M.E. B.

T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam Sempozyumu

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

26-27 Nisan 2005
Ankara

14
R
5
0

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TURKISH TRADE UNION CONFEDERATION

MEGEP / SVET

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

Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam Sempozyumu

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:...1920.....
Tasnif No:337.14..Avr.2005

ANKARA
NİSAN 2005

337.14
AVR
2005
1920

Bilgisayara işlenmiştir.

AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNDE HAYAT BOYU EĞİTİM ve İSTİHDAM SEMPOZYUMU TOPLANTI PROGRAMI

26 Nisan 2005 Salı

08:30 – 09:30 : Kayıt
09:30 – 10:30 : AÇILIŞ KONUŞMALARI
Salih KILIÇ *(TÜRK-İŞ Genel Başkanı)*
Hansjörg KRETSCHMER *(AB Komisyonu Türkiye Delegasyonu Temsilcisi – Büyükelçi)*
(Yerine Holger SCHRODER : *AB Komisyonu Türkiye Delegasyonu Temsilcisi Başkatip)*
Murat BAŞESGİOĞLU *(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı)*
Hüseyin Çelik *(Millî Eğitim Bakanı)*

1. OTURUM – HAYAT BOYU EĞİTİMDE HEDEFLER
11:00 – 13:00 Oturum : Dr. Yusuf EKİNCİ *(TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı)*
Konuşmacılar:
Mehmet TEMEL *(MEB Müsteşar Yardımcısı)*
Namık ATA *(İŞ-KUR Genel Müdürü)*
Dr. Fatma BARKÇİN *(DPT Uzmanı)*
H.Alp BOYDAK *(MEB Talim ve Terbiye Kurulu Üyesi)*

2. OTURUM – HAYAT BOYU EĞİTİM ve AB İSTİHDAM STRATEJİSİ
14:30 – 16:30 Oturum Başkanı : Enis YETER *(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı)*
(Yerine Dr. Cem TOKER*)*
Konuşmacılar :
Gülay ASLANTEPE *(ILO Türkiye Direktörü)*
Esat SAĞCAN *(MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü)*
Jan De VOOGD *(MEGEP Yabancı Uzmanı)*
Mohsen Ben CHIBANI *(ICFTU Genel Sekreter Danışmanı)*

27 Nisan 2005 Çarşamba

1. OTURUM – HAYAT BOYU EĞİTİMDEN SOSYAL TARAFLARIN BEKLENTİLERİ
10:00 – 12:00 Oturum Başkanı : Prof. Dr. Necat BİRİNCİ *(MEB Müsteşarı)*
Konuşmacılar :
Mustafa TÜRKEL *(TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri)*
İskender ELVERDİ *(TOBB Genel Sekreter Yardımcısı)*
Dr. Necdet KENAR*(MESS Vakfı Genel Müdürü)*
Dr. Naci SULKALAR *(TESK Genel Sekreteri)*

2. OTURUM – GENEL DEĞERLENDİRME
14:00 – 16:00 Oturum Başkanı : Salih KILIÇ *(TÜRK-İŞ Genel Başkanı)*
(Yerine Dr. Yusuf EKİNCİ*)*
Konuşmacılar :
Salih Çelik *(MEB Müsteşar Yardımcısı) (Katılamadı)*
Cansın İnan KAVUKÇU *(TİSK Yönetim Kurulu Üyesi)*
Dr. Cem TOKER *(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı)*
Anthony TWIGGER *(İnsan Kaynakları Geliştirme Stratejisi Uzmanı)*
Erdoğan SERDENGEÇTİ *(MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanı)*

ÖNSÖZ

Günümüzde bütün toplumlar küreselleşme sonucu ortaya çıkan gelişim ve değişimin etkisi altında farklı bir yapılanma ile karşı karşıyadır. Özellikle bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan yenilikler, bilgi üretiminin ve bu bilginin akışının yaygınlaşmasına ve kolaylaşmasına neden olmaktadır. Günümüzde bu değişim nedeniyle sanayi toplumu, bilgi toplumuna dönüşmektedir.

Dünyayı adeta tek bir pazar haline dönüştüren küreselleşme ile rekabet kavramı da ön plana çıkmaktadır. Bu yeni düzende rekabet, bu güne kadar olduğu gibi düşük ücret, sağlıksız çalışma koşulları ile değil, yeni teknoloji kullanımı ve bilgi üretimiyle mümkün olmaktadır. Uluslararası ve ulusal düzeyde rekabet edebilmenin tek yolu, çalışanların teknolojik yeniliklere paralel olarak bilgi ve becerilerinin artırılmasıyla sağlanabilir.

Bütün bu gelişmeleri izlemek, çalışma pratiği içinde uygulamak ancak eğitim ile mümkün olmaktadır. Ancak bu eğitimin yalnızca okulda verilen eğitimle sınırlı olmaması, hayatımız içinde kesintisiz bir biçimde sürdürülmesi gerekmektedir.

İşte bu noktada "Hayat Boyu Eğitim" kavramı karşımıza çıkmakta ve her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu gerçek her ülkede işçisinden işverenine, meslek kuruluşlarından eğitimcilere kadar herkesi ve her kesimi eğitime daha fazla önem vermeye ve bu alana daha fazla yatırım yapmaya zorunlu kılmaktadır.

Konfederasyonumuzun Milli Eğitim Bakanlığımızla işbirliği içinde ve MEGEP'in katkılarıyla düzenlediği bu uluslararası sempozyum da böyle bir çabaya hizmet etmeyi amaçlamaktadır.

Bu çabaya katkı veren herkese teşekkür ediyor, sempozyum bildirilerinin yer aldığı bu kitapçığın ilgili herkes için yararlı olmasını diliyorum.

Salih KILIÇ
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

SUNUCU:

Avrupa Birliği ve MEGEP'in katkılarıyla düzenlenen "Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" konulu sempozyuma hoş geldiniz. Toplantının açış konuşmalarına geçmeden önce, siz değerli katılımcıları, Ulu Önder Atatürk ve silah arkadaşları, ebediyete intikal eden işçi ve eğitimcilerimiz, tüm şehitlerimiz için saygı duruşuna, ardından İstiklal Marşı'na davet ediyorum. Buyurun. Teşekkür ederim. Ruhları şad olsun.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat Başesgioğlu Bey şu anda İstanbul'da bir toplantıya katıldığından aramızda bulunamıyor fakat yarın sabah aramızda olacaklar. Şimdi ilk konuşmayı yapmak üzere TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Salih Kılıç Bey'i davet ediyorum. Buyurun efendim.

SALİH KILIÇ:

Sayın Bakanım, Sayın Milletvekillerim, Büyükelçi Yardımcım, ICFTU temsilcisi, Milli Eğitim Bakanlığı ile kamu kurum ve kuruluşlarının değerli temsilcileri, sendikalarımızın başkan ve yöneticileri, basınımızın değerli çalışanları; Milli Eğitim Bakanlığı ile ortaklaşa düzenlemiş olduğumuz MEGEP katkılarıyla, "Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" konulu sempozyumumuza hoş geldiniz. Sizleri şahsım ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum. Değerli konuklar, hayat boyu eğitim, 21. yüzyılın en önemli 10 eğiliminden biridir. Yaşam boyu öğrenim anlayışı Türkiye'de istenen seviyede gelişmemiştir, bunların önündeki tüm engelleri kaldırılmaya ve istenilen toplumsal görevimizdir. Bunun yanısıra, eğitim kalitesinin de her geçen gün önem kazanması gibi bir dünya gerçeği ile karşı karşıya olduğumuzu bilmek zorundayız. Uluslararası platformda da yaşanan rekabet özellikle mesleki eğitimin önemini arttırmaktadır. Eğitimin, iyi vatandaş ve nitelikli iş gücünü yetiştirmek için gerekli unsurlardan biri olduğunu kabul etmekteyiz. Bu anlamda yatırımların en büyüğü ve en önemlisi de eğitim olmaktadır. Ayrılan kaynakların yetersizliği de Türkiye'de tartışılmaktadır. Değerli konuklar, bildiğiniz gibi, Türkiye'deki mesleki eğitim ve öğretim sistemimizin güçlendirilmesi projesi olan MEGEP anlaşması, 2000 yılında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında gerçekleştirilen bir projedir. Projenin temel amacı, uluslararası standartlara uygun, mesleki ve teknik eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Bu proje, iş piyasalarının ihtiyaçları ve meslek standartlarının geliştirilmesi bakımından bir sosyal taraf olarak bizi de yakından ilgilendirmektedir. O nedenle bu sempozyumumuz tüm çalışma hayatına büyük katkılar sağlayabilecek önemli bir

etkinliktir. Eğitim ve istihdam bugün gerek ülkemizin ve dünyanın önemli sorunlarından biridir. Ekonomik kalkınma politikalarının ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olan istihdam, ülke kalkınmasının itici rol oynayan en dinamik faktörlerinden biridir. Kalkınmanın amacı kişilerin refah seviyesinin yükselmesidir. Bu refahtan yararlanabilmek için de öncelik bu kişilerin bir işe kavuşmasıdır. Başarılı bir kalkınma da, beşeri kaynağın yani istihdam kaynağının en iyi şekilde kullanılabilmesiyle mümkündür. Değerli konuklar, Devlet İstatistik Enstitüsünün dün yayınlanan istatistiklerine göre, %3'lük eksik istihdamla %15.5'leri bulan %11.5'luk işsizlik oranı özellikle genç ve eğitimli yaş grubunu ciddi manada etkilemektedir. Ekonomide canlanmanın başlaması, üretimin artması, yeni standartların ve dolayısıyla yatırımların yapılması ve böylelikle de yeni işlerin yaratılması işsizliği azaltacaktır. Ancak tek başına ekonomik büyüme, mevcut işsizlere ve iş piyasasına yeni girecek işçiler için ve gençler için iyi işin temini açısından yeterli değildir. İş gücünün niteliğini etkileyen unsur, iş gücünün eğitimidir. Verim ve kalite de böyle sağlanabilir. Araştırmalar ilave her yıl eğitim verilen ve dolayısıyla 1 yıl içerisinde verilmiş olan eğitimle verimlilik ve gelir düzeyinde önemli artışların sağlandığını göstermektedir. Mesleki eğitim veren tüm kurum ve kuruluşların eğitimleri ne yazık ki yeterli sayıda insana ulaşamamakta ve gerçekte iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını da karşılayamamaktadır. Birçok Avrupa ülkesinde meslek eğitimi alan öğrenci sayısı genel liselerde okuyanlardan yüksektir. Türkiye'de bu durumun tam tersi olması, kimi alanlarda piyasaların ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün sağlanamaması ve lise mezunu genç insanların iş bulamaması gibi sorunlar doğurmaktadır. İşsizliğin yol açtığı yoksulluk sorunlarına kayıtsız kalmamalıyız. Zira yol açtığı sosyal ve ekonomik eşitsizlik herkesi rahatsız edecek seviyede Türkiye'nin gündemine oturmuştur. İşsizliğin eğitimli gençlerimizin umutlarını kırmasında çok dikkatli davranmak zorunda olduğumuz bir dönemi yaşamaktayız. Değerli konuklar, TÜRK-İŞ ülkemiz için son derece önemli olan bu konuda somut bazı önerileri gündeme getirmekte, bunların değerlendirilmesini uzmanlarımızın tartışmasına bırakmaktadır. Bu talep ve önerilerimizi sıralarken ülkemizde çok boyutlu olan istihdam ve işsizlik sorununa karşı izlenecek politikalarda geniş odaklı bir yaklaşımı sergilemek zorunda olduğumuzu ifade etmek isterim. Söz konusu politikaların ekonomik politikalarla bir bütünlük içerisinde hayata geçirilmesinin vazgeçilmez olduğu göz önüne alınarak istihdam yaratmaya özen gösteren bir büyüme politikası tüm üretim sektörlerine yönelik olarak uygulamaya konmalıdır. Yatırımcıların, yatırımların ve yabancı sermayenin önündeki sorunların ortadan kaldırılması, çözümlenmesi ve yatırımın desteklenmesi önemli unsurlardır. İstihdam amacını dikkate alan yaklaşımlar ile teşvik politikaları da bu yönde geliştirilmelidir. Eği-

tim ve istihdam bir bütün olarak ele alınmalıdır. Eğitim sisteminin her kademe için ihtiyaçları karşılayabilecek bir şekilde yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Mevcut durumda Türkiye'de eğitim sistemi iş gücü piyasası ve nitelikli iş gücü yetiştirilecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Bu çerçevede mesleki eğitim sistemimizi geliştirerek, yeni şartlara uyum sağlama çalışmalarına hız verilmelidir. Ülkemizin tek istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu'nun daha etkin, güçlü, donanımlı ve evrensel bir yapıya kavuşturulmasının zorunlu olduğuna inanmaktayız. Avrupa Birliği sürecini yaşarken Leonardo Da Vinci'nin gençlik ve mesleki eğitim politikalarından ve projelerinden gereği gibi yararlanma şartlarını geliştirmek zorundayız. TÜRK-İŞ olarak kalifiye iş gücü yetiştirmede bazı ana ilkelerin yaşama geçirilmesi için yaşam boyu eğitime önem verilmesinin kaçınılmaz olduğunu düşünmekteyiz. Bu bağlamda mesleğe yönlendirme ve rehberlik hizmetlerinin yoğunlaştırılması, hizmet içi eğitime önem verilmesi, mesleki eğitim ve sanayi arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, geçmişten bu güne kadar yapılmış olan, bir takım projelerin hayata geçirilmesi, verimliliği arttıracak çalışma şartlarının geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Verimlilik konusu öncelikle önem kazanan en önemli kavramlardan biridir. Günün ekonomik taleplerine göre işgücü yetiştirilmesi verimlilik açısından son derece önemlidir. Değerli konuklar, kadınların istihdam amaçlı mesleki eğitime yönlendirilmesi ülkemizin önemli stratejilerinden biri olmalıdır. Kalkınma planlarımızda ortaya konan düşüncelerin ve önceliklerin hedefleri de bunlar arasındadır. Özürlülerin mesleki eğitimi, çalışan çocukların ve genç işçilerin mesleki eğitime yönlendirilmesi, günümüz teknolojilerine göre de beceri kazandırılması gibi 21. yüzyılın eğitim stratejileri arasında vazgeçilmez unsurlardır. Bunun yanında, mesleki eğitimin en önemli unsurlarından biri işverenlerimizin ve işletmelerin bu konuya hassasiyetle yaklaşmalarıdır. Her şeyi Milli Eğitim Bakanlığı'ndan beklemeden sorumluluklarımızın gereğini yerine getirmek zorunda olduğumuzu bilmek bizim de görevimizdir. Değerli konuklar, ülkemizde eğitim; ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmenin en önemli unsuru olarak kabul edilmektedir. Sekizinci 5 yıllık kalkınma planı da bu eğilimleri birinci öncelik olarak ortaya koymaktadır. Ülkemizin her alanda gelişmesinin tek yolu da eğitimin kalitesinin arttırılması ve mesleki eğitime öncelik verilmesidir. Aksi halde, satacak malı üretemeyen ve düşünemeyen bir ülke, başkalarının ürettiklerini satan bir esnaftan öteye geçemeyeceğimizi bilmek zorunda olduğumuzu hatırlatırken bu sempozyumumuzun hem çalışma hayatımıza, hem de Milli Eğitim Bakanlığı-Avrupa Birliği MEGEP projesi doğrultusundaki çalışmaların etkin bir şekilde hayata geçirilmesine vesile olmasını diliyor ve TÜRK-İŞ topluluğu olarak tüm çalışanlar ve konfederasyonum adına sizlere saygı ve sevgilerimi sunuyor, teşekkür ediyorum.

SUNUCU:

Sayın Kılıç'a yaptığı konuşmadan dolayı teşekkür ediyoruz. Şimdi Avrupa Birliği Komisyonu Türkiye Delegasyonu Başkatibi Holger Schroder'i konuşmalarını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum. Buyurun.

HOLGER SCHRODER:

Sayın Bakanım, hanımefendiler ve beyefendiler, benim için bu çok önemli toplantıda sizlerle birlikte olmak çok önemli. Öncelikle çok tebrik etmek istiyorum böyle önemli bir konferansı düzenledikleri için organizatörlere. Nitekim toplantımızın adı da "Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" sempozyumu. Bütün bakanlıklar, üniversiteler, konfederasyonlar, sendikalar bu toplantıya katkıda bulunuyorlar ve ekonomi içerisinde verimliliği iyileştirmek için başarılı bir şekilde rekabet gücü yaratabilmek sadece sermaye yatırımına bağlı değildir. Ama aynı zamanda yeni becerilerin kazandırılması da çok önemlidir. Tabii ki ülkelerin yeterlilik düzeyi, becerikli çalışanlarının yeterlilik düzeyi ve teknisyenlerinin yeterlilik düzeyi kesinlikle esnekliğe ve iş gücünün verimliliğine bağlıdır. Bu anlamda küresel bilgi ekonomisi başka bir önem de katmaktadır bu anlamda öğrenime. Ve bilgiler ve know-how kaynakları ekonomik büyümenin kaynağı ve kalkınmanın kaynağı olarak addedilmekle birlikte, yeni teknolojilerin uygulanması, insanların öğrenimi ve bilgiyi hayatlarında nasıl tatbik ettikleri anlamında çok büyük bir önem katıyor. Hayat boyu öğrenim gittikçe önemli bir mesele hale geliyor. Ve tabii ki bu yaşam döngüsü içerisinde öğrenim meselesi çok çok önemli. Hem erken çocukluk döneminden başlayıp emekliliğe kadar devam edecek bir süre içerisinde. Yaygın eğitim, örgün eğitim, non-formal eğitim tabii ki farklı farklı öğrenim ortamları. Bu anlamda öğrenime değin fırsatlar bir insanın hayatında çok önemli, çok kritik noktalardır, hem ülkenin geleceği için ve hem de küresel bilgi ekonomisinde rekabetçi olabilmek için. Bu yaşam boyu öğrenim çerçevesi içerisinde örgün eğitim yapıları ilkokul, ortaokul, lise ve mesleki eğitim daha da az önemli bir hale geliyor, öğrenme ve bir kişinin öğrenim ihtiyaçlarının yerine getirilmesi için. Tabii ki öğrenim programlarının daha iyi bir şekilde entegre edilmesi, bütünleştirilmesi gerekiyor. Farklı unsurlarının sistemde bütünleştirilmesi gerekiyor ve öğreniciler, öğrenenler mutlaka bu sisteme farklı noktalardan girmeli ve bu noktalardan çıkmalı. Öğrenim sistemi kesinlikle çok boyutları içerisine dahil ediyor. Yani öğrenenler, aileler, işverenler, servis sağlayıcılar, devlet. Tabii ki burada yaşam boyu öğrenim çerçevesinde yönetişim de tabii ki sadece bakanlıkları eğitim ve iş gücünü dahil etmiyor. Burada iş gücü alanında Tür-

kiye tabii ki gittikçe önemli sorunlarla karşı karşıya kalıyor istihdam sorunları anlamında. Devlet İstatistik Enstitüsünün burada verdiği rakamlara göre işsizlik oranı %10 olarak kaydedilmiş 2004'ün ilk çeyreğinde. Gençlerin işsizlik oranındaki payı ise %20 ve toplam iş gücüne katılımı ise %48. Kadınların iş gücüne katılımı ise %25 ile sınırlı. Bu anlamda İŞKUR çok önemli bir şekilde çalışmalarını sarf ediyor, ortak değerlendirme belgesi konusunda. Nitekim bu mesele Türkiye için de belli bir form ortaya koyar. Komisyon ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile 2005 yılının ilerleyen safhalarında bu ortak değerlendirme belgesi imzalanacaktır. Avrupa Komisyonu da bu anlamda mali ve teknik destek sağlayacaktır İŞKUR'a, bu anlamda işsizlikle mücadele çabalarına. Avrupa Komisyonu bu anlamda önemli fonlar ortaya konmuştur 2002 mali işbirliği programı çerçevesinde. Tabii ki aktif bir işgücü piyasa stratejisi oluşturmaya çalışmak en önemli amaçlarımızdan biri İŞKUR ile birlikte, İŞKUR'a yardım ederek. Tabii ki amacımız İŞKUR personelinin de yetiştirilmesinin en önemli meselelerinden biri aynı zamanda İŞKUR'a yardım etmek. Etkin bir iş gücü ve kalkınma stratejilerinin tasarlanması, ortaya konulması için. İkinci olarak şunu söyleyebiliriz. Burada aktif iş gücü önlemlerine atfedilecek fonlar çok çok önemli. Burada amaç tabii ki bu insanların istihdam edilebilirlik düzeyini arttırmak ve tabii ki istihdamı yeterli düzeye ulaştırabilmek için kamu ve özel sektör arasındaki inisiyatifleri de tabii ki arttırmaya çalışmak. Toplamda 245 projenin desteklendiğini biliyoruz. Bu büyük çerçeve içerisinde tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde. Bu hedef kitle tabii ki işsizleri kapsıyor ve 50 bin kişi de bu eğitim faaliyetlerinden istifade edecek. Amaç tabii ki bu insanların en azından yarısının iş bulması bu projenin sonunda. Ve son olarak İŞKUR'un il bazında ofislerini modernize etmek ve burada çalışma ağını güçlendirmek ve işlerlik kazandırmak. Bu anlamda İŞKUR'un 20 tane ofisi yenilenecek ve yeniden yapılandırılacaktır. Avrupa'daki çeşitli bakanlıklar vatandaşlarının hareketliliğini kolaylaştırmayı amaçlıyor işgücü piyasasında. Kopenhag süreci içerisinde de birkaç şey söylemek gerekirse, bu anlamda eğitim programlarını düzenlemeye çalışıyorlar. Pratik olarak bütün bunlar ne anlama geliyor, size bir iki örnek vermek istiyorum Euro Pass konusunda. Bütün vatandaşlar için, öğrenim fırsatı elde etmek isteyen ve iş fırsatı elde etmek isteyen, nitelikler ve yeterliliklerin elde edilmesi çok önemli ve oldukça büyük miktarda takdir ediliyor. Euro Pass sadece vatandaşların anavatanlarında değil, tüm Avrupa'da gittikçe büyük bir önem kazanıyor. Euro Pass çok önemli bir belge, sertifika. Ortak standartlara göre edinilmiş olan mesleki niteliklerin içeriğini tarif ediyor. Doğrudan hizmet sağlayabilmek için vatandaşlara çok önemli ve amacımız 2010 yılı itibari ile 3 milyon kadar vatandaşın Euro Pass sayesinde Avrupa iş gücü piyasasında bir pozisyon elde etmelerini bek-

liyoruz ve Avrupa'daki yaşam boyu öğrenim alanında avantajlar elde etmelerini istiyoruz. Şimdi Türkiye'ye dönmek istiyorum. Türkiye'deki mesleki eğitim ve öğretim alanına gelmek istiyorum daha önceki konuşmacı tarafından da belirtildi tabii ki. Türkiye bu anlamda, mesleki eğitim ve öğrenim anlamında Avrupa Birliği'nin fonlanan programlarında bu gibi faaliyetleri yerine getirmeye çalışıyor ve eğitimin her reformu bunun gibi aktiviteler de, faaliyetler de dahil olmak üzere belki anında meyvelerini alamayabiliriz ama orta ve uzun vadede ülkeyi hazırlamak gerekiyor Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde. İki tane devam eden program çerçevesinde yani mesleki eğitim ve öğrenimin güçlendirilmesi, SVET dediğimiz ve mesleki eğitim ve öğrenimin modernizasyonu, MVET dediğimiz bu iki program çerçevesinde Avrupa, üniversiteler, pilot kuruluşlar, işverenler ve işçiler arasında, sosyal ortaklar arasında ve ilgili paydaşlar arasında bir ortaklık kurmaya çalışıyor. Dahası, Avrupa Birliği ülkelerindeki araştırma gezileri sayesinde, tabii ki bunlar da finanse ediliyor, birbirini kültürel olarak anlama açısından çok önemli araçlardan biridir. Tabii ki topluluk programları çerçevesinde de devam eden hala hareketlilik faaliyetleri var. Nitekim mesleki bilgi değiş tokuşu sağlıyor bu programlar sayesinde Türkiye ve diğer Avrupa Birliği üye devletleri arasında. Teknolojik kalkınmaya destek anlamında 6. çerçeve programı içerisinde akademik çalışmalar ve teknolojik yeniliklere de destek sağlanıyor. Burada, bahsettiğim 2 tane eğitim programı çerçevesinde mesleki standartların ortaya konulması ve bunların belirlenmesi çok önemli. 145 tane eğitim kuruluşu var ve modüler programları bir şekilde birbirine uyumlu hale getiriyor, Avrupa standartlarına uygun olarak ve bütün bunlar uygulanıyor. Önemli tabii çabalar sarf ediliyor ulusal nitelikler sisteminin oluşturulabilmesi için. Bu çerçevede tabii ki bütün mesleki eğitim öğretime dair standartları ortaya koyacak test ve sınav sistemi, belgelendirme ve akreditasyon ve ödüllendirme konularında. Bütün bunlar mesleki nitelikler kurumunun ortaya konulmasıyla ilgili kanunun da taslağının hazırlanması meselesini ortaya koyuyor hem başbakanlık düzeyinde, hem de ilgili bakanlıklar düzeyinde ve sosyal ortaklar düzeyinde. Doğası gereği Avrupa Birliği'ne giriş sürecinin çok uzun bir süreç olduğunu hatırlamamız gerekiyor. Farklı aktörleri ve kurumları içerisine dahil ediyor çeşitli düzeyde. Bu nedenle başarıya giden en önemli yol giriş sürecinde, sabır ve kararlılık. Eminim ki bu konferans çok önemli, çok iyi fırsatlar sağlayacak tecrübelerin paylaşılması, iyi uygulamaların paylaşılması anlamında, yaşam boyu öğrenim konusunda ve Avrupa Birliği'ne giriş süreci içerisinde çok büyük katkıları olacaktır. Çok teşekkür ederim efendim beni dinlediğiniz için.

SUNUCU:

Sayın Schroder'e yaptığı konuşmadan dolayı teşekkür ediyoruz. Şimdi, Milli Eğitim Bakanımız Sayın Hüseyin Çelik Bey'i konuşmalarını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum. Buyurun efendim.

HÜSEYİN ÇELİK:

TÜRK-İŞ Konfederasyonu'nun değerli genel başkanı, TÜRK-İŞ'e bağlı muhtelif işçi federasyonlarının sayın genel başkanları, Milli Eğitim Bakanlığı'nın saygıdeğer üst düzey yöneticileri, Avrupa Komisyonu'nun değerli temsilcisi, sayın basın mensupları. Milli Eğitim Bakanlığı ve TÜRK-İŞ ortaklığı ile düzenlenmiş olan "Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" konulu toplantıda sizlerle birlikte olmaktan, bu güzel işbirliğine tanıklık yapmış olmaktan dolayı öncelikle memnuniyetimi, mutluluğumu ifade etmek istiyorum. Sözlerimin başında, seçkin heyetinize en derin sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum. Değerli dostlar, Milli Eğitim Bakanlığı sadece kendi içine kapanarak, kendi personeli ile kendi imkanları ve potansiyeli ile Türk Milli Eğitimi'ne hizmet etme anlayışını terk etmiştir. Katılımcı demokrasinin ve her alanda işbirliği yapılması gerekliliğinin bir sonucu olarak, başta mesleki ve teknik eğitim olmak üzere, bir çok alanda işçi ve işveren temsilcileri ile, onların sendikaları ile bir arada olmaktan TOBB'la odalarımızın değerli başkanları, yöneticileri ile, odalarla, borsalarla birlikte olmaktan, özetle, iş dünyasının arzu ettiği, iş dünyasının, sektörün, piyasanın gerektirdiği insan, eleman tipini yetiştirmek için sözünü ettiğim bütün kuruluşlarla işbirliği yapmaktan büyük bir memnuniyet duyuyoruz. MEGEP projesi çerçevesinde bütün sözünü ettiğim kuruluşlar bizim sosyal ortaklarımız, paydaşlarımız konumundadır. 3 büyük konfederasyonumuz, İşçi Konfederasyonumuz, işveren sendikası olan TİSK, TOBB, TESK, bu proje kapsamında, MEGEP projesi kapsamında bizim sosyal ortaklarımızdır, onlarla çok yakın, samimi bir işbirliğine dayanan bir ortaklığımız mevcuttur. Bu güzel işbirliğinin ben devam etmesi gerektiğini düşünüyorum ve devam edeceğine olan inancımı bir kez daha yinelemek istiyorum. Değerli dostlar, bu hayat boyu eğitim meselesi bizim ülkemizde son yıllarda daha fazla tartışılmaktadır. Dünyadaki değişim ve dönüşüm sürecinde eğer bu değişim ve dönüşüme ayak uydurmak üzere insanlar ve meslek sahipleri kendilerini yenilemezler ise, eğer değişen teknolojiye ayak uydurmak için insanlar sürekli bir eğitimden kendilerini geçirmezlerse, bu değişime, bu dönüşüme intibak edemezler, ayak uyduramazlar. Hattı zatında hayatın kendisi bir değişimdir. Günün her saati aynı değildir, senenin dört mevsimi, her ayı aynı değildir. Bütün

kainatta ve bütün evrende sürekli ve hızlı bir değişim, dönüşüm vardır. Aslında hayatın monoton, tek düze olmaması için bu gereklidir de. Aksi takdirde hayat sevimsiz olurdu. Yunus Emre bir şiirinde "Her dem yeniden doğarız bizden kim usanası" demektedir. Her an yeniden doğanlar, sürekli kabuk değiştirenler, kendilerini yenileyerek yola devam eden insanlar, aslında hayatın bu önemli sırrını yakalamış, yakalayabilmiş olan insanlardır. Değişerek gelişmek, gelişerek yola devam etmek prensibimizdir, prensibimiz olmalıdır. Daha önce, bu fasit dediğimiz hesap makinesiyle sabahtan akşama kadar kol çevirerek muhasebecilik yapan insanlar eğer bilgisayarlı muhasebe dediğimiz sisteme kendilerini uydurmazlarsa, çağın değişim dönüşüm mantığını kavrayamamışlar demektir ve piyasa bu insanı dışlar. Dolayısıyla, burada yaş farkı gözetmeksizin 7'den 70'e kadar herkesin bu süreç içerisinde yerini alması gerekiyor. Değerli dostlar, ülkemizde ciddi anlamda bir işsizlik var. Dün Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından yayımlanan rakamlar bu meselenin çok önemli boyutta olduğunu gösteriyor. Şüphesiz ki, işsizlik meselesi sadece bizim meselemiz değil. Avrupa'da bizimki kadar genç nüfus olmamasına rağmen, Avrupa'nın da, Amerika'nın da, Japonya'nın da ciddi bir işsizlik problemi vardır. Özellikle istihdam yoğun olmayan üretim modellerinin hakim olmasıyla birlikte işsizliğin artma eğilimi göstermesi ve bundan sonra da bu trendin devam etmesi kaçınılmazdır. Ancak iyi yetişmiş, mesleğinde bilgi birikim sahibi olan, piyasanın, sektörün aradığı vasıflara sahip olan insanların işsiz kalması pek görülmüş şey değildir. Bakın Avrupa Birliği, bunu hep söyledim, bir kez de huzurlarınızda tekrar etmek istiyorum, Avrupa Birliği'nin Türkiye'nin özellikle tam üyelik konusunda çok nazlı davranmasının ve bizi bekleme odasında çok fazla tutmasının temel sebeplerinden birisi, Türkiye'nin kalabalık nüfusudur aslında. 70 milyonluk bir ülkeyiz değerli dostlar. Bizden önce Avrupa Birliği'ne üye olan 11 ülkenin toplam nüfusu, Polonya'yı istisna ederseniz, 67 milyondur. Bizim tek başımıza nüfusumuz 70 milyondur. Ancak Avrupa Birliği'nde "skill immigration" denen bir şey vardır. Yani, yetişmiş meslek sahibi olan, aranan özelliklere sahip olan insanların göçüne herhangi bir engel konmamaktadır. Vasıfsız insandan ürkülmektedir, vasıfsız insandan korkulmaktadır. Sadece bilek gücüne dayalı istihdamdan çekinilmektedir. Artık bütün dünyada teknisyen işçi kavramı gelişmiştir, gelişmektedir. "Ben her şeyi yaparım. Hangi işi verirseniz yaparım" diyen vasıfsız insan artık dünyada tasvip edilmemektedir, iş de bulamamaktadır. Dolayısıyla biz, ben huzurunuzda, Avrupa Komisyonu'na özellikle Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi, modernizasyonu konusunda bizlere vermiş oldukları destekten ötürü teşekkür ediyorum. Onlarla bu işbirliğimizi arttırarak, ümit ediyorum ki bu konuda çok ciddi mesafeler alacağız. Ve ben buradan da iş dün-

yasına bir çağrıda bulunmak istiyorum. Zaman zaman sanayi odalarımızın başkanları bana geldiklerinde, "sayın bakan, biz aradığımız şu şu vasıfta elemanlar bulamıyoruz" diyorlar. Biz, ilan ettik. Dedik ki, bütün endüstri meslek liselerimizin, mesleki eğitim merkezlerimizin, mesleki teknik eğitim merkezlerimizin, hatta çıraklık eğitim merkezlerimizin, halk eğitim merkezlerimizin müfredatlarını sizlerle birlikte hazırlamaya, sizlerle birlikte yola koymaya hazırız. Bize firmalar desinler ki, spesifik olarak bize şu vasıta, şu özelliklere sahip olan, şu bilgilere sahip olan, şu beceriye sahip olan şu kadar insan lazım desinler, biz onlar için bile hususi kurslar açmaya hazırız. Bakın Türkiye'de aslında ciddi bir potansiyelimiz var. Fiziki mekan konusunda, eğitecek insan konusunda, araç gereç konusunda da ciddi bir problemimiz aslında yok. Şüphesiz ki sürekli bir modernizasyon süreci geçirmemiz gerekiyor endüstri meslek liselerimizde, mesleki teknik eğitim merkezlerimizde, bunu da yapıyoruz, tedrici olarak bunu yapıyoruz. Türkiye'de 922 tane halk eğitim merkezimiz var bizim. 345 mesleki eğitim merkezi, mesleki teknik eğitim merkezimiz var ve sadece halk eğitim merkezlerinde 300 çeşit kurs verilmektedir. Ve geçen yıl sadece bu kurslara devam eden insan sayısı 1 milyon 200 bin kişidir. Ayrıca özel kurslar ve diğerleriyle birlikte bu sayı 3.5 milyona kadar çıkmaktadır. Biliyorsunuz, çıraklık kurslarına devam edebilmek için eskiden 19 yaşından gün almamış olmak gibi bir mecburiyet vardı. 4702 sayılı yasa ile birlikte bu da kaldırılmıştır. Artık burada yaş sınırı söz konusu değildir, diploma ve tahsil sınırı da söz konusu değildir. Şu anda çıraklık eğitim merkezlerimize devam eden öğrencilerin 77'si üniversite mezunudur. Bir üniversiteyi bitirmiştir ama maalesef bitirdiği üniversiteden bir hayır görmemiştir, diploması işe yaramamıştır, piyasada iş bulamamıştır. Yeniden, geç olsa bile zararın neresinden dönülürse kardır demiştir ve oraya yönelmiştir. Bu da aslında, dediğim gibi, zararın neresinden dönülürse kardır mantığının işletilmesi gerektiğinin en güzel örneklerinden birisidir. Ülkemizde şu anda ziraat fakültesini bitirip de, ziraat mühendisi olup da iş bulamayan 35 bin genç vardır, bir o kadar veteriner hekim vardır. 60 bin iktisadi idari bilimler fakültesi mezunu boştur. Ve 77 üniversitemizde 94 fen edebiyat fakültesi vardır, buralar adeta seri üretim yapmaktadır, diploma vermektedir. Buralardan mezun olan insanların maalesef ciddi işsizlik gibi bir problemi vardır. Bizim derdimiz değerli dostlar, diploma vermek değildir. Bizim derdimiz, meslek erbabı yetiştirememektir. Diplomayı verebilirsiniz, ve de o diplomayı çerçeveler duvara asarsınız. O piyasanın işine yaramadıktan sonra, kişinin kendi işine yaramadıktan sonra, o diploma çok da fazla bir anlam ifade etmez. Siz üniversite mezunu, lisans mezunu, mühendis, iktisatçı gibi unvanlar alabilirsiniz. Kesinlikle unvan, istikbal temin etmiyor. Ve bildiğiniz gibi, İŞKUR'un belirlediği şu anda Avrupa Birliği ça-

pında, Avrupa Birliği ile de bu manada bir birliktelik sağlamak üzere, 300 meslek çeşidi belirlenmiştir. Ve içinde Başbakanlığın, Milli eğitim Bakanlığı'nın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, iş ve işçi dünyamızın temsilcilerinin bulunduğu bir ekip, bu meslek standartlarını belirlemekle ilgili yoğun çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'de en yaygın olan 30 mesleğin standartları belirlenmiştir. Aslında ülkede ulusal meslek standartları kurumu kurulması için kanun çalışmaları devam etmektedir. Her mesleğin bir standardı olacaktır ve o mesleğin standartlarının gerektirdiği bir eğitim süreci olacaktır. Ona göre eğitilmeleri söz konusu olacaktır. Değerli temsilcinin bira önce sözünü ettiği Euro Pass meselesini kesinlikle ciddiye almak zorundayız. Artık uluslar arası geçerliliği olan sertifika sahibi olmayan insanların ülkelerinin dışında iş bulma şansları neredeyse yok gibidir. Türkiye, bu transformasyon döneminde kendi üzerine düşenleri yapıyor ve yapmaya devam edecektir. Bunu da, dediğim gibi, iş dünyamızla, işçi dünyamızla, bu konuda çalışan, bu meseleye kafa yoran sivil toplum örgütlerimizle birlikte yapmaktan büyük bir haz duyuyoruz. Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin önünde büyük engeller vardır. Bu engellerin kaldırılması, mesleki ve teknik eğitimin özendirilmesi, daha cazip hale gelmesi için çalışmalarımız sürüyor. On gün kadar önce, bakanlığımın değerli üst düzey bürokratları ile Kızılcahamam'da ciddi bir toplantı yaptık ve bu toplantıda vardığımız önemli sonuçlar var. Özellikle meslek okullarının özendirilmesiyle ilgili atacağımız adımlar var. Mesele sadece ÖSS meselesi de değildir. Elbette, ÖSS'deki katsayı adaletsizliği, mesleki eğitimi baltalayan unsurların başında gelmektedir. Ancak tek sebep bu değildir. Daha bir çok sebep vardır. Mesela ben geçen hafta Diyarbakır'daydım. Diyarbakır'daki eğitimi arkadaşlarımla birlikte, tabiri caizse check-up'dan geçirdik, röntgenini çektik. Ama gördüğümüz manzara hiç de hoş bir manzara değildi. Diyarbakır'daki gençlerin, orta öğretim çağındaki gençlerin %87'si genel liselere devam ediyor. Sadece ve sadece %13'ü mesleki ve teknik eğitime devam ediyor. Bu %13 içerisinde Din Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı İmam Hatip okulları, kız meslek lisesine, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğümüze bağlı okullar, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullarımız, Ticaret ve Turizm Genel Müdürlüğümüze bağlı okullarımızın hepsi vardır. Bu 4 genel müdürlüğümüz bünyesindeki okulların toplamı %13'tür Diyarbakır'da. Bu kabul edilebilir bir oran değildir. Yine bununla birlikte, Türkiye'deki meslek yüksek okulları kanayan bir yara olmaya devam etmektedir. Meslek yüksek okulları özellikle orta öğretim düzeyinin üzerinde daha ileri bir aşamada meslek eğitimi verilmesi için kurulmuştur. Amerika'daki "community collage"lere ve Avrupa'daki "politeknik"lere benzetilerek veya bu espriyi yakalamak üzere kurulmuş okullar olmalarına rağmen, Türkiye'deki 612 meslek yük-

sek okulunun neredeyse dörtte birden fazla bir oranı öğrencisizlik sebebiyle kapalıdır. Çünkü öğrenciler, meslek yüksek okullarındaki eğitimi beğenmemektedir ve meslek yüksek okullarını, meslek yüksek okulu olarak maalesef algılamamaktadırlar. Burada çok çok ciddi bir reform yapılması gerekiyor. Tabii bu reformun yapılması için YÖK yasasının değişmesi gerekiyor değerli dostlar. Biz YÖK yasasını değiştirelim derken, durup dururken can sıkıntısından böyle bir şeyi gündeme getirmedik. Ama biz burada peşin hükümlülüklerin, ideolojik ve kaygı saplantıların mutlaka bir tarafa bırakılması gerektiğini düşünüyoruz. Bakınız Türkiye bu manada eğer bir kabuk değiştirmesi yapmazsa, biz bir parçası olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği standartlarını da yakalayamayız, kendi ülkemize de yazık ederiz. Ve meslek yüksek okullarına bu sınavsız geçiş meselesi, meslek yüksek okullarını adeta katletmiştir. Oradaki kaliteyi dibe vurmuştur. Birçok yerde meslek yüksek okulları, bizim endüstri meslek liseleri ve diğer meslek liselerimiz bünyesinde eğitimini yapmaktadır. Bizim atölyelerimizi, bizim işliklerimizi kullanmaktadırlar. Ancak bu alanda da ciddi bir sıkıntı yaşanmaktadır. Bu tek kelimeyle yazıktır. Diyeceksiniz ki, Bakan olarak bütün eğitim sizin sorumluluğunuzdadır, niçin bunu düzeltmiyorsunuz diye sorabilirsiniz. Ama maalesef ben Milli Eğitim Bakanı olarak, meslek yüksek okullarına doğrudan doğruya müdahale etme yetkisine sahip değilim. Buralarda düzenleme yapma yetkisine sahip değilim. Anayasanın 130-131. maddesi, bu yetkiyi tamamen YÖK'e vermiştir ve bu yetkiye dayalı olarak YÖK burada tasarruf hakkını kullanmaktadır. Öte yandan, bakın son günlerde üniversite sınavları yaklaştıkça bir çok veli bizim kapımızı daha çok aşındırmaya devam ediyor. "ben çocuğuma rapor alamıyorum. Çocuğumun arkadaşları okula gitmiyor, benim çocuğum niye okula gidiyor?" lise son sınıf öğrencisi okula gitmiyor. Niçin? Çünkü lise müfredatı ile ÖSS'de sorulan sorular arasında bir örtüşmüşlük söz konusu değildir. Böyle bir şey olamaz. Dünyanın hiçbir yerinde böyle bir gariplikle karşılaşamazsınız. Ama ÖSS'de neyin sorulması gerektiğine, neyin sorulmaması gerektiğine de biz karar veremiyoruz maalesef. Şimdi haklı olarak çocuklar bize diyor ki, "ya bize öğrettiğiniz gibi sorun, ya da bize sorulduğu gibi öğretin" ve burada da son derece haklıdırlar. Şimdi siz eğer bir yıl boyunca edebiyat dersi vermişseniz, üç yıl boyunca edebiyat dersi vermişseniz ve üniversite sınavlarında bundan tek soru sormuyorsanız, öğrenci bu edebiyat dersini lafı güzaf olarak değerlendirir. Gereksiz bir şey olarak değerlendirir. Bu beden eğitimi lüzumsuzdur. Hiç üniversitede soru çıkmıyor ve müzik dersi de gereksizdir, resim dersi de gereksizdir, yerine göre tarih dersi de gereksizdir. Niçin? Çünkü öğrencilere tek amaç olarak sadece üniversiteye girmek, üniversite sınavını kazanmak gibi bir hedef koymuşsunuz. Orta öğretimi felç eden, orta öğretimi baltala-

yan budur sevgili dostlar. Biz bunu değiştirelim, bu yapıyı ortadan kaldıralım, bırakın insanlar hangi yüksek öğretim kurumuna gireceklerse o yüksek öğretim kurumunun gerektirdiği alt yapıya, bilgiye sahiplerse buna mani olmayın. Ve zaten normal şartlarda da meslek lisesinden mezun olan gençler üniversite sınavlarına girdiği zaman da 100 tanesinden 2 tanesi ancak yüksek öğretim kurumlarına girebiliyor.

Meslek okullarında okutulan dersler müfredat, vs eğer ÖSS sınavıyla müfredatı örtüştürürseniz, yani genel lise müfredatına göre üniversite sınavlarında soru sorarsanız, meslek okullarından mezun olan insanlar yine genel lise mezunlarına göre, soru stili itibariyle dezavantajlı olacaklardır, yine giremeyeceklerdir. Ancak o psikolojik engel ortadan kalkacaktır. Bunun mutlaka Türkiye'de gerçekleşmesi gerekmektedir. Biz siyasi iktidar olarak, siyasi irade olarak, bu konularda toplumsal bir mutabakatın sağlanması gerektiğini düşünüyoruz. Ve düşmanlarımızı sevindirecek bir şey yapmak istemiyoruz. Ülkede gerginliklere yol açacak bir şey yapılsın istemiyoruz. Bizim sayısal çoğunluğumuz buna yeterlidir. Ama ne zamana kadar diye dostlarım soruyorlar. Elbette vatandaş da, meslek lisesi öğrencisi de sabrediyor. Ama Süleyman Nazif'in "Kara bir Gün" makalesinin sonunda kullandığı bir atasözü var o da der ki "sen sabretsen de zaman sabretmez". Biz sabretsek de bazı şeyleri zaman çözecektir. Ben inanıyorum ki, akliselim galip gelecektir. Rasyonalite galip gelecektir. Başka türlü memleketimize iyilik etmiyoruz. Ve işte işçi sendikalarımızın değerli genel başkanları burada. Artık işçi iş istemeye gittiği zaman, ben sadece babayiğit pazısı güçlü bir adamım diye iş istemeye gittiği zaman iş bulamıyor. Bazı becerilerle o insanın donanmış olması gerekiyor. Ve bir yerde çalışıyorsunuz, diyelim ki fabrikanız kapandı. İş değiştirmek zorundasınız. Eğer o yeni gidip kapısını çalacağınız iş yerinin şartlarına göre bilgi beceri sahibi değilseniz orada da iş bulamazsınız. Dolayısıyla bu hayat boyu eğitim "life long education" dedikleri şey elbette başka ülkeler için de geçerlidir ama bizim gibi dinamik bir süreç yaşayan bir ülke için çok çok daha önemlidir değerli dostlar. Genç ve dinamik bir nüfusumuz var. İstihdam meselesine özellikle kafa yormak bizim için Avrupa Birliği ülkelerinden çok çok daha önemlidir. Onlar bir kere düşünüyorsa bizim on sefer düşünmemiz lazım. Niçin? Çünkü Avrupa'da işsizlik ciddi sosyal problemlere yol açmıyor. Niçin? Orada çünkü sosyal güvenlik kuruluşları oturmuştur. İşsizlik sigortası dediğimiz sigorta vardır. Öyle veya böyle, insanlar devletin oluşturduğu o sosyal devlet kavramı sayesinde ayakta kalabiliyorlar. Biz sosyal millet kavramıyla ayakta duruyoruz. Bu açıdan, işsizlik bizim bünyemizde daha kötü yaralar açar. Hep beraber, özellikle gençlerin eğitiminden sorumlu olan bizler başta olmak üzere, bu meseleleri sempozyumlarla, panellerle, seminerlerle, konferanslarla konuşup tartışıp ortak aklı

bir araya getirip kolektif aklı çalıştırarak bu işlere mutlaka çözümler bulmak zorundayız. Sabahtan akşama bu problemi çözemeyiz. Ne yaparsak yapalım işsizliği sıfırlamak işsizliği sıfırlamak bugünkü dünyada mümkün görünmemektedir. Ancak işsizliği asgariye indirmek esas olmalıdır. En aza indirmek esas olmalıdır. İnsanlara alternatif iş kapıları göstermek esas olmalıdır. Açıkça şunu söyleyeyim, bizde maalesef müteşebbis nesiller de yetişmiyor. Bizim eğitim sistemimiz insanları müteşebbis yapmaya, girişimci yapmaya çok da müsait bir eğitim sistemi değil. İşte ilköğretimden itibaren değiştirdiğimiz müfredat bunu sağlamaya çalışıyor. Biz çocuklarımıza "ben iş bulamadım" değil "ben işimi kuramadım, işimi nasıl kurarım?" esprisini kavrayacak şekilde bir eğitim vermeliyiz. Hele hele devlet kapısında iş arama, devletin kapısından özellikle iş bekleme zihniyeti artık tarihe karışmıştır. Biliyorsunuz kamu personeli gittikçe azalmaktadır. Devletin vatandaşa vermekle yükümlü olduğu bazı servislerin dışında, bazı hizmetlerin dışında artık devlette, kamuda eleman çalıştırmak gittikçe azalmaktadır. Nedir bunlar? Eğitimdir, adalettir özellikle, sağlık hizmetleridir, savunma yani iç ve dış güvenliktir. Bunun dışındaki özellikle üretim sektöründeki bu kitler mitler zamanla ortadan kalkacaktır ve kalkmalıdır bence. Şimdi değerli genel başkan ben bunu söyleyince tebessüm ediyor. Şimdi onlar tabii kalkmasını istemiyorlar. Ama tedrici olarak işçimize, onların değerli ailelerine zarar vermeden zaman içerisinde mutlaka bunları ortadan kaldırmalıyız. Üretimi artık özel sektör yapmalıdır. İstihdamı da bu manada özel sektör oluşturmalıdır. Biliyorsunuz Osmanlı Devleti'ni yıkan, Osmanlı Devleti'nin yıkılışına sebebiyet veren şey, bu teşebbüs gücünün olmamasıdır. Biliyorsunuz bizim el tezgahlarına dayanan Osmanlı Devleti'nde bir sanayimiz vardı. Avrupa'da fabrikasyon ortaya çıkınca bizim el tezgahlarına dayanan sanayimiz çöktü. Biz el tezgahında kumaş dokuyorduk, İngilizler Manchester'da fabrikalarını kurdular, gelip buradan yünü 1 Kuruş'a aldılar, götürüp orada kumaş haline getirdiler, bize 20 Kuruş'a sattılar. Demiryollarının her tarafa yayılmasıyla birlikte çok da güzel taşımacılığını da yaptılar ve bizim sanayimiz tamamen çöktü. Osmanlı Devleti'nin özellikle 19. asrın ikinci yarısına bakarsanız, herkesin başlıca hedefi devlet kapısında memuriyet temin etmektir. Ben o dönemin ninnilerini inceledim, anneler çocuklarını uyuturken "uyur uyur maşallah, kalem efendisi olur inşallah, paşa olur inşallah" diye uyutuyorlar. Ve bu zihniyet bizi yıkılışa doğru götürdü. Ve şu anda Türkiye'de kullanıldığı zaman karşıdakine hakaret anlamına gelecek bir kelime var. Nedir biliyor musunuz, "herif". Herif nedir biliyor musunuz? Herif Arapça "hilfet" mastarından türeme bir kelimedir, "esnaf, sanatkar" demek. Fakat Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında esnaf ve sanatkar olanların %99'u artık gayr-ı Müslim'di. Dolayısıyla bir adama heriftir demek, aynı zamanda gayr-ı Müs-

lim'dir demekti. Ve bugün herif kelimesi artık bir manada hakaret ifadesi taşıyor. Prens Sabahattin Bey bundan dolayıdır ki 1899'da değerli arkadaşlar dikkatinizi çekerim, 1899'da, Cenevre'de geliştirdiği projenin adını "Teşebbüs-i Şahsi ve Adem-i Merkeziyet" koymuştur. Teşebbüs-i Şahsi kişisel girişimcilik demekti. Bugünkü girişimcilik dediğimiz şey. Yani piyasa ekonomisiydi. Ve Adem Merkeziyet de decentralize olmaktı. Bugün malumunuz, bizim başta eğitim olmak üzere Türkiye'de çok sıkı bir centralize bir sistem var. Merkeziyetçi bir sistem var. Bakın 1899'da Prens Selahattin Bey'in geliştirdiği bu proje bir tarafta, aradan 106 yıl geçti, biz kamu yönetimi reformu yasa tasarısını meclise götürdük, kıyamet koptu. Niye? Çünkü statükocu bir zihniyet var, ve bu statükocu zihniyet, değişime dönüşüme direnme çabasındadır. Ama eğer Osmanlı Devleti o gün o girişimciliği sağlayabilseydi, imparatorlukların mukadder bir ömrü var, Osmanlı'nın şüphesiz ki yıkılışının tek sebebi bu değildi, ama Osmanlı ekonomisinin çökmesinin sebebi buydu. Sonra ne oldu? Herkes devlet kapısına yapıştı, devlet işçisi, devlet memuru oldu, devlet bunlara maaş ödemek için borç aldı. Sonra borcu ödemek için borç aldı. Sonra dış borç faizini ödemek için borç aldı. Ne zamana kadar? Cari giderlerini karşılamak üzere eğer bir devlet borç alırsa, orada işler gitmiyor demektir. 1881'e kadar. 1881'de alacaklı devletler gelip dediler ki, siz bu üretimle, bu gelirle bizim borçlarımızı karşılayamazsınız dediler. Osmanlı Devleti'nin gelirlerinin %37'sine el koydular. Meşhur o Muharrem Kararnamesi dediğimiz şey var ya, şimdiki İstanbul'daki Cağaloğlu'ndaki o meşhur İstanbul Erkek Lisesi'nin binası, Düyun-u Umumiye Meclisi binasıdır orası. 1881. Ve 1853'de, devletin cari giderlerini, devletin savurganlıklarını karşılamak üzere aldığımız borçların son taksitini 1953'de ödedik. Yani 100 yıl sonra ödedik. Değerli dostlar, bundan dolayı eğer bir memlekette üretim yoksa bir memlekette vasıflı iş gücü yoksa, bir memlekette bu manada dinamik bir süreç yaşanmıyorsa, orada sıkıntı var demektir. Biz yıllar yılı Pakistan gibi kazandık, Belçika gibi harcadık. Artık bu dönem kapanmıştır. Dolayısıyla, sayın Başkan ifade etti, her şeyi Milli Eğitim Bakanlığı'na bırakmayalım. Biz zaten buna talip değiliz. Milli Eğitim Bakanlığı 20 milyon öğrencinin eğitiminden sorumludur. 60 bin tane okulumuz var ve 1 milyon personeli olan, belki dünyadaki en büyük, hastalık irisi kuruluşlardan birisidir. Şimdi bunu söylediğim zaman bazı arkadaşlarım yadırgıyorlar. Yahu bir bakan kendi başında bulunduğu bakanlık ile ilgili hastalık irisi bakanlık tabirini kullanır mı? Evet kullanır. 1 milyon personeli olan bir kamu kuruluşu olmaz. Ve doğrudan bunlar hepsi merkeze bağlı. Bunların hepsinin tayini, terfisi, ataması, vs. merkezden yapılır. Bereket şimdi birçok şeyi valiliklere, şuna buna bırakmaya başladık. Onun için, Türkiye'deki eğitim, tek başına Milli Eğitim'e bırakılamayacak kadar öncelikli ve önem-

lidir. Dolayısıyla bugün partnerlerimizin olduğunu görmekten, sosyal ortaklarımızın, paydaşlarımızın olduğunu görmekten, bizimle aynı endişeleri taşıyan, aynı kaygılarla bu meseleye önem veren değerli işçi kuruluşlarımızın, işveren kuruluşlarımızın, odalarımızın olduğunu görmekten büyük bir memnuniyet duyduğumu ifade etmek istiyorum. İŞKUR'la birlikte, Çalışma Bakanlığı ile birlikte, Başbakanlığın içinde olduğu sendikalarımızın, odalarımızın içinde olduğu bu süreci hızlandırmak zorundayız. Ben ümit ediyorum ki bu toplantı ve burada tartışılacak olan bildiriler, buradaki değerli uzmanların sağlayacağı katkılarla biz bu konuda çok daha önemli adımlar atmış olacağız. Ben TÜRK-İŞ'e başından beri bu projeye verdiği anlamlı destekten dolayı teşekkür ediyorum, emeği geçen bütün arkadaşlarımı kutluyorum. Bize mali destek veren ve projelerimizi her zaman gerçekten büyük bir heyecanla destekleyen, bize yardımcı olan Avrupa Komisyonu'na ve onun değerli temsilcilerine de huzurlarınızda teşekkür ediyorum. Sevgiler saygılar sunuyorum.

SUNUCU:

Sayın Bakanımıza yaptığı konuşmadan dolayı teşekkür ediyoruz. Sayın Bakanım, Sayın Genel Başkanım, sayın konuklar ve basınımızın değerli temsilcileri, açış konuşmalarımız bitmiştir. Şimdi kahve aramız vardır. Saat 11:00'de oturumumuz başlayacaktır. Teşekkür ederim.

.....

Sayın Yusuf Ekinci Bey'i davet ediyorum. Buyurun.

YUSUF EKİNCİ:

Saygıdeğer konuklar, "Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" konulu uluslararası sempozyumumuzun ikinci oturumuna başlıyoruz. İzin verirseniz önce değerli konuşmacılarımızı davet etmek istiyorum. Sayın Mehmet Temel Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı. Sayın Namık Ata İŞKUR Genel Müdürü. Sayın Doktor Fatma Barkçın Devlet Planlama Teşkilatı Uzmanı. Sayın Alp Boydak Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Üyesi. Alp Bey'den özür diliyoruz, davetiyede ismi yanlış yazılmış. Alp Boydak olarak düzeltiyoruz efendim. 21. yüzyılın en önemli sermayesi, başlangıç konuşmalarında da ifade edildi, beşeri sermayedir. Yani yetişmiş insan gücü dediğimiz sermayedir. Gösterdiğimiz başarı veya başarısızlık da bununla doğru orantılıdır. Mesleki eğitime yapılan yatırım, geleceğe yapılan yatırımdır. Dedenin torunu için yaptığı yatırımdır. Bizim kültürümüzde eğitim, süreklidir, aralıksızdır, devamlıdır. Beşikten me-

zara kadar eğitim, yediden yetmişe eğitim, bizim kültürümüzde başlangıçtan beri var olan eğitimdir. Bugün bu eğitim Avrupa Birliği sürecinde artık zirveye ulaşmış, yükselen değer haline gelmiştir, hayat boyu eğitim, ömür boyu eğitim veya yaşam boyu eğitim diye telaffuz ettiğimiz eğitim tarzı. Yani eğitim devam eden bir süreç olduğuna göre, nasıl öğreneceğini öğrenen insan yetiştirmek, değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlayabilecek, eskiyen bilgileri kısa sürede yenileyebilen insan yetiştirmek, bunun sonucunda da öğrenen toplumu oluşturmak gibi bir mecburiyetimiz vardır. Hayat boyu eğitim, sadece okulda ve diğer eğitim kurumlarında değil, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarının imkanlarının da seferber edilmesiyle gerçekleştirilecek bir eğitimdir. Sürelerle değil, kalite ile değerlendirilmeli ve bu ölçü ön plana alınmalıdır. Hayat boyu eğitim konusunda bütün sorumluluğun devlete yüklenmesi biraz önce de ifade edildi, ne mümkündür, ne de böyle bir şeye hakkımız vardır. Bütün kuruluşların, sosyal tarafların bu eğitimde hem madden hem manen sorumluluk almak mecburiyetleri vardır. Aksi takdirde başarı şansımız son derece zayıf olur. Ama mutlaka çok ciddi bir işbirliği gerekiyor. Devlet, işçi, işveren. Yani bu üçlünün bir ayağının noksan olması başarısızlığın sebebi olarak karşımıza çıkar. Bugün Avrupa Birliği'nde ve ülkemizde aranan insan sadece üst düzey eğitim alan insan değildir. Ömür boyu kendini yenileyen ve uzun vadede işsiz kalma tehlikesi olmayan insandır. Bilmek, yapmak, kendisiyle bütünleşmek, beraber yaşamak için öğrenme ihtiyacı ömür boyu devam etmektedir. Eğitim sistemi, her kademesinde istihdam etme ve edilme durumunda olanların ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yeniden gözden geçirilmelidir. Gerekirse yeniden düzenlenmelidir. Eğitim seviyesindeki genel yetersizlik önemlidir. Eğitimli insanı yönlendirmek ve yenilemek, yeniden eğitmek daha kolaydır, daha ucuzdur. İş verecekler için ne iş olsa yaparız diyen işçiler aranmamaktadır. Özellikle ara kademe işler için çalıştırılacak insana, verimli ve kaliteli çalıştırılacak insana ihtiyaç vardır. Mesleki eğitim sistemimiz ihtiyaca cevap verememektedir. Bugünkü konuşmaların, toplantıların sebebi de bu ihtiyaca cevap vermenin yollarını bulmak ve bu konuda rehberlik etmektir. Bu sempozyumda biz, devletimizin koyduğu hedefler, Avrupa Birliği'nin hedef ve stratejileri, sosyal tarafların beklentileri ve buna benzer konular tartışılacak ve bazı tespitler yapılacak. İnanıyorum ki faydalı ve verimli sonuçlara ulaşacağız. Esasen sonuçta kaliteli eğitim, iyi yetişmiş insan gücüne duyulan ihtiyaç, eğitimin hayat boyu devam etmesi gerektiği konularında mutabakata varacağımızı ümit ediyorum. İzin verirseniz buradaki, davetiyedeki sıraya göre değerli konuşmacılarımıza söz vereceğim. Ancak ondan önce de kısa kısa özgeçmişlerini takdim etmek istiyorum. Efendim Sayın Mehmet Temel, Kilis 1947 doğumlu. Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı. Ankara

Yüksek Teknik Öğretmen Okulu Metal İşleri Bölümü mezunu. Endüstri meslek liselerinde teknik öğretmenlik, okul müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı'nda şube müdürlüğü, birim müdürlüğü, daire başkanlığı, genel müdür yardımcılığı, talim terbiye kurulu üyeliği, erkek teknik öğretim genel müdürlüğü, yüksek okul idareciliği ve öğretmenliği yaptıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcılığı'na gelmiştir. Halen bu görevine devam etmektedir. Yurt içinde ve yurt dışında Milli Eğitim Bakanlığı'nı, devletimizi çeşitli kademelerde temsil etmiştir. Şimdi sözü kendisine bırakıyorum. Sayın Temel süreniz 20 dakikadır. Buyurun efendim.

MEHMET TEMEL:

Teşekkür ederim Sayın Başkan. Sayın Başkan, çok değerli katılımcılar hepinizi saygıyla selamlıyorum. Çok özet olarak söylemek gerekirse, çağımızda bilgi ve teknoloji üretimi hızla devam ediyor. Mevcut bilgi ve teknolojilerin kullanım süresi de giderek azalıyor. Bu durum hayat boyu öğrenmeyi, hayat boyu eğitimi ön plana çıkarmış, hayat boyu öğrenmeye önem, öncelik ve ağırlık kazandırmıştır. Bu konuyla ilgili görüş ve düşüncelerin ben bazılarını görüşlerinize sunmak ve sizlerle paylaşmak istiyorum. İnsanlık tarihi ile birlikte insan, daha mutlu daha huzurlu yaşayabilmek için her zaman her yerde ve her fırsatta hem öğretici hem de öğrenci olarak kendisini geliştirme gayret ve çabasını sürdürmeye devam etmektedir. Abraham Maslow da "Tüm hayat eğitimdir. Herkes öğretmendir ve herkes sürekli olarak öğrencidir" demekle hayat boyu eğitimin vazgeçilmezliğini ve önemini çok güzel bir şekilde ifade etmiştir. Bilim adamları bilimsel niteliği olan bilginin her on yılda bir ikiye katlanmakta olduğunu, bugün sahip olunan bilgilerin %80'inin halen yaşayan kişilerce üretildiğini belirtmektedirler. Üretilen bilimsel nitelikli işlevsel bilgiler yeni teknolojilerin üretilmesine ve yeni mesleklerin doğmasına, bazılarının da ölmesine sebep olmaktadır. Bilgi çağının bir gereği olarak bilgi ve teknolojinin üretildiği yer üretimin yapıldığı yerden daha önemli hale gelmiş, bu durum bireyin yeni bilgi ve teknolojilere uyum sağlayabilmesi için kendisini sürekli geliştirmesi gerektiği gerçeğinin önem ve önceliğini arttırmıştır. Yeni teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş üretimde eğitim düzeyi yüksek, çoklu beceriye sahip, takım çalışmasına yatkın, yaratıcı, değişen, üretim teknolojilerine çabuk uyum sağlayan, girişimci, potansiyeli yüksek iş gücü gerektirmektedir. Bilgili, becerili, girişimci ve yaratıcı insan sermayesi çağımızda fiziksel sermayeden daha önemli hale gelmiştir. Bilim ve teknolojilerin hızla gelişmesi ve giderek yaygınlaşması öğrenmeyi okul sınırlarının dışına taşımış, her yerden bilgiye ulaşmayı kolaylaştırmış ve öğrenme ortamlarını çoğaltmıştır. Okul bitti, eğitim ve öğretim de bitti anlayışı yerine, sürek-

li öğrenme ve yenilenme anlayışı hakim olmuştur. Bu anlayışın gereği olarak bireylerin de bilgi ve becerilerini güncelleştirebilmeleri yeni teknolojilerin gerektirdiği yeni bilgi ve becerileri kazanabilmeleri için kurs ve sertifika programlarının uygulandığı tam gün tam bir eğitim hizmeti verecek eğitim kurumları geliştirilerek yaygınlaştırılmaktadır. Hedef, sürekli eğitim yoluyla öğrenen insanı yetiştirmek ve öğrenen toplumu oluşturmaktır. İş bulmak, işi iyi yapabilmek için diploma sahibi olmanın yeterli olmadığı günümüzde işi iyi yapabilir yeterliliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu sebeple diplomaya dayalı istihdam yerini mesleki yeterliliklerin göstergesi olan sertifikaya dayalı istihdama terk etmektedir. Hayat boyu öğrenme ve eğitimle bireyin ve toplumun sürekli gelişmesi, bütünleşmesi ve mutluluğu ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi hedeflenmektedir. Hayat boyu eğitim, hayat boyu öğrenme stratejileriyle bireyi merkez alan bir eğitim ve öğrenme anlayışını kapsamaktadır. Hayat boyu eğitimin bir diğer özelliği de verimliliği arttırmak ve ekonomik büyümeye katma değer sunulmasını desteklemektir. Hayat boyu eğitimin amacını yukarıdaki tanımlamalar doğrultusunda, sosyal hayatın ve ekonominin ihtiyaçlarına göre bireyin sürekli kişisel gelişimini sağlayarak sosyo-ekonomik kalkınmayı desteklemek olarak da tanımlayabiliriz. Sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel sistemlerdeki gelişme ve değişmeler eğitim sistemini de etkilemekte, yenileşmeye ve gelişmeye zorlamaktadır. Eğitim ve öğretim sadece okulda verilen bir hizmet olarak görülmemeli, hayat boyu her yerde ve her fırsatta verilmesi gereken bir hizmet olarak görülmelidir. Bireylerin, hızlı bilgi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak giderek karmaşıklaşan sosyal ve ekonomik hayata uyum sağlayabilmesi, çağdaş bilgi ve becerilerle donanmış olması ve bu bilgi ve becerilerini güncelleştirebilmesi için devlet, işçi ve işveren üçlüsünün işbirliği sağlanacak hayat boyu eğitim hizmetlerinden yararlanması gerekmektedir. Bilgi toplumunda eğitimin etkinliliğini, verimliliğini ve sürekliğini sağlamak için bireylerin hayat boyu öğrenme bilinçlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece birey sürekli öğrenme alışkanlığı edinmiş bilgi üreten, bilgiye ulaşan, bilgiyi paylaşan, bilgiyi kavrayan ve bildiklerini uygulayan bir birey olarak kendini geliştirecek ve içinde bulunduğu toplumun gelişmesine katkıda bulunacaktır. Bilim ve teknolojideki çok hızlı gelişme ve değişmeler çağımızı bilgi ve teknoloji çağı bu çağda yaşayan toplumları da bilgi ve teknoloji toplumu olmaya bununla birlikte bilgi temelli ekonomilerin gerektirdiği yeterliliklere sahip yeni insan tipini yetiştirmeye zorlamaktadır. Rekabette üstünlük sağlamak ve küresel ekonomiden daha çok pay alabilmek için bilgi ve teknoloji üretimi ve kullanılması konusunda ülkeler arasında amansız ve acımasız bir yarış olanca hızıyla devam etmektedir. Bu yarışta başarılı olmanın yolu bilgi ve teknoloji çağının gereklerine uygun bilgi toplumunun ve bilgi

temelli ekonominin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bilgi ve becerilerle dor
san gücünü yetiştirmekten, yani kaliteli ve hayat boyu öğrenmeye ve eğitim
imkan sağlayan eğitim sisteminden geçmektedir. Ekonomimiz için hayati
maktadır. İşgücünün nitelik ve verim düzeyinin yükseltilmesi, sürdürülebilir
ekonomik kalkınmanın desteklendirilmesi ve hızlandırılması, değişmenin v
nin anahtarı olan eğitim sisteminin görevi olduğu bir gerçektir. Bu nedenle ö
lişmiş ülkeler eğitim sistemlerini bilgi çağına ve yeni ekonomik sistemlere u
getirmek gayret ve çabası içerisindedirler. 1929 yılında Yeaxlee tarafından
lan hayat boyu eğitim kavramı daha sonra UNESCO tarafından 1972 yılınc
nan ve öğrenen topluma ulaşılabileceği konusunu ele alan "Learning to Be
bında yer almıştır. Faure hayat boyu eğitimi, gerek gelişmiş gerekse gelişr
ülkelerde eğitim politikasının ana kavramı olması gerektiğini öne sürmüştür
göre "öğrenme süre ve çeşitlilik anlamında kişinin tüm hayatını kapsamıy
nen toplum aşamasına gelene kadar eğitim sistemlerini yeniden gözden ge
rekecektir" demektedir. Hayat boyu eğitim bireylere yaşadıkları sürece sür
bilgi, beceri ve yeterlilik kazandırmayı, bunları güncelleştirmeyi ve uygu
sağlayan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlanabilir. UN
1976 yılında düzenlediği hayat boyu eğitim konferansında hayat boyu eğiti
eğitim sistemini yeniden yapılandırmayı ve eğitimle ilgili olup da eğitim sis
şında kalan tüm insan kaynakları potansiyelini geliştirmeyi amaçlayan ge
zenleme olarak tanımlamış ve eğitim sistemlerinin bireyleri hayat boyu öğre
ci gelişmiş kişiler olarak yetiştirecek şekilde yeniden yapılandırılması, istey
se hayat boyu eğitim hizmetlerinden olabildiğince yararlanma fırsat ve imka
lanması gerektiğini benimsemiştir. Bilim ve teknolojideki çok hızlı gelişme ve
ler 20. yüzyılın sanayi toplumundan 21. yüzyılın bilgi toplumuna geçişi de
mıştır. Bilgi ve teknoloji temeline dayalı olarak değişen ve dönüşen yeni e
ekonomik büyümeye yüksek katma değer sunabilecek bilgili, becerili, giri
çalışmasına önem veren, uzlaşma ve paylaşma anlayışına sahip, tek başın
yerine birlikte yönetimi benimsemiş, kendisini sürekli geliştirme bilinci gelişr
san tipinin yetiştirilmesini ve sürekli geliştirilmesini zorunlu hale getirmiş
arası yaklaşımlara göre hayat boyu öğrenme ve eğitim uluslar arası rekabe
arttırılması için hayati bir önem taşımaktadır. Hayat boyu öğrenmeye istek
girişimcilik yaratıcılık ve hayal gücünü ön plana çıkaran araştırma bilinci v
sevgisi aşılayan bir yaklaşım olarak benimsenen hayat boyu eğitim ve ö
yalnız yeterli eğitim almamış bireyler için değil, yeterli eğitim almış bireyler

rekli olduğu tüm ülkelerce kabul edilmektedir. Bilgi kimdeyse gücün onda olacağı yeni bilgi ve teknolojileri kim üretiyor ve buna göre gerekli yeterliliklere sahip işini iyi yapabilen yeni insan tipini kim yetiştirip sürekli gelişimini sağlayabiliyorsa geleceğin belirleyicisinin de onun olacağı anlayışı çağımızın en hakim anlayışı haline gelmiştir. Bu anlayış insanı ön plana çıkarmış onun yeni ekonomilerin taleplerine uygun yeterliliklere sahip olarak yetiştirilmesini ve hayat boyu eğitim yoluyla sürekli gelişmesini sağlayabilecek eğitim sistemlerinin oluşturulması ve hayata geçirilmesi için ulusal ve uluslar arası boyutta olmak üzere yeniden hedef belirleme, ilke koyma ve politika geliştirme yaklaşımlarını gündeme getirmiştir. Bu amaçla UNESCO tarafından 1999 yılında Güney Kore'nin başkenti Seul'da düzenlenen ve tüm üye ilkelerin katıldığı 2. Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı'nda mesleki ve teknik eğitim, hayat boyu öğrenme ağırlıklı ele alınmış ve üye ülkelerce bu konuda yeni hedef ilke ve politika belirleyip uygulamaya koymaları benimsenmiştir. Avrupa Konseyi Mart 2000'de Lizbon'da yaptığı toplantıda 2010 yılına kadar Avrupa Ekonomisi'nin bilgi temelli ve dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline getirilmesini stratejik bir hedef olarak belirlemiş, bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için de eğitim sistemlerinin hayat boyu öğrenmeye uyumlu hale getirilmesi, sosyal uyum, hareketlilik, istihdam edilebilirlik ve rekabetçiliğin arttırılması, istihdam edilebilirliğin ve sosyal katılımın sağlanması, bireylere yeni bilgi ve yeterliliklerin kazandırılması, başka yatırım yapılmasının teşvik edilmesi, herkesin yararlanabileceği bilgi toplumunun oluşturulması bilgi ve yeterliklerin paylaşımı amacıyla ulusal ve uluslar arası düzeyde hareketliliğe önem verilmesi ve uygulamaya geçilmesi hususlarında hayat boyu öğrenme ve eğitimle ilgili strateji ve politikalar oluşturmakta ve hedef belirlenmektedir. Barselona'da 2002 yılında yapılan zirvede bu strateji ve hedefler teyit edilmiş tüm dünya ülkeleri için referans olarak alınabilecek Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin oluşturulması mesleki eğitim ve öğretim konusunda daha sıkı, sağlıklı, sürekli ve kurumsallaşmış bir işbirliği yapılmasının teşvik edilmesi gerektiği benimsenmiştir. Kasım 2002'de Kopenhag'da düzenlenen toplantı sonunda yayımlanan Kopenhag Bildirisi'nde Avrupa Birliği'nin mesleki eğitim ve öğretimde daha sıkı bir işbirliğinin geliştirilmesinde etkin ve başarılı olabilmesi için uygulamaya yönelik atılacak adımlar belirlenmiştir. Bu bildiride mesleki eğitim ve öğretimle ilgili olarak özetle, farklı ülkeler arasına ve farklı seviyelerde yetenek ve becerilerin tanımlanması, şeffaflığı, kıyaslanabilirliği transfer edilebilirliği Avrupa ortak kredi transfer sisteminin oluşturulması ortak sertifikalandırma prensipleri ve ortak ölçümler belirlenerek bunların nasıl geliştirilebileceğine öncelik verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. 2004 tarihinde yapılan eğitim bakanları master toplantısı için hazırlanan dokümanda Avrupa

nitelikler çerçevesinin geliştirilmesi, nitelik ve becerilerin oluşturularak Avrupa ortak referans seviyeleri sistemiyle desteklenmesi, bu referans seviyelerinin hayat boyu öğrenim hedefine göre kavramlaştırılması ve uygulanmasına, böylece eğitim, öğretim ve öğrenmenin bütün seviyeleri ve aşamaları kapsaması gerektiği görüş ve düşüncesine yer verilmiş ve ilke olarak benimsenmiştir. Avrupa ortak referans seviyelerinin dikey ve yatay olmak üzere iki boyutta geliştirilmesi öngörülmektedir. Dikey boyut bir mesleğin her seviyesi için farklı ortamlarda elde edilen nitelik ve yeteneklerin geniş farklılıklarına ortak bir referans görevini yapacak bir genel tanımlayıcı, yatay boyut da, bilgi, beceri ve yeteneklerin özellikle nitel tanımlayıcı görev yapması hedeflenmektedir. Avrupa Birliği'nce üye ve aday ülkeler arasında başlatılan ve devam ettirilen bu çalışmalarla hayat boyu öğrenmeye ve eğitime destek verilmesi ve katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği eğitim ve gençlik programları ile de hayat boyu öğrenme ve eğitime destek sağlama ve katkıda bulma hedeflenmektedir. Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için söz konusu programlara yönelik çalışmalar bildiğiniz üzere sürdürülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı olarak da bilgi ve teknoloji toplumu olabilmek, uluslar arası rekabet gücümüzü arttırabilmek için bireyin ve toplumun gelişmesini sağlamak, ekonomik kalkınmamızı desteklemek amacıyla eğitim sistemimizin hayat boyu öğrenmeye ve eğitime önem veren mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı bir yapıya kavuşturulması ve bunun hayata geçirilmesi konusunda gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmakta, plan, program, projeler hazırlanmakta ve uygulamaya konulmaktadır. Eğitim sistemimizin çağın gereklerine göre toplumumuzun ve iş hayatımızın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için geliştirilmesi ve kalitesinin arttırılması çalışmalarında katılımcı bir yaklaşımla sosyal ortaklar, sivil toplum örgütleri, ilgili sektör yetkilileri ile iş birliği yapılmasına Sayın Bakanımızın da belirttiği üzere önem verilmektedir. Eğitim hizmetlerinin sürekli olarak verilmesi ve hayat boyu devam etmesi 1739 sayılı milli eğitim temel kanununun 14 temel ilkesinden biri olan süreklilik başlıklı 9. maddesiyle düzenlenmiştir. 9. maddeyle düzenlenen "fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır. Gençlerin eğitimi yanında hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir" hükmü, hayat boyu öğrenme ve eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik çok önemli temel bir ilke olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca hayat boyu eğitimle ilgili kalkınma planlarında, hükümet programlarında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın plan program ve projelerinde de hedef ilke ve politikalar yer almaktadır. Avrupa Birliği ile bütünleşmek ve dışa açılmak amacıyla çok önemli ve hızlı adımlar atan, bilgi ve teknoloji toplumu olma yolunda hızla ilerleme gayret

li öğrenme ve yenilenme anlayışı hakim olmuştur. Bu anlayışın gereği olarak bireylerin de bilgi ve becerilerini güncelleştirebilmeleri yeni teknolojilerin gerektirdiği yeni bilgi ve becerileri kazanabilmeleri için kurs ve sertifika programlarının uygulandığı tam gün tam bir eğitim hizmeti verecek eğitim kurumları geliştirilerek yaygınlaştırılmaktadır. Hedef, sürekli eğitim yoluyla öğrenen insanı yetiştirmek ve öğrenen toplumu oluşturmaktır. İş bulmak, işi iyi yapabilmek için diploma sahibi olmanın yeterli olmadığı günümüzde işi iyi yapabilir yeterliliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu sebeple diplomaya dayalı istihdam yerini mesleki yeterliliklerin göstergesi olan sertifikaya dayalı istihdama terk etmektedir. Hayat boyu öğrenme ve eğitimle bireyin ve toplumun sürekli gelişmesi, bütünleşmesi ve mutluluğu ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi hedeflenmektedir. Hayat boyu eğitim, hayat boyu öğrenme stratejileriyle bireyi merkez alan bir eğitim ve öğrenme anlayışını kapsamaktadır. Hayat boyu eğitimin bir diğer özelliği de verimliliği arttırmak ve ekonomik büyümeye katma değer sunulmasını desteklemektir. Hayat boyu eğitimin amacını yukarıdaki tanımlamalar doğrultusunda, sosyal hayatın ve ekonominin ihtiyaçlarına göre bireyin sürekli kişisel gelişimini sağlayarak sosyo-ekonomik kalkınmayı desteklemek olarak da tanımlayabiliriz. Sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel sistemlerdeki gelişme ve değişmeler eğitim sistemini de etkilemekte, yenileşmeye ve gelişmeye zorlamaktadır. Eğitim ve öğretim sadece okulda verilen bir hizmet olarak görülmemeli, hayat boyu her yerde ve her fırsatta verilmesi gereken bir hizmet olarak görülmelidir. Bireylerin, hızlı bilgi ve teknolojik gelişmelere paralel olarak giderek karmaşıklaşan sosyal ve ekonomik hayata uyum sağlayabilmesi, çağdaş bilgi ve becerilerle donanmış olması ve bu bilgi ve becerilerini güncelleştirebilmesi için devlet, işçi ve işveren üçlüsünün işbirliği sağlanacak hayat boyu eğitim hizmetlerinden yararlanması gerekmektedir. Bilgi toplumunda eğitimin etkinliliğini, verimliliğini ve sürekliğini sağlamak için bireylerin hayat boyu öğrenme bilinçlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece birey sürekli öğrenme alışkanlığı edinmiş bilgi üreten, bilgiye ulaşan, bilgiyi paylaşan, bilgiyi kavrayan ve bildiklerini uygulayan bir birey olarak kendini geliştirecek ve içinde bulunduğu toplumun gelişmesine katkıda bulunacaktır. Bilim ve teknolojideki çok hızlı gelişme ve değişmeler çağımızı bilgi ve teknoloji çağı bu çağda yaşayan toplumları da bilgi ve teknoloji toplumu olmaya bununla birlikte bilgi temelli ekonomilerin gerektirdiği yeterliliklere sahip yeni insan tipini yetiştirmeye zorlamaktadır. Rekabette üstünlük sağlamak ve küresel ekonomiden daha çok pay alabilmek için bilgi ve teknoloji üretimi ve kullanılması konusunda ülkeler arasında amansız ve acımasız bir yarış olanca hızıyla devam etmektedir. Bu yarışta başarılı olmanın yolu bilgi ve teknoloji çağının gereklerine uygun bilgi toplumunun ve bilgi

temelli ekonominin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bilgi ve becerilerle donatılmış insan gücünü yetiştirmekten, yani kaliteli ve hayat boyu öğrenmeye ve eğitime fırsat ve imkan sağlayan eğitim sisteminden geçmektedir. Ekonomimiz için hayati önem taşımaktadır. İşgücünün nitelik ve verim düzeyinin yükseltilmesi, sürdürülebilir sosyal ve ekonomik kalkınmanın desteklendirilmesi ve hızlandırılması, değişmenin ve gelişmenin anahtarı olan eğitim sisteminin görevi olduğu bir gerçektir. Bu nedenle özellikle gelişmiş ülkeler eğitim sistemlerini bilgi çağına ve yeni ekonomik sistemlere uygun hale getirmek gayret ve çabası içerisindedirler. 1929 yılında Yeaxlee tarafından ortaya atılan hayat boyu eğitim kavramı daha sonra UNESCO tarafından 1972 yılında yayınlanan ve öğrenen topluma ulaşılabileceği konusunu ele alan "Learning to Be" adlı kitabında yer almıştır. Faure hayat boyu eğitimi, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde eğitim politikasının ana kavramı olması gerektiğini öne sürmüştür. Faure'ye göre "öğrenme süre ve çeşitlilik anlamında kişinin tüm hayatını kapsamıyorsa öğrenen toplum aşamasına gelene kadar eğitim sistemlerini yeniden gözden geçirmek gerekecektir" demektedir. Hayat boyu eğitim bireylere yaşadıkları sürece sürekli olarak bilgi, beceri ve yeterlilik kazandırmayı, bunları güncelleştirmeyi ve uygulamalarını sağlayan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlanabilir. UNESCO ise 1976 yılında düzenlediği hayat boyu eğitim konferansında hayat boyu eğitimi mevcut eğitim sistemini yeniden yapılandırmayı ve eğitimle ilgili olup da eğitim sisteminin dışında kalan tüm insan kaynakları potansiyelini geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenleme olarak tanımlamış ve eğitim sistemlerinin bireyleri hayat boyu öğrenme bilinci gelişmiş kişiler olarak yetiştirecek şekilde yeniden yapılandırılması, isteyen herkese hayat boyu eğitim hizmetlerinden olabildiğince yararlanma fırsat ve imkanının sağlanması gerektiğini benimsemiştir. Bilim ve teknolojideki çok hızlı gelişme ve değişmeler 20. yüzyılın sanayi toplumundan 21. yüzyılın bilgi toplumuna geçişi de hızlandırmıştır. Bilgi ve teknoloji temeline dayalı olarak değişen ve dönüşen yeni ekonomiler, ekonomik büyümeye yüksek katma değer sunabilecek bilgili, becerili, girişimci, ekip çalışmasına önem veren, uzlaşma ve paylaşma anlayışına sahip, tek başına yönetim yerine birlikte yönetimi benimsemiş, kendisini sürekli geliştirme bilinci gelişmiş yeni insan tipinin yetiştirilmesini ve sürekli geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Uluslar arası yaklaşımlara göre hayat boyu öğrenme ve eğitim uluslar arası rekabet gücünün arttırılması için hayati bir önem taşımaktadır. Hayat boyu öğrenmeye istek uyandıran girişimcilik yaratıcılık ve hayal gücünü ön plana çıkaran araştırma bilinci ve öğrenme sevgisi aşılayan bir yaklaşım olarak benimsenen hayat boyu eğitim ve öğrenmenin yalnız yeterli eğitim almamış bireyler için değil, yeterli eğitim almış bireyler için de ge-

rekli olduğu tüm ülkelerce kabul edilmektedir. Bilgi kimdeyse gücün onda olacağı yeni bilgi ve teknolojileri kim üretiyor ve buna göre gerekli yeterliliklere sahip işini iyi yapabilen yeni insan tipini kim yetiştirip sürekli gelişimini sağlayabiliyorsa geleceğin belirleyicisinin de onun olacağı anlayışı çağımızın en hakim anlayışı haline gelmiştir. Bu anlayış insanı ön plana çıkarmış onun yeni ekonomilerin taleplerine uygun yeterliliklere sahip olarak yetiştirilmesini ve hayat boyu eğitim yoluyla sürekli gelişmesini sağlayabilecek eğitim sistemlerinin oluşturulması ve hayata geçirilmesi için ulusal ve uluslar arası boyutta olmak üzere yeniden hedef belirleme, ilke koyma ve politika geliştirme yaklaşımlarını gündeme getirmiştir. Bu amaçla UNESCO tarafından 1999 yılında Güney Kore'nin başkenti Seul'da düzenlenen ve tüm üye ilkelerin katıldığı 2. Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı'nda mesleki ve teknik eğitim, hayat boyu öğrenme ağırlıklı ele alınmış ve üye ülkelerce bu konuda yeni hedef ilke ve politika belirleyip uygulamaya koymaları benimsenmiştir. Avrupa Konseyi Mart 2000'de Lizbon'da yaptığı toplantıda 2010 yılına kadar Avrupa Ekonomisi'nin bilgi temelli ve dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline getirilmesini stratejik bir hedef olarak belirlemiş, bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için de eğitim sistemlerinin hayat boyu öğrenmeye uyumlu hale getirilmesi, sosyal uyum, hareketlilik, istihdam edilebilirlik ve rekabetçiliğin arttırılması, istihdam edilebilirliğin ve sosyal katılımın sağlanması, bireylere yeni bilgi ve yeterliliklerin kazandırılması, başka yatırım yapılmasının teşvik edilmesi, herkesin yararlanabileceği bilgi toplumunun oluşturulması bilgi ve yeterliklerin paylaşımı amacıyla ulusal ve uluslar arası düzeyde hareketliliğe önem verilmesi ve uygulamaya geçilmesi hususlarında hayat boyu öğrenme ve eğitimle ilgili strateji ve politikalar oluşturmakta ve hedef belirlenmektedir. Barselona'da 2002 yılında yapılan zirvede bu strateji ve hedefler teyit edilmiş tüm dünya ülkeleri için referans olarak alınabilecek Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin oluşturulması mesleki eğitim ve öğretim konusunda daha sıkı, sağlıklı, sürekli ve kurumsallaşmış bir işbirliği yapılmasının teşvik edilmesi gerektiği benimsenmiştir. Kasım 2002'de Kopenhag'da düzenlenen toplantı sonunda yayımlanan Kopenhag Bildirisi'nde Avrupa Birliği'nin mesleki eğitim ve öğretimde daha sıkı bir işbirliğinin geliştirilmesinde etkin ve başarılı olabilmesi için uygulamaya yönelik atılacak adımlar belirlenmiştir. Bu bildiride mesleki eğitim ve öğretimle ilgili olarak özetle, farklı ülkeler arasına ve farklı seviyelerde yetenek ve becerilerin tanımlanması, şeffaflığı, kıyaslanabilirliği transfer edilebilirliği Avrupa ortak kredi transfer sisteminin oluşturulması ortak sertifikalandırma prensipleri ve ortak ölçümler belirlenerek bunların nasıl geliştirilebileceğine öncelik verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. 2004 tarihinde yapılan eğitim bakanları master toplantısı için hazırlanan dokümanda Avrupa

nitelikler çerçevesinin geliştirilmesi, nitelik ve becerilerin oluşturularak Avrupa ortak referans seviyeleri sistemiyle desteklenmesi, bu referans seviyelerinin hayat boyu öğrenim hedefine göre kavramlaştırılması ve uygulanmasına, böylece eğitim, öğretim ve öğrenmenin bütün seviyeleri ve aşamaları kapsaması gerektiği görüş ve düşüncesine yer verilmiş ve ilke olarak benimsenmiştir. Avrupa ortak referans seviyelerinin dikey ve yatay olmak üzere iki boyutta geliştirilmesi öngörülmektedir. Dikey boyut bir mesleğin her seviyesi için farklı ortamlarda elde edilen nitelik ve yeteneklerin geniş farklılıklarına ortak bir referans görevini yapacak bir genel tanımlayıcı, yatay boyut da, bilgi, beceri ve yeteneklerin özellikle nitel tanımlayıcı görev yapması hedeflenmektedir. Avrupa Birliği'nce üye ve aday ülkeler arasında başlatılan ve devam ettirilen bu çalışmalarla hayat boyu öğrenmeye ve eğitime destek verilmesi ve katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği eğitim ve gençlik programları ile de hayat boyu öğrenme ve eğitime destek sağlama ve katkıda bulma hedeflenmektedir. Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için söz konusu programlara yönelik çalışmalar bildiğiniz üzere sürdürülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı olarak da bilgi ve teknoloji toplumu olabilmek, uluslar arası rekabet gücümüzü arttırabilmek için bireyin ve toplumun gelişmesini sağlamak, ekonomik kalkınmamızı desteklemek amacıyla eğitim sistemimizin hayat boyu öğrenmeye ve eğitime önem veren mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı bir yapıya kavuşturulması ve bunun hayata geçirilmesi konusunda gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmakta, plan, program, projeler hazırlanmakta ve uygulamaya konulmaktadır. Eğitim sistemimizin çağın gereklerine göre toplumumuzun ve iş hayatımızın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için geliştirilmesi ve kalitesinin arttırılması çalışmalarında katılımcı bir yaklaşımla sosyal ortaklar, sivil toplum örgütleri, ilgili sektör yetkilileri ile iş birliği yapılmasına Sayın Bakanımızın da belirttiği üzere önem verilmektedir. Eğitim hizmetlerinin sürekli olarak verilmesi ve hayat boyu devam etmesi 1739 sayılı milli eğitim temel kanununun 14 temel ilkesinden biri olan süreklilik başlıklı 9. maddesiyle düzenlenmiştir. 9. maddeyle düzenlenen "fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır. Gençlerin eğitimi yanında hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir" hükmü, hayat boyu öğrenme ve eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik çok önemli temel bir ilke olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca hayat boyu eğitimle ilgili kalkınma planlarında, hükümet programlarında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın plan program ve projelerinde de hedef ilke ve politikalar yer almaktadır. Avrupa Birliği ile bütünleşmek ve dışa açılmak amacıyla çok önemli ve hızlı adımlar atan, bilgi ve teknoloji toplumu olma yolunda hızla ilerleme gayret

ve çabası içinde olan ülkemizde de eğitim sistemini de Avrupa Birliği eğitim sistemleriyle uyumlu hale getirmek için iç ve dış kaynaklı projeler hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu projelerden biri de, mesleki ve teknik eğitimi güçlendirme, MEGEP olarak bilinen projedir. Hayat boyu öğrenmeye ve eğitime de önemli destek sağlayacak ve katkıda bulunacak bu proje iş piyasası, iş gücü ihtiyaç analizlerinin yapılması, mesleki yeterliklerin ve mesleki eğitim standartlarının geliştirilmesi, ulusal yeterlilikler çerçevesinde mesleki yeterlilikleri modüler eğitim programlarını, akreditasyonu, değerlendirmeyi, sertifikalandırmayı, kalite güvencesini, şeffaflığı, güvenilirliği kapsayan ulusal mesleki yeterlilikler sisteminin oluşturulması, hayat boyu öğrenme ve eğitim stratejisi ve politikası oluşturulması, mesleki ve teknik eğitimde kalite ve güvence sisteminin geliştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin ekonominin talebine göre iş hayatının, sosyal tarafların, sivil toplum örgütlerinin katılımı ve katkıda bulunabileceği bir anlayışla yürütülmesi, Avrupa Birliği'nce çalışmaları sürdürülen mesleki eğitim ve öğretimde ortak nitelikler çerçevesi ortak referans seviyesi ile kredi transfer sisteminin oluşturulması çalışmalarına destek sağlanması, mesleki ve teknik eğitimde yerel yönetimlerin güçlendirilmesi ve yerel bölgesel kapasite yaratılması amaçlanmaktadır. Sonuç olarak her bireyin iyi bir yurttaş, iyi bir insan ve bilgi temelli ekonominin ihtiyaçlarına uygun iyi bir meslek elemanı olarak yetiştirilmesi, mutlu olabilmesi ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunabilmesi amacıyla çağın gereklerine ve ekonominin ihtiyaçlarına göre kendisini hayat boyu, sürekli geliştirmesi bilgi ve becerilerini güncelleştirmesi gerekmektedir. Bunun için de katılımcı bir yaklaşımla toplumun her kesiminin ve yetişmiş her insanın katılacağı ve katkıda bulunacağı Avrupa Birliği normlarına uygun bir eğitim sisteminin oluşturulması ve hayata gerçekleştirilmesi hedefinin gerçekleştirilmesi, olmazsa olmaz, vazgeçilemez bir eğitim hizmetidir. Düne göre kendisi için, toplum için insanlık için daha yararlı bir iş yapan, daha yararlı bir söz söyleyen, daha yararlı tavır ve davranışta bulunan insan, hayat boyu öğrenme ve eğitim bilinci gelişmiş, yeniliği yaşıyor ve yaşanılmasına katkı sağlıyor demektir. Mutlu insan, mutlu aile ve mutlu toplum olabilmenin yolu hayat boyu öğrenme ve eğitimden geçmektedir. Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

YUSUF EKİNCİ:

Efendim Sayın Temel'e teşekkür ediyorum. İnşallah ihtiyaç duyduğumuz kalitede insan gücünü ve ihtiyacı olan iş gücünü Türkiye'nin kısa zamanda Milli Eğitim Bakanlığı üzerine düşen görevi yaparak yetiştirecek, buna inanıyoruz. Saygıdeğer konuklar hemen bir açıklama yapmak istiyorum. Soru sormak isteyenler yazılı olarak lütfen so-

rularını ulaştırsınlar. Bu tur bittikten sonra konuşmacılarımıza beşer dakikalık, soruları cevaplandırmak üzere ayrı bir süre vereceğiz. Şimdi söz sırası Namık Ata'da. Namık Ata, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürü'dür. 1956 yılında Sivas'ın Şarkışla ilçesinde doğdu Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Ekim 2000 – Şubat 2001 döneminde Milli Güvenlik Akademisi'ndeki eğitimini tamamladı. 1978 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda memur olarak göreve başlayan Namık Ata 1980-1997 yılları arasında kurumun çeşitli birimlerinde şef, şube müdürü olarak görev aldı. 1997-2000 yılları arasında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda İş Gücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Daire Başkanı olarak görev yaptı. 1990-2000 yılları arasında kurumca yürütülen çeşitli projelerde etkin görev aldı. 2000 yılı Aralık ayında Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcılığı görevine atanan Namık Ata, 28.6.2004 tarihinden itibaren de Genel Müdürlük görevini yürütmektedir. Namık Ata evli ve iki çocuk babasıdır. Söz sizin Sayın Ata. Süreniz 20 dakika. Buyurun efendim.

NAMIK ATA:

İşçi ve işveren konfederasyonlarının çok değerli yöneticileri, genel başkanları, milli eğitim camiamızın çok değerli yöneticileri, değerli katılımcılar, hanımefendiler, beyefendiler. Sözlerime başlamadan önce sizleri şahsım ve kurumum adına saygıyla selamlıyorum. İzin verirseniz konuşmamda, daha çok görev alanımızla ilgili iş gücü piyasasına ilişkin Avrupa'da ve Türkiye'deki gelişmeler, Avrupa istihdam stratejisi ve ona uygun olarak uyum çalışmaları kapsamında neler yapılmakta ve aktif iş gücü programlarıyla ilgili kurumun yapmış olduğu çalışmalardan kısaca söz etmek istiyorum. Değerli katılımcılar, işsizlik ve istihdam sorunu hepimizin çok yakından bildiği gibi kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşı karşıya bulunduğu sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre dünyadaki toplam işsiz sayısı yaklaşık 190 milyon. Bu rakama düzenli ve yeterli çalışmayanları da eklersek 500 milyon insan ya hiç çalışmamakta ya da yeterli oranda çalışamamaktadır. Avrupa'da 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren ekonomilerin istihdam seviyesinden uzaklaşması ile gündeme gelen istihdam sorunu, piyasalarda yeni iş yaratamamanın getirdiği sıkıntılar demografik nedenler, çalışma yaşamında bulunan yaşlı nüfusun nitelik eksikliği ve gençlerin istihdama geçişteki problemleri de eklenince daha karmaşık ve büyük bir sorun haline gelmiştir. 1960'lı yıllarda %3 seviyelerinde olan işsizlik oranı, ekonomik kriz yılları olan 1970 ve 80 yılları arasında hızla artmış ve 90'lı yıllarda yapısal bir nitelik kazanmıştır. İş piyasasına

yeni katılanlar arasında yaygın gözlenen işsizlik 2004 yılında yaklaşık %9 düzeylerine çıkmıştır. Avrupa'nın en güçlü ekonomisi olan Almanya'da son elli yılda bir düzenleme yapmayışı, özellikle ekonomik kriz yıllarında işsizliği önlemede pasif programlara ağırlık verilmesi, yaşanan işsizliğin yapısal ve uzun süreli işsizliğe dönüşmesine neden olmuştur. Bir başka ifadeyle, gelişmiş ülkelerde ekonomik organizasyon yeterli talebi yaratamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliğin ana nedeni toplam talep yetersizliğine ek olarak, tarım ağırlıklı ekonomiden, sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin yarattığı değişimlerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Değerli katılımcılar, yapılan araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından, gerekse iş gücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir. Bilindiği üzere son yıllarda yaşanan ekonomik krizler bu sorunu daha da ağırlaştırmıştır. 2000 yılı sonu ve 2001 yılı başlarında yaşanan ve garı safi milli hasılanın %10'dan fazla gerilemesine neden olan kriz hem ekonomiye hem de istihdama etkileri açısından 1950'lerden bu yana yaşanan en ciddi krizler olmuştur. Kriz sonucu %7'lerde seyreden işsizlik sorunu %10'lara çıkmış, 2004 yılı sonu itibariyle ülkemizde toplam 2,5 milyon kişi işsiz olup işsizlik oranı %10.3'tür. Eğitim seviyesi düşük olan işsizlerin daha çok kentlerde ve gençler arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Biraz önce de belirttiğim gibi bu işsizlik oranı 2004 yılı ortalama oranıdır. Dün Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan oran ise 2004 yılı Aralık ayı ve 2005 yılı Ocak ve Şubat aylarını kapsamaktadır, bunların ortalamasını kapsamaktadır, dönemsel itibariyle bir önceki yılla dönemsel itibariyle bir önceki yılla kıyaslama imkanı, farklı ayları taşıdığından karşılaştırmak mümkün görünmemektedir. Diğer taraftan ülkemizde iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı Avrupa Birliği ortalamasının altında olup iş gücünün eğitim düzeyi ve verimliliği bilindiği üzere çok düşüktür. Çalışanların yaklaşık yarısı ilkokul mezunudur, toplam istihdamın önemli bir payı hala tarım kesimindedir. Tarımdan çıkışın kaçınılmaz hale gelmesi, niteliksiz iş gücünün işsiz kalmasına neden olmakta eğitim istihdam ilişkisinin zayıf olması nedeniyle de iş gücü piyasasının nitelikli iş gücü ihtiyacı arzu edilen düzeyde karşılanamamaktadır. Değerli katılımcılar, hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi, küreselleşme ve artan uluslar arası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi iş gücü piyasalarını ve çalışma yaşamını da elbetteki etkilemektedir. İş gücü piyasasında eğitimli, becerikli, nitelikli iş gücüne gereksinim giderek artmıştır. Bu nedenle iş gücünün yalnızca tek bir alanda eğitimi artık yeterli olmamakta, bunun yerine, değişen iş gücü piyasasının gereklerine kısa sürede uyum sağlayabilecek niteliklere sahip iş gücünün yaşam boyu eğitimi öngörülmektedir. Bireyin sürekli istihdamda kalması yaşam boyu eğitim almasıyla mümkün hale gel-

miştir. Bilindiği üzere istihdam ve eğitim arasında interaktif bir ilişki söz konusudur. Eğitim, iş gücüne kazandırdığı bilgi birikimi nedeniyle yeni işlere uyumu kolaylaştırmakta iş gücü piyasasında meydana gelen değişmeler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Dolayısıyla iş gücünün daha eğitimli hale getirilmesi verimliliği de arttırmaktadır. Bu olgu kamu istihdam kurumlarınca yürütülen aktif iş gücü programlarının da önemini ortaya koymaktadır. Değerli katılımcılar hepimizin çok yakından bildiği üzere işsizlik ülkede sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Nedenle istihdam sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve sosyal barışı tesis etmenin de en önemli aracıdır. Bu itibarla istihdamı ve verimliliği arttırmak ve böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm dünya ülkelerinin birinci hedefi haline gelmiştir. İşsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için en önemli politika hepimizin yine bildiği gibi sürdürülebilir yüksek bir ekonomik büyüme oranını gerçekleştirmektir. Dünya ekonomisi 2004 yılında %5 büyüyerek son yılların en yüksek büyüme hızına ulaşmış, ülkemiz ekonomisi de 2004 yılında yakaladığı %9.9'luk büyüme hızıyla dünyanın en hızlı büyüyen ekonomileri arasında yer almıştır. Bu oran 1966 yılından beri gerçekleşen en yüksek büyüme oranı olup ekonomimiz 18 yıldan sonra ilk kez üç yıl arka arkaya büyümüştür. Ancak bütün bu olumlu gelişmeler dünyada olduğu gibi ülkemizde de yeteri kadar yeni ve yüksek gelirli iş yaratamamıştır. Bu durum, ekonomik büyümenin yanı sıra insan kaynaklarına yatırımı ve aktif iş gücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanmasının da gerektiğini ortaya koymaktadır. İş gücünün mesleki eğitimi beceri kazandırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, iş kurmaya destek sağlamak ile mesleki rehabilitasyon ve benzeri aktif iş gücü programları tüm gelişmiş ülkelerde iş gücü piyasasına müdahale etmenin en önemli araçları olarak uygulanmaktadır. Temel felsefesi istihdam edilebilirliği arttırmak olan aktif iş gücü programlarının en önemli özelliği gerek uygulandığı alanlarda gerekse hedef alınan kitle itibariyle esnekliğe sahip olmasıdır. Bu esneklik değişen koşullara uyum sağlama açısından önemlidir. Aktif iş gücü piyasası politikalarının uygulanmasında kamu istihdam kurumlarına önemli görevler yüklenmiştir. 1970'li yıllarda birçok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunların ve işsizliğin armasıyla birlikte kamu istihdam kurumlarının istihdamı geliştirmek konusundaki rolleri ve sorumlulukları artmış, istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında merkezi role sahip olmuşlardır. Günümüz kamu istihdam kurumları klasik iş ve işçi bulma hizmetleri yanı sıra iş gücü piyasasını sürekli izleyen, uyguladıkları aktif ve pasif iş gücü politikaları ile iş gücü piyasasına yön veren kurum-

lar haline gelmiştir. Ülkemizde de İŞKUR'un görev alanı genişletilmiş kurum klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra iş gücü ve istihdam piyasasının izlenmesi ve iş gücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması, iş gücüne vasıf kazandırma ve iş başında eğitim, mesleki kariyer danışmanlığı, iş yaratma tedbirleri gibi aktif iş gücü programları ile işsizlik sigortası ve iş kaybı sigortası gibi pasif iş gücü programlarının etkin bir şekilde uygulayabilecek yasal alt yapıya kavuşturulmuş, kurulun yönetimine sosyal tarafların katılımı sağlanarak katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir çalışma ve örgütlenme modeli getirilmiştir. Yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere özel istihdam büroları da hizmete girmişlerdir. Değerli katılımcılar, Avrupa Birliği makro ekonomik şoklarla baş edebilecek tutarlı stratejileri ve iş gücü piyasasında uzun dönemli hale gelen işsizliği ve diğer yapısal problemleri giderecek etkili araçlara sahip olmak için Maastricht anlaşması ile önemli bir adım atmıştır. Avrupa Konseyi 1994 tarihli Essen zirvesinde Delors'un 1993 yılında yayımlanan "Beyaz Kitap"ı büyüme, rekabet edebilme yeteneği ve istihdamdan ilham alarak istihdam stratejisine yönelik pratik çözümler getirmiş ve üye devletlerce uygulanması gereken ve aşağıda sıralanan 5 önceliği kabul etmiştir. Bunlar, mesleki eğitime yönelik yatırımları teşvik etmek, ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek, dolaylı iş gücü maliyetlerini azaltmak, iş gücü piyasası politikalarının etkinliğini sürdürmek, iş gücü piyasasından dışlanma riski olan gruplara yönelik tedbirleri arttırmak. 1997 yılında Amsterdam Antlaşması'yla durum radikal bir şekilde değişmiş, anlaşma, ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle istihdama aynı statüyü vermiş, yüksek düzeyde istihdamın yakalanmasını kilit bir öncelik olarak ön sıralara almıştır. 1997 Kasım'ında yapılan Lüksemburg zirvesiyle Avrupa istihdam stratejisi uygulanmaya başlanmış, Aralık 97 tarihinde ilk istihdam politikası ilkeleri Konseyce kabul edilmiştir. Lüksemburg süreci tüm üye ülkelere istihdam ulusal eylem planlarının hazırlanması ve izlenmesi yükümlülüğünü getirmiştir. Avrupa istihdam stratejisi aktif istihdam politikalarına dayanmakta ve dört temel direği bulunmaktadır. Bunlar, istihdam edilebilirliği arttırmak, girişimciliği desteklemek ve geliştirmek, yaşam boyu öğrenim anlayışıyla iş organizasyonlarını modernleştirerek iş yerlerinin ve çalışanların değişen piyasa koşullarına uyumlarını sağlamak, iş gücü piyasasında ayrımcılığa karşı fırsat eşitliğini yaratmaktır. Avrupa istihdam stratejisinin dönem noktalarından biri de 2000 Lizbon zirvesidir. Zirvenin temel hedefi gelecek 10 yıl içinde birliği dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı ekonomisi haline getirmek, tam istihdamı sağlamak, sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi ve sosyal bütünleşmeyi sağlamaktır. Zirvede eğitim ve mesleki eğitime yapılan yatırımın bilgi ekonomisinin en iyi yatırımı olduğu vurgulanmıştır.

Zirvede istihdamla ilgili stratejik hedefler konulmuş, 2010 yılı için istihdam oranının genelde %70, kadınlarda %60 olması hedeflenmiştir. 2001 Stockholm zirvesinde ara hedefler olarak istihdam oranı 2005 yılında genelde %67, kadınlarda da %57 olarak belirlenmiştir. Avrupa istihdam stratejisini değerlendirmek amacıyla 2000 yılında dönem ortası gözden geçirilmesi, ilk 5 yılın sonunda da tam ölçekli bir etki değerlendirilmesi yapılmıştır. Etki değerlendirilmesine göre 1997-2001 yıllarında Avrupa Birliği'nde 6 milyonu kadınlardan oluşmak üzere 10 milyondan fazla kişiye istihdam yaratılmış, işsizlerin sayısı en az 4 milyon azalmış ve çoğu kadın olmak üzere iş gücüne katılım 5 milyon arttırılmıştır. Etki değerlendirmesi sonuçları çerçevesinde Avrupa istihdam stratejisi sonuç odaklı istihdamla doğrudan ilgili ve Lizbon hedeflerine ulaşmak üzere ölçülebilir somut göstergeler içeren 10 öncelik alanı ve öncelikleri içerecek, içine alacak 3 temel amaç belirlenmiştir. Bu temel amaçlar tam istihdamın sağlanması, işte kalite ve verimliliğin arttırılması, sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesidir. Hedefler ise, işsizler ve iş gücü dışındakiler için aktif politikaların uygulanması, girişimciliğin ve iş yaratmanın teşvik edilmesi, değişimin ve işe uyumun teşvik edilmesi, insan kaynaklarına daha çok ve daha iyi yatırımlar yapılması ve yaşam boyu öğrenim stratejileri, iş gücü arzını arttırmak ve iş gücünden geç çıkışı teşvik etmek, cinsiyet eşitliği, dezavantajlı kişilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek, iş cazibesini teşvikler yoluyla arttırmak, kayıt dışı işlerin kayıt içine çekilmesi, iş gücünün mesleki ve coğrafi hareketliliğini teşvik etmek ve eşleştirmeyi arttırmak olarak tespit edilmiştir. Değerli katılımcılar, Avrupa Birliği'ne aday ülkelerin de Avrupa istihdam stratejisine dahil olması için çalışmalara 1999 yılından itibaren başlanmış ve bunun için aşamalı bir geçiş süreci öngörülmüştür. Bu süreçte Komisyon aday ülkelere gerekli mali ve teknik yardımda bulunmuştur. Avrupa istihdam stratejisine dahil olma çalışmaları ülkemizde kurumumuz koordinasyonunda devam etmektedir. Sürecin ilk adımı olan ve ülkemizin iş gücü piyasası ve istihdam yapısının tümüne yönelik tespitini yapan, fotoğrafını çeken istihdam durum raporu kurumumuz koordinatörlüğünde bir akademisyen grup tarafından hazırlanmış ve Avrupa Komisyonu'nca kabul edilmiştir. Sürecin bir sonraki aşaması olan ortak değerlendirme belgesi, kısa olarak JAP diye adlandırılmaktadır, istihdam durum raporu ışığında ülkemiz ve Avrupa Komisyonu uzmanlarından oluşan bir ekipçe hazırlanmaya devam edilmektedir. Bu yılın ortalarında tamamlanacak belgede, ülkemizin istihdam konusundaki öncelikleri ve izlenecek politikalar belirlenecektir. Ülkemiz ile Avrupa Komisyonu arasında imzalanacak olan bu belgeyle ülkemiz Avrupa istihdam stratejisine uyum çerçevesinde ilk adımı atmış olacaktır. Belge ülkemizin iş gücü piyasasının modernizasyonu

ve uyumuna ilişkin hem kendi kamuoyuna hem de Avrupa Birliği'ne karşı resmi bir taahhüdü olacaktır. Bunun üçüncü aşaması ortak değerlendirme belgesinde anlaşma sağlanan ortak hedeflere ulaşmada kaydedilen ilerlemeleri anlatan ve her yıl hazırlanacak olan ilerleme raporudur. Son aşama ise Birlik istihdam programlarına tamamıyla katılmak ve Avrupa sosyal fonuna hazırlık çalışmalarının tamamlanmasıdır. Değerli katılımcılar, görüldüğü üzere Avrupa istihdam stratejisinin uygulanmasında kamu istihdam kurumları esas oyuncu konumundadır. Her yıl hazırlanan istihdam rehberleri ve ulusal istihdam eylem planlarında kamu istihdam kurumlarına önemli roller yüklenmiştir. İstihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede çok önemli görevler üstlenen İŞKUR Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde aktif istihdam tedbirleri içeren kurumsal kapasiteyi güçlendirmeye yönelik mali kaynak ve teknik destek sağlayan önemli projeleri de uygulamaya koymaktadır. Ben bu konuyla ilgili yani kurum tarafından aktif istihdam stratejileri kapsamında uygulamaya konulan projeleri sadece yansıda gördüğünüz gibi isimlerini saymakla yetineceğim çünkü bu konuda fazla vaktinizi almak istemiyorum. Özellikle işsizlik ve iş gücü dışındakiler için aktif politikaların uygulanması, girişimciliğin ve iş yaratmanın teşvik edilmesi, değişime ve iş uyumuna teşvik edilmesi, bu biraz önce belirtmiş olduğumuz hedefler çerçevesinde yapılan çalışmalar. Özellikle bu projeler kapsamında Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, Avrupa Birliği Aktif İş Gücü Programları Projesi, İş Gücü Piyasasının Analiz ve Tahmin Sisteminin Oluşturulması Projesi, Türkiye'de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif Politikalar Projesi, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Alanında Kurumsallaşmaya Destek Projesi, Bilişim Çırakları Projesi ve Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Aktif İstihdam Tedbirleri Projeleri şu anda uygulamakta olduğumuz projelerdir. Ayrıca bunların dışında özellikle işini kaybeden ve işsizlik sigortasından ödeme alan işsizlerimizin yeniden çalışma hayatına kazandırılmasına yönelik projeler ve özürlülerimize eski hükümlülere yönelik projeler de bu kapsamda kurum tarafından yine sosyal ortaklarla birlikte yürüttüğümüz projelerdir. Ben daha fazla sözü uzatmadan bu konuda yapılan çalışmaları kısaca özetlemeye gayret ettim. Hepinizi tekrar şahsım ve kurumum adına saygıyla selamlıyorum.

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Namık Ata'ya teşekkür ediyorum. Efendim bu sempozyumu hazırlarken biz devletin hedeflerini tespit etmek maksadıyla, Milli Eğitim Bakanlığımızı, Çalışma Bakanlığımızı, Devlet Planlama Teşkilatımızı özellikle kalkınma planlarımızı ve yıllık uygulama programlarını hazırlayan ve takip eden kuruluşumuzu da dikkate alarak üçün-

cü konuşmacımızı Devlet Planlama Teşkilatı uzmanlarımızdan Sayın Fatma Barkçın olarak belirledik. Sayın Fatma Barkçın 1961 Ankara doğumlu. Eğitim alanında yayınlanmış pek çok eseri vardır. Devlet Planlama Teşkilatı'nda uzmandır. İyi derecede İngilizce bilmektedir. Yine Planlı Dönemde Okul Öncesi Eğitim, Eğitim Yönetiminde Yetki Devri, Okul Öncesi Eğitimde Hedef Kitleye Ulaşma Alternatif ve Finansmanı konularında eserleri vardır. Sayın Fatma Barkçın'ı kürsüye davet ediyorum. Çok teşekkür ederim. Buyurun Fatma Hanım.

FATMA BARKÇIN:

Saygıdeğer konuklar hepinize hoş geldiniz der, şahsım ve kurumum adına saygılarımı sunuyorum. Ben de sayın hocamızın bahsettiği gibi kalkınma planlarında eğitimle ilgili politikalar ve bu politikalar doğrultusunda yapılan çalışmalar hakkında kısaca bilgi vermeye çalışacağım. Bilindiği gibi 1960'lı yıllarda gelişmiş ülkelerde eğitim sistemleri tartışılmaya ve sisteme ciddi eleştiriler yöneltilmeye başlanmıştır. Eleştiriler genellikle örgün eğitimin tek başına bireylerin temel öğrenme ihtiyaçlarına cevap vermemesi ile örgün eğitim fırsatından yararlanamayanların eğitimsiz kalmaya mahrum edilmesi noktalarında yoğunlaşmıştır. Bu eleştiriler sonucunda eğitim anlayışında önemli değişimler yaşanmıştır. 1960'lı yılların sonunda eğitimde radikal değişim ihtiyacı değişimin merkezinde de eğitimin kendisini yeniden tanımlama ilkesi yer almıştır. Yinelenen eğitim kavramı ortaya atılmış, kavram zorunlu eğitim sonrasının tümünü kapsayacak kapsamlı bir eğitim stratejisi olarak tanımlanmıştır. Bu kavramın getirdiği yenilik eğitimin bireyin tüm yaşamında yayılmasıdır. Bu tanımlanan eğitimin temel ilkelerini slaytta gördüğünüz gibi örgün ve yaygın eğitim birbirini tamamlamalı kurumsal eğitim fırsatları geniş kitlelere yardımlaştırılmalı, örgün eğitimde son kademe anlayışından kurtulmalı, lise ve yüksek öğrenimde eğitim ve iş hayatı birbirini tamamlayacak şekilde sürdürülmeli şeklinde belirlenmiştir. Bildiğiniz gibi birinci 5 yıllık kalkınma planı 1963 ve 67 yıllarını kapsamaktadır. Bu plan döneminde eğitimdeki sorun alanları olarak eğitim sistemine bir bütün olarak bakılmaması, eğitimin uzun süreli bir çerçeve içinde planlı olarak ele alınmayışı olarak belirtilmiş, bunlara çözüm alanları olarak sanayi içinde eğitimin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi, niteliği yüksek sanayi işçiliğinin önemi ve bu hususta halkın bilinçlendirilmesi gibi konulara öncelik verilmiştir. İkinci 5 yıllık kalkınma planına geldiğimizde temel eğitimin kapsamı genişletilmiş, temel eğitim okul öncesi ve ilköğretimi kapsayacak şekilde düzenlemiştir. Örgün eğitim yanında yaygın eğitim çalışmaları ve yetiştirme programlarına öncelik verilecek çalışmalar başlatılmıştır. İkinci 5 yıllık kalkınma planında mesleki teknik eğitimin payı-

nın arttırılması planlanmış ama istenilen sayısal hedefler tam olarak gerçekleştirilememiştir. Ben, dördüncü 5 yıllık kalkınma planındaki eğitim politikalarında yine mesleki teknik eğitime ağırlık verildiğini istihdam koşullarını dikkate alan, iş analizine dayalı eğitim programlarına öncelik verilmesi gerektiği konusunda bu plan döneminde de vurgu yapılmıştır. Beşinci 5 yıllık kalkınma planına geldiğimizde de eğitimi öğrenciyi tanıma, yönetme ve yönlendirme ağırlıklı olarak tanımlanmış bu kapsamdaki ilkeler ise eğitim öğretim kurumlarının her seviyesinde öğrencilere kazandırılacak bilgi ve becerilerin hayata dönük olması, örgün eğitim imkanlarından faydalanılarak düzenlenecek yaygın eğitim programları yoluyla meslek kazandırılması, eğitimin beşikten mezara kadar sürekli eğitim olarak kabul edilmesi planda özellikle vurgulanmıştır. Altıncı 5 yıllık kalkınma planı mesleki eğitime ağırlık verilmesi yönündedir ve eğitim burada da öncelikli sektörler arasında yer almaktadır. Özellikle bu plan döneminde yaygın eğitimde yetersiz kalınmıştır. Yedinci 5 yıllık kalkınma planı bilindiği gibi 1996 ve 2000 yıllarını kapsamaktadır. Amaç, ilke ve politikalar başlığındaki hedeflere baktığımızda örgün ve yaygın eğitim kurum ve programları arasında her aşamada yatay ve dikey geçişlere imkan veren esnek bir yapının oluşturulması, eğitim ve öğretimi tamamlayarak hayata atılan veya herhangi bir nedenle okuldan ayrılmış, herkese hayatlarının her döneminde kendi dallarında bilgi ve becerilerini geliştirme imkanları sağlanması, mesleki teknik eğitimde modüler sisteme geçilmesi müfredat programlarının modüler sisteme uygun hale getirilmesi, örgün ve yaygın eğitim alan ve aynı mesleki becerilere sahip kişilere eşdeğer meslek sertifikası verilerek denkliklerinin sağlanması, meslek standartları tespit edilerek bu standartlara uygun sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulması ve meslek standartları kurumu oluşturulması hedeflenmiştir. Planlı döneme baktığımızda dönemin başlangıcından itibaren eğitime ayrılan kaynaklardaki artışa paralel olarak eğitimin her kademesinde okullaşma oranı yükselme eğilimine girmiş buna rağmen plan hedeflerine istenilen düzeyde ulaşılamamıştır. Sekizinci plan içinde bulunduğumuz dönemi kapsamaktadır. Bu plan döneminde eğitim anlayışı bilgiye ulaşma yol ve yöntemlerini öğreten piyasa meslek standartlarına uygun, üretime dönük eğitime ağırlık veren yetki devrini esas alan bir sistem bütünlüğü içerisinde herkes için hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla eğitimin yeniden düzenlenmesi hedeflenmiştir. Yine sekizinci 5 yıllık kalkınma planı süreci içerisinde Türkiye Avrupa Birliği ilişkileri çerçevesinde AB tarafında 2004-2006 döneminde sağlanacak olan ekonomik ve sosyal uyuma yönelik katılım öncesi mali yardımların kullanımına temel olmak üzere ön ulusal kalkınma planı hazırlanmıştır. Ön ulusal kalkınma planı 4 gelişme ekseni etrafında toplanmış bunlardan bir tanesi de insan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihda-

mın arttırılmasıdır. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi ve istihdamın arttırılması eksenindeki amacı gerçekleştirmek için tedbirlerden bir tanesi ve önemli olanı ise hayat boyu eğitim imkanlarının güçlendirilmesidir. Bu tedbir ile toplumda hayat boyu öğrenme anlayışının benimsenmesi amacıyla her türlü yaygın eğitim imkanı geliştirilecek özellikle üniversiteye giremeyen gençlere kısa yoldan beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetlerinin desteklenmesi sağlanacaktır. Kalkınma plan ve programlarında belirtilen plan ve politikalar ışığında bir sürü çalışma yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi diğer konuşmacılar da bahsetti, Avrupa Birliği Akdeniz Programı kapsamında finanse edilen mesleki eğitimin güçlendirilmesi projesidir. Bu proje 12 yıllık temel eğitime geçiş için bir alt yapı sağlayacak mesleki eğitim sistemimizi Avrupa Birliği ve gelişmiş ülkelerdeki standartlara yükseltmede yardımcı olacak , sos-ekonomik ihtiyaçlar ve hayat boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda güçlendirme politikalarının gerçekleştirilmesini sağlayacak. Bu kapsamda yapılacak faaliyetler ise iş piyasası ihtiyaç analizi, meslek standartlarının gözden geçirilmesi, eğitim standartlarının geliştirilmesi, modüler programların hazırlanması, ulusal yeterlilik sistemi, hayat boyu öğrenme politikasının oluşturulması olarak sıralayabiliriz. MEGEP projesi pilot olarak 30 ilde ve 145 pilot kuruluşta sosyal ortaklarla birlikte geliştirilerek uygulamaya başlanılmıştır. Bu konuda yetkili arkadaşları görüyorum. Onlar çok daha detaylı bilgi vereceklerdir. Bunun yanı sıra Türkiye İş Kurumu'nun yürüttüğü aktif iş gücü programları projesi yer almaktadır. Bu proje ile 25 bin işsizin projeden yararlanması bunların en az %50'sinin istihdam edilmesi hedeflenmiştir. Aktif iş gücü programları projesi ile Türkiye'nin sürdürülebilir insan kaynakları gelişim stratejisinin geliştirilmesine yardımcı olacak, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunacaktır. Bunların yanı sıra her toplantıda vurgulanan ve çok önemli olduğunu düşündüğüm için ben de değinmek istedim, ulusal yeterlilikler yasa tasarısı taslağıdır. Bu çalışma bilindiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal tarafların katılımıyla hazırlanmıştır. Şu an Başbakanlığa sunuldu önümüzdeki günler içerisinde yasalaşması beklenmektedir. Bu yasa ile uluslar arası geçerlilikte meslek standartları ve yeterliklerini kapsayan, iş gücünü ve serbest dolaşımı kolaylaştıran yaşam boyu öğrenme ilkelerini destekleyen uluslar arası kıyaslanabilirlik ve denklik için gerekli alt yapıyı oluşturan, rekabet gücü ve istihdamı arttıran, işverenin kaliteli insan gücüne erişimini kolaylaştıran, bireylere çalışma alanı ile ilgili güvence sağlayan adil, şeffaf ve güvenilir bir sistem oluşacaktır. Sivil toplum örgütleri ve sendikaların eğitim alanında bizimle beraber çok samimi davranmaları eğitime yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesinde mihenk taşı olacaktır. Türkiye'nin ülkenin en büyük ve güçlü işçi

sendikalarından TÜRK-İŞ'in katkılarıyla eğitim politikalarının gerçekleştirilmesinde önemli mesafeler alınacağını düşünüyorum. TÜRK-İŞ'in böyle önemli bir konuda tarafları bir araya getirerek eğitime ne kadar duyarlı davrandıklarını müşahede etmekten memnuniyet duyuyorum. Bu toplantıyı düzenleyen ve emeği geçen TÜRK-İŞ ve Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarını en içten duygularımla tebrik eder haziruna katkılarından dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Barkçın teşekkür ediyoruz. Şimdi eğitimle başladık. Yani Milli Eğitim Bakanlığı ile başladık yine Milli Eğitim Bakanlığı ile konuşmalarımıza devam edeceğiz. Dördüncü ve son konuşmacımız Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Üyesi Alp Boydak. Alp Boydak İngiltere'de İngilizce öğretmenliğini bitirdikten sonra British Council ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından formatör olarak görevlendirildi. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldı. Çeşitli okullarda öğretmenlik ve idarecilik yaptı. Halen Talim ve Terbiye Kurulu Üyesidir. Yayınlanmış pek çok eseri vardır. Bunlardan birkaç tanesini söylemek istiyorum, "Öğrenci Merkezli Eğitim Neden Gereklidir?" "Her Hareketli Çocuk Hiperaktif Değildir" "Öğrenci Merkezli Eğitim Neden Önemlidir?" "Öğrenme Stilleri" "Ezbersiz Eğitim Akreditasyonu" "Yol Haritası" gibi eserleri vardır. Sayın Boydak süreniz 20 dakikadır. Buyurun efendim.

ALP BOYDAK:

Teşekkür ederim Sayın Başkanım, Sayın Müsteşarım, değerli konuklar. Ben de burada eğitimden söz etmek istiyorum. Biliyorsunuz Türkiye'de her şey eğitime bağlanır. Mesela birisi dişini fırçalamasa hemen aklımıza şu gelir, eğitimsiz. Merdivenlerden yukarı çıksa orada düşse hemen onu eğitimsiz olduğuna karar veririz. Eğitim bu kadar önemlidir bizim için ama gerçekten eğitimin içeriğinde ne olması gerektiği konusunda çok az şey düşünürüz. Bu toplantının başlangıcında dışarıda zil çaldı ve biz onunla içeri girdik. Ben bir dönem Beyaz Nokta Vakfı'nın ezbersiz eğitim projesinde danışmanlık yapmıştım. O zaman şöyle bir çalışma yaptık neden Türkiye'de pek çok kişi zamana uyma konusunda sorun yaşamaktadır?" ile ilgili bir çalışma bu. Ve bunun sonucunda incelediğimiz zaman bunun okuldaki eğitimle alakalı olduğunu fark ettik. Yani okullarımızda yaptığımız her adım her küçük davranış bize yetişkinlikte bir şekilde etkilemekte bir şekilde karşımıza çıkmaktaydı. O nedenle biz düşündük. Acaba okulumuzda ne yapıyoruz da bizim zaman yönetimi konusunda sorun olarak karşımıza çıkıyor. Ve bu çalışmanın sonucunda şuna karar verdik. Galiba bunun nedeni zil.

Çünkü biz o kadar zile bağımlıyız ki, zil çalmadan kimse içeri girmiyor zil çalmadan kimse dışarı çıkmıyor. Hatta zil çalmadan öğretmenlerimiz de içeriye girmiyor. Ben formatör öğretmen olarak da çalıştım pek çok yerde ve öğretmenlerimiz diyorlardı ki 10 dakika ara verin bana yeter diye. Ama bakıyorduk 20 dakika sürüyordu. En sonunda 15 dakikada karar kıldık. Fakat o 15 dakika içerisinde yine de insanlar zamanında gelme konusunda sorun yaşıyorlardı işte bu yüzden okullarda bununla ilgili birkaç proje okulu seçildi ve orada çalışmalar yapıldı ve çok güzel yürüdü. Orada öğretmenler öğrencilere artık bundan sonra zil çalmayacak, herkes saatine bakacak, ara vereceğiz, tekrar sınıfımıza döneceğiz dediler. Bu ilginç bir çalışmaydı ve başka bir zamanda başka bir yerde inşallah bununla ilgili bir konuşma yaparız ama burada yapmak istemiyorum. Fakat eğitim bizim için bu açıdan çok önemli. Okulda yapılan her bir hareket her bir davranış acaba öğrenci üzerinde nasıl bir etki bırakıyor ve onu sonraki yaşamında nasıl etkiliyor diye düşünmemiz gerekiyor. Tabii ki aile de burada çok önemli. Ailenin konusu da önemli fakat konumuz okul olduğu için ben öğretmenlerin ve okul yönetiminin davranışlarına ve onların öğrencilerle olan ilişkilerini inceliyorum ve onlardan anlam çıkarmaya çalışıyorum. Mesela öğretmen elini arkasına atıp yürürken çocuklardan bir tanesine şu yerdeki kağıdı al demesinin öğrencinin sonraki yaşamında nasıl etkisi olabileceğini hiç düşünmüyoruz. Kantinden bir şeyler almak için sıraya girmiş olan çocukların yanına öğretmen gelip sırayı görmezden gelerek çayını alıp gitmesi acaba öğrencilerin üzerinde nasıl etki bırakıyor gibi konulara eğilmemiz gerekmektedir. Şimdi ben de buradan yola çıkarak dedim ki hayat boyu öğrenme acaba nereden başlıyor? Tabii ki aileden başlıyor diyeceğiz ve arkasından da okulu getireceğiz ama onun için biraz düşünmemiz gerekiyor ve incelememiz lazım. Şu andaki eğitim anlayışımızda var olan nedir, şu anda öğrenciler ne için nasıl, nerede, ne şekilde öğreneceği konusunda hiçbir bilgiye sahip değildir ve beceriye de sahip değildir. Çünkü öğretmen bunların hepsini öğrenci için yapar. Öğrencinin nerede ne kadar çalışacağı kaç sayfa okuması gerektiğini hangi konuda araştırma yapması gerektiğini, hatta bir ödev verir araştırma ödevi denir ona ki araştırma ödevi değildir. İşte Ömer Seyfettin hakkında bilgi topla. Aslında araştırma ödevi olabilmesi için çocuğun neden bunu araştırması gerektiğini bilmesi gerekir onun için de sorundan başlaması gerekir. Sorundan başlarsa o zaman neyi araştıracağına kendisi karar verecektir. Fakat bunlar hiç göz önüne alınmaz. Bu şekilde eğitimimize başladığımız zaman da buna alışmaktayız. Öğretmen sınıfta tek öğretici olarak bulunmakta her şeyi o öğretmekte, çocuklar kendi başlarına hiçbir şey öğrenememektedirler. Bunun sonucunda da insanlarda doğal olarak şu gelişmektedir. Ben yalnız başıma gidip hiçbir şey öğrenemem mutla-

ka birinin bana bir şeyler öğretmesi gerekir gibi bir anlayış ortaya çıkmaktadır. Bu da daha sonra okullu bitirdiği zaman hayata atıldığı zamanki çalışmalarına ne yazık ki kötü olarak yansımaktadır. Çünkü bu durumda dışarıdaki insanlar bu kişiye yardım edemeyecektir. Tabii hayat boyu öğrenme burada istihdam da konumuz olduğu için ondan örnek vermek istiyorum. Diyelim ki okulu bitirdi ve elinde diploması var. Üniversite bile olsa bu diplomayla iş aramaktadır ama aradığı işi hiçbir zaman bulamayabilir. Ama karşısına çıkan işlere göre kendi eğitimini tekrar revize etmesi gerektiğini anlaması, ona göre nereden bu eğitimi sağlayacağı, nasıl sağlayacağına karar vermesi ve bunun için araştırma yapması ve bunun için bilgi sahibi olması gerekir ki bunları okullarımızda hiçbir şekilde biz geliştiremiyoruz. İşte o nedenle ben burada birkaç tane özellik seçtim ve bu özelliği sizlerle paylaşmak istiyorum. Bu özelliklerde değişiklikler yaparsak belki hayat boyu öğrenmeye adapte olabilecek insanların yetişmesine katkı sağlayabiliriz. Şimdi onlardan bir tanesi öğretmen bilgi kaynağı değildir. Neden bunu seçtim çünkü şu andaki eğitim anlayışımızda öğretmen bilgi kaynağıdır. Sınıfta öğrenci hiçbir şekilde hiçbir bilgiye öğretmenden kolay ulaşamaz. Canı ne isterse gider öğretmene sorar öğrenmek istediği her şeyi ondan öğrenir. Tabii ki eğer istiyorsa. Çünkü genellikle istemeyeceği kadar bilgiyi biz ona yüklediğimiz için genellikle öğretmene bir şey sormaz ama genel itibariyle öğretmen sınıfta kaynaktır. Kaynak kişidir, kitabın dışında müracaat edeceği tek kişidir. Bundan sonra gelen öğretmen öğretici değildir. Çünkü öğretmen öğretici olursa kişi otomatik olarak şöyle düşünmektedir ben bir şey öğrenemem bana birisi bir şey öğretmesi lazım. Eh hayat boyu öğrenmede bu yapılamaz ki. Hiç kimse çıkıp birine hayat boyu öğretmenlik yapamaz. O nedenle öğretmenin burada mutlaka kendine çeki düzen vermesi lazım. Ben öyle tabir ediyorum. Kendine çeki düzen vermesi lazım ve rehber durumuna geçmesi lazım. Öğreticilikten çıkması gerekiyor. Aksi taktirde çocukları kendine bağımlı hale getiriyor ve yaşam boyu her öğrenci öğretmenden başka hiçbir şey tanımıyor. Tek başına kendisi bir şey öğrenemez hale geliyor. Bu da bizim açımızdan büyük bir sorun. Ders kitapları aşırı basitleştirilmemeli ve tek kaynak olarak kullanılmamalıdır. Çünkü şu andaki eğitim anlayışımızda ders kitaplarımız bizim az ve özdür çünkü şöyle bir mantık yürütüyoruz. Ders kitabındaki bilgilerin tamamı öğrencinin kafasına yerleştiği anda görevimizi yapmışızdır. Bu ders bitmiştir. Artık yapacak hiçbir şeyimiz yoktur gibi bir inanç gelişmiştir. O nedenle öğretmenler kitaptaki bilgilerin hepsini çocuklara aktarma derdine ve telaşına düşmüşlerdir. Halbuki böyle bir şey yok. Oradaki bilgiler sadece kaynaktır ve başka işleri yapmak için o kaynak kullanılabilir. Başka yerdeki kaynaklar kullanılabileceği gibi. İkinci bir sorun ders kitaplarında az ve öz yazılır böylece çocuk hiçbir zaman

gidip uzun boylu bir araştırma yapma zahmetine katlanmaz. Aradığı bilgiyi normalde gidip internetten arasa yüzlerce sayfayı taraması gerekebilir ve tarayarak o bilgiye ulaşabilir. Kütüphaneye gitse belki onlarca sayfayı tarayarak ulaşabilirken kitabında sadece bir paragrafla o bilgiye kavuşur. Böylece çocuk diğerinin çok anlamsız ve gereksiz olduğuna karar verir. İşte bu yüzden kitapların mutlaka yol gösterici olması gerekiyor. Şu anda bizim fen bilgisi programlarında okullarda uygulanan ki şu anda o yeni bir program geliştirildi ve pilot uygulanıyor seneye tüm ülkede uygulanacak ama geçmişteki 2000 programında bu fark edildi ve kitaba çok az bilgi yerleştirildi. Fakat bu defa da çocukların şöyle bir sıkıntısı oldu. Kitaptaki bilgiye alıştıkları için onun dışındaki bir bilgiyi aramak onlar için çok büyük bir zahmet oluyor. Benim oğlum 4. sınıftaydı ve bir gün bana şöyle dedi "ben bu kitaptan nefret ediyorum çünkü her şey bize soruyor". Şimdi bu şartlar altında çocuk alıştığı hemen kitapta bulması gereken bilgileri başka bir yerden de aramaya kalktığı anda sıkıntıya giriyor. İşte bu nedenle ve mutlaka ders kitaplarının sadece kaynak ve insanların kaynaklara ulaşamayacağı yerlerde kaynak olarak kullanılması lazım. Çünkü gerçek yaşamla hiçbir bağlantısı yok. Çünkü biz o kitaptaki bir paragraflık bir bilgiyi başka yerlerde sayfalar dolusu çalışma sonucu elde edebiliyoruz. Böyle sanal bir ortam çocuklarımızı hazırlamamamız lazım. Aksi takdirde yetişkinlikte hiçbir zaman gidip kütüphanelerde kaynak araması yapmayacaktır. Şu andaki ölçme değerlendirme anlayışımız da biz sadece bilgiyi ölçüyoruz. Evet, bazı çalışmalarda üst düzey becerileri de ölçtüğümüz iddia ediyoruz mesela analiz sentez ve değerlendirmeyi de ölçtüğümüzü iddia ediyoruz. Ama aslında ölçtüğümüz yine bilgidir çünkü karşıdaki kişi analiz sentez ve değerlendirmenin ölçüldüğünün farkında bile değildir. O bilgilerin hepsini ezberler. Dolayısıyla analiz düzeyinde mesela bir cümle verdiğimiz zaman o cümlenin öğelerini bulun dediğimiz zaman bu analiz düzeyindedir fakat çocuk sınıfta öğretmenin yaptığı tahtaya yazdığı cümlenin benzerlerini sınavda görüp yaptığı için onu sadece ezber düzeyine indirmiştir. Yani analiz düzeyinde bile değildir. Fakat bizim asıl derdimiz şu olmalıdır, hayat boyu öğrenmenin gerçekleştirilebilmesi için öğrencinin kendi kendini değerlendirmesi gerekir. Kendi kendini ölçmesi için çeşitli beceriler kazanması gerekir. O zaman okulu bitirdiği zaman kendisine şunu öğrendim bunu öğrenemedim diyecek kimseyi bulamayacaktır. Eğer kendi kendini değerlendirme becerisini geliştirebilirse o zaman okulu bitirdiğinde hem kendi bilgisini kendi daha önce var olan diplomasıyla kazandığı bilgisini ve piyasanın ihtiyacı olan bilgi ve beceriyle karşılaştırarak eksikliğini görmede ona büyük bir fayda olur, kazanç sağlar. O yüzden biz de programlarımızda mutlaka buna eğilmemiz lazım. Ders için ders anlayışı var ülkemizde. Matematik için matema-

tik öğreniyoruz. Türkçe için Türkçe öğreniyoruz. Dilbilgisi için dilbilgisi öğreniyoruz. Oysaki bu çok yanlıştır. Biz sorunu çözmek için bir şeyler öğrenmemiz lazımdır. Ve sorunu çözmek için bilgi ve beceriyi ön plana çıkarmamız lazım. Eğer çocuklarımızın sorun koyarsak karşılarına bu sorunu çözmek için düşünmek zorunda kalacaklar, araştırma yapmak zorunda kalacaklar ve bunu ürünü olarak da sorunlarını çözme becerisi kazanacaklardır. Bu da yetişkinliklerinde yani hayat boyu öğrenme istediğimiz bir alanda daha kazançlı daha avantajlı duruma geçmelerini sağlayacaktır. İşte bu yüzden biz bunu çok önemsiyoruz. Şimdi bunlarla ilgili pek çok şey söylenebilir ama fazla vaktinizi almak istemediğim için fazla konuşmuyorum. Talim ve Terbiye Kurulu bu yıl 120 pilot okulda 9 ilde yeni hazırlanan programları uyguluyor. Yeni hazırlanan programlarda işte burada sizlere sunduğum bu özellikler yer almaktadır.

ve tüm okullarımızda 1. sınıftan 5. sınıfa kadar yeni programlar uygulamaya girecektir. Bu tabii bizim için büyük bir kazançtır. Çünkü hayat boyu öğrenme bizim için olmazsa olmaz bir koşuldur. Bunların dışında bazı sivil toplum kurtuluşları da bunlarla ilgili çalışmalar yapmaktadır. Özellikle yetişkinler için. Mesela Beyaz Nokta Vakfı. Halen ben orada çalışmıyorum ama öyle bir çalışma içinde olduklarını biliyorum. Üniversiteyi bitiren gençlere özel bir eğitim veriyorlar. Bu eğitimin amacı kendi işimi kurarım gibi bir eğitim. Ve gençlerimize güven sağlamak kendi başlarına bir şeyler yapabileceklerine inanmak, kendi hayatlarını kendi işlerini kurabileceklerine inanmakla ilgili bir program. İlgililere buradan onu da söyleyeyim. Beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Boydak teşekkür ediyorum. Şimdi ikinci tu konuşmalara geçeceğiz ama daha kısa olacak. Ancak soru konusunda talebi olan varsa. Bize bir tane soru geldi şimdiye kadar efendim. Yazılı istiyorum soruları, lütfen. Görevli arkadaşlarımızdan birisi lütfen divana soruları ulaştırsın. Başka var mı efendim? Buraya lütfen. Evet, Sayın Temel Buyurun efendim.

MEHMET TEMEL:

Sayın başkan teşekkür ediyorum. Efendim tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum. Özetle sizlerle paylaşmak istediğim bazı görüşlerimi ifade etmek istiyorum. Biz kabul etsek de etmesek de, istesek de istememsek de dünyamızda her alanda çok hızlı bir gelişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Değişim hayatın vazgeçilmez kuralı haline gel-

miştir. Her ülke kendi ekonomisini geliştirmek, büyütmek ve kendi ülkesinde insan kaynakları eğitim ve istihdam dengesini gerçekleştirmek için gayret sarf etmektedir. Ekonomik büyüme nasıl olur? Eğer ülkeler ekonomik büyümeye katma değer sunabilecek yeterliliklere sahip insanı yetiştirebiliyorsa ve bunun gelişimini sürekli olarak sağlıyorsa eğitim istihdam dengesinin oluşturulması konusunda da çok büyük adımlar atmış, başarılar kazanmış demektir. İnsanın ekonomiye katma değer sunabilmesi için bilgi sahibi olması gerekir, beceri sahibi olması gerekir, girişimci olması gerekir, yaratıcı olması gerekir. Gerek hizmet sektörü açısından gerek sanayi sektörü açısından. Bu bilgi, beceri, yaratıcılık ve girişimcilik yeterliliklerini kazandırabilmek için de eğitim sistemlerine büyük görev düşmektedir. Çünkü eğitim bu sözünü ettiğimiz değişimin, dönüşümün, gelişimin anahtarıdır. Bunun için her ülke eğitim istihdam dengesini sağlayabilmek amacıyla kendi eğitim sistemlerini geliştirmek, kalitesini arttırmak, bilgi toplumunun bilgi temelli ekonominin gerektirdiği, talep ettiği yeterliklere sahip insan gücünü yetiştirmek için gayret sarf ediyor. Ülkemiz de bu değişimin, dönüşümün farkında ve bilincinde olarak yeni ekonomik sistemlerin gerektirdiği yeterliliklere sahip bilgi temelli ekonominin ihtiyaçlarını, iş hayatının ihtiyaçlarını karşılayabilecek insan gücünü yetiştirme gayret ve çabası içerisindedir. Geçmişte bugün İl Meslek Eğitim Kurulu merkezde Meslek Eğitim Kurulu adlarını veya bu kurulların yerinde İl Çıraklık Mesleki Teknik Danışma Kurulu, Mesleki ve Teknik Yüksek Danışma Kurulları vardı. Bu kurullardan bir tanesinin toplantısında iş hayatından, biz sizin yetiştirdiğiniz elemanlardan memnun değiliz düşüncesi görüşü ortaya atıldı. Bakanlık olarak gerek geçmişte OSANUR projeleriyle, METEP projeleriyle, protokole dayalı okul işletme işbirliği esasına dayalı mesleki eğitim uygulamalarıyla, tek başımıza bunu yapmayalım, mademki bizim yetiştirdiğimiz öğrencilerden memnun değilsiniz, o halde gelin bunu beraber yetiştirelim. Herkes bu eğitimin özellikle pahalı bir eğitim olan mesleki ve teknik eğitim yükünü paylaşsın. Yine ismini vermek istemiyorum ama şu an hayatta olan bir iş adamımız siz yetiştirin biz çalıştıralım. Devlet elini cebimizden çeksin anlayışı çok gerilerde kaldı. Bugün gerçekten talebe dayalı ekonominin gerektirdiği, iş hayatının gerektirdiği yeterliliklere sahip, Sayın TÜRK-İŞ Genel Başkanımızın da belirttiği gibi sürekli istihdam edilebilir insanı yetiştirmek ve geliştirmek için sosyal taraflarla, sivil toplum örgütleriyle katılımcı ve katkıda bulunucu, sadece katılmak yetmiyor. Katılmak ve katkıda bulunmak amacına yönelik güzel iş birliği yapılıyor. Ben bundan çok büyük mutluluk duyuyorum. Hiçbir ülkenin eğitim sistemiyle ilgili sorunu yoktur diyemeyiz. Eğitimin sorunu her zaman olacaktır. Çünkü eğitim dinamik karakterlidir. Eğitimin içerisinde mesleki ve teknik eğitim çok daha dinamik karakterlidir. Yani diğer sistemler-

deki gelişme ve değişme, konuşmamda da arz ettiğim gibi, eğitimi de gelişmeye, değişmeye zorlamaktadır. Bu bakımdan yeni sorunlar ortaya çıkacaktır. Amaç, hep birlikte arz ettiğim gibi, katılımcı bir anlayış ve yaklaşımla bu sorunları çözmek, eğitim istihdam dengesinin ülkemizde gerçekleşmesini, okuldan iş yerine tam istihdamın sağlanmasını gerçekleştirebiliriz. Bunun için bu işbirliğine daha çok ihtiyaç vardır ve bu işbirliğinin eskiye nazaran daha etkili, verimli ve kurumsallaşma bazında yapılmasından ben son derece mutluyum. Bu sempozyumun düzenlenmesi konusunda gerek Banklığımız yetkililerine gerekse Türk iş hayatımızın çok değerli Genel Başkanı Sayın Salih Çelik Beyefendiye ve emeği geçen herkese ben teşekkür ediyorum. İnanıyorum ki bu toplantılar eğitim sistemimizin, hayat boyu eğitimin, tolumun ve bilgi temelli ekonominin gerektirdiği insanlarımızın yetiştirilmesine ve sürekli gelişimine katkı sağlayacaktır. Yeni çözümler ve yeni fikirler üretilmesine ortam hazırlayacaktır. Teşekkür ediyorum. Bana yöneltilen sorular var. Sanıyorum bu sorulardan bir kısmına bu söylediklerimle de cevap verdiğime inanıyorum. Sorunun birisi, "hayat boyu öğrenmeyi sağlayabilmek için aynı zamanda yatay ve dikey geçişlere imkan sağlayan yasal düzenlemeler gerekmektedir, bu konudaki çalışmalar nelerdir?" Türk Milli eğitim sisteminde yatay ve dikey geçişlerin çok rahat yapılması gerekiyor. Tıpkı insan vücudundaki kan dolaşımı ne kadar rahat olursa, bir sağlık elemanı değiliz ama insan sağlığı da o derece iyi olacaktır. Eğer eğitim sistemindeki kademeler arası, programlar arası yatay ve dikey geçişlerde çıkmaz sokaklar olursa sistemde gerginlik yaratılır. Milli Eğitim sisteminde ve eğitim sistemindeki bu gerginlik topluma da yansır. Bunun için, Milli Eğitim sistemimizdeki yatay ve dikey geçişlerde çıkmaz sokakların olmaması, gerginlik olmaması ve bu geçişlerin çok rahat olabilmesi için yasal düzenleme çalışmaları, Sayın Bakanımız tarafından da çok çeşitli vesilelerle çeşitli ortamlarda kamuoyuna açıklanmaktadır. Gerek yasal düzenleme, gerek program geliştirme, öğretmen yetiştirme ve diğer eğitimi geliştirme, kalitesini arttırma amacına yönelik gelişmeler çok hızlı çok sürekli bir şekilde yapılmaktadır. Bu sözünü ettiğim hızlı değişim sadece değişimi takip etmek yetmiyor bana göre. Değişimi bizzat yaratmak, alan kullanan değil üreten satan, takip eden değil takip edilen bir konuma gelmemiz gerekiyor. Bunun için de eğitim sistemini geliştirmek ve kalitesini arttırmak, Avrupa normlarıyla uyumlu hale getirmek gerekiyor. Bu konudaki çalışmalarımız zaman darlığı nedeniyle ayrı ayrı anlatmama imkan vermiyor. Efendim bir diğer soru da "yaşam boyu eğitimin bilinçlendirilmesi ve yaşam boyu eğitim talebini karşılayacak hizmetlerin yapılandırılması konusunda neler yapılacaktır?" Buna da cevap verdiğimi zannediyorum. Bir diğer soru var ama okumakta güçlük çekiyorum. "teknik teknoloji, potansiyel, sosyal, ... 45 yabancı söz-

cük kullandınız, dilinizi kirletmediniz mi?" Şimdi, dilde zorlama yoktur. İnsanlar arasındaki iletişimin daha rahat ve kolay yapılabilmesi için insan kendisine uygun ifadeleri, terimleri seçmesi ve bu iletişimi sağlıklı yapması gerekir. Hepinize saygı sunuyorum. Teşekkür ederim.

YUSUF EKİNCİ:

Ben teşekkür ediyorum Sayın Temel. Sayın Ata buyurun efendim. Aynı sırayla gidiyoruz.

NAMIK ATA:

Evet, teşekkür ederim sayın başkanım. Öncelikle izin verirseniz ben sorulardan başlamak istiyorum. Sayın Şükrü Ermiş beyefendinin sorumuş olduğu soru "Mesleki ve teknik öğretimin önüne engeller oluşturulmuş iken AB sürecinde bu konu nasıl aşılacak? Hayat boyu öğrenim sürecinde 35 bin veteriner mezunu, 60 bin akademi mezunu işsiz iken hayat boyu öğrensek Türkiye'de bu işsizlik ortadan kalkabilecek mi? Bunca işsizi olan ülkemizde işsizliği yenecek yöntemler nasıl çözülecektir? Saygılarımla." Evet, sorusu için öncelikle teşekkür ediyorum Şükrü Bey'e. Şimdi efendim, Sayın Bakanımızın konuşmalarında da geçti, sabahki açılış konuşmasında, biz de hep şunu ifade ediyoruz. İşsizlik ve istihdam sorunu bugün hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunu. Bu sorun kısa vadede hatta orta vadede bütünüyle ortadan kaldırılacak çözülecek şeklinde bir iddiada bulunmak çok fazla iddialı olur diye düşünüyorum. Sorun her zaman olacaktır. Ancak yine de belirtildiği gibi, sorunu en aza indirmek burada önemli olan diye düşünüyorum. Yani işsizlikle mücadele elbette ki sürekli bir mücadele. Şöyle düşünelim, nüfus artış hızımızı dikkate aldığımızda yaklaşık 700-750 bin civarında ilk kez her yıl iş gücü piyasasına atılan vatandaşımız var. Artı bir 300 bin civarında da veya 250 bin civarında da kırdan kente göç eden, genellikle de niteliksiz olan, vasıfsız olan iş gücümüz var. Bu demektir ki nereden baksanız, yılda ortalama asgari 1 milyon yeni iş yaratmanız gerekiyor ve yeni iş yaratmakla da tabii yetinmemek gerekiyor, iyi işler yaratmak gerekiyor. Nasıl olacak bu iş? Tabii ki ekonomik gelişmeyle olabilecek. Verimlilik artışıyla olabilecek. Yatırımların artmasıyla olabilecek. Yeni yatırımların, teknolojilerin daha yoğun bir şekilde kullanılmasıyla mümkün olabilecek. Peki, bu yeterli mi? Bunun yeterli olmadığını da konuşmalarımızda ve çeşitli vesilelerle bütün ilgililer ifade ediyorlar. Biz de bizzat yaşayarak kurum olarak bunu görüyoruz. Bir diplomaya sahip olmak istihdamın gerçekleşmesi için bugün yeterli değildir. Bunu hepimiz biliyoruz. Ne yapmamız lazım? O zaman yapılacak

formül yine açık ve net. Bizde de aynı şekilde, diğer ülkelerde de bu aynı şekilde tanımlanıyor. O zaman iş gücümüzü daha kaliteli, daha nitelikli hale getireceğiz. Bir beceri yetmiyor, o zaman çoklu becerili iş gücü haline dönüştüreceğiz. Bunun için ne yapmamız lazım? İşte bugünkü tartışmamızın da bir anlamda konusunu oluşturan yaşam boyu eğitim felsefesiyle veya bu anlayışla sürekli, hem işsiz olan gençlerimizi, hem iş piyasasına atılacakları, hem eğitim sürecini sürdüren gençlerimizi daha nitelikli hale getirmemiz gerekiyor. Yetmiyor, işini kaybetme riski olan çalışanlarımızı da uyum programlarıyla, beceri geliştirme programlarıyla sürekli eğitimde tutmamız gerekiyor veyahut da hizmet içi eğitim programlarıyla. Bunun dışında tabii yapacağımız olan eylem planlarında ülkemizin önceliklerini de bir ortaya koymamız gerekiyor. Nedir bugün Türkiye'nin bu alanda yaşadığı en önemli sorunlar? Genç bir nüfusa sahibiz. Bu hem avantaj hem dezavantaj. Çünkü birçoğu bunun ilk kez çalışma hayatına katılacak. İkincisi istihdama katılma oranımız. Dolayısıyla iş gücüne katılma oranımız son derece düşük. Avrupa Birliği ülkeleriyle kıyasladığımız zaman, hedeflenen oralarda biliyorsunuz Avrupa ülkelerinde %70'ler, %60'lar telaffuz ediliyor, bizde hala %48'lerde, %45'lerde, %49'larda. Artı başka bir sorunumuz var. Özellikle kadın iş gücümüzün istihdama katılması, iş gücüne katılması oranı son derece düşük. Bu 20'lerle ifade ediliyor, 27'lere kadar belki kentlerde, o da eğitimli kadınlarımızda yükselebiliyor. Kaçak işçilik sorunumuz var. Kaçak istihdam sorunumuz var. Bu da ayrıca ekonomik anlamda çok önemli sorunlarımızdan bir tanesi. Çocuk işçiliği sorunumuz var. Keza kaçak yabancı işçi sorunumuz var. Tüm bunları öncelikler içerisine alıp çözüm üretecek projeleri geliştirmemiz gerekir diye düşünüyorum. İkinci bir soru DPT ve İŞKUR yetkililerine yöneltiliyor. Soru şu " Ön kalkınma planlarında eğitim ve sağlık harcamalarına büyük önem verilmekte, ancak bütçe uygulamaları gösteriyor ki bu harcamalar bir hayli ihmal edilmiştir. Mevcut IMF programları buna olanak vermemekte, sorunu aşmak için önerileriniz nelerdir?". Tabii ben bir hükümet yetkilisi değilim ancak şunu kendi kişisel düşüncem olarak ifade edebilirim, tabii ki eğitim ve sağlık ülkemizin en öncelikli konularından bir tanesidir. Elbette ki olabildiğince bütçeden önemli payların bu noktada ayrılması gerekiyor. Ben şuna, izin verirseniz, belki yanlış düşünüyor olabilirim ama çok fazla katılamıyorum, her şeyin önüne bir IMF engelinin koyulması veya bir Dünya Bankası veya bir uluslar arası kuruluş engelinin konulması bana pek gerçekçi gelmiyor. Siz eğer programlarınızı önceliklerinizi projelerinizi çok iyi anlatabilirseniz ülke olarak veyahut da sağlayacağınız kaynakları, gelir gider dengesini bütçe dengelerinizi en iyi şekilde ortaya koyabilirseniz, buna başka kuruluşların şöyle yapma da böyle yap diye dayatacağına ben kişisel olarak inanmıyorum. Var-

sa bu konuda eksiklik, bizim eksikliklerimizdir. O zaman önceliklerimizi iyi tespit edeceğiz, ona göre bütçe dengelerimizi de kuracağız. Bilemiyorum, belki Devlet Planlama Teşkilatı yetkilisi arkadaşımızın da başka söyleyecekleri ilave edecekleri olabilir. DEMİRYOL-İŞ Sendikası'ndan bir arkadaşımızın sorusu var. "Özellikle bu Türkiye'de 2006 yılında hızlı tren projesi devreye girecek, iş gücümüzün eğitimi konusunda ve entegrasyonu konusunda neler yapılabilir?" diye. Aslında bu konuda yapılabilecek olan bildiğim kadarıyla en önemli şey, uyum programlarının geliştirilmesi. Yani yeni gelişmeye paralel olarak iş gücünün hazır hale getirilmesine yönelik çalışmaların yoğun bir şekilde uygulanması. Buna yabancılarda özellikle Quick Star Customized şeklinde de tanımlıyorlar. Yani işe uygun iş gücünün önceden hazırlanması, yetiştirilmesi şeklinde. Bu gerek yani yatırımlar için gerekse teknolojik yatırımlara giden diğer alanlar için de aynı şey söz konusu. Burada belki öne almamız gereken şey şu olabilir projenin tamamlanmasıyla birlikte yani inşa aşamasından işletme aşamasına geçişiyle birlikte ihtiyaç duyulacak nitelikteki iş gücünün eğitilerek hazır hale getirilmesi. Yani biz genellikle sonradan geliyoruz bu konuda. Bence belki de en büyük eksiklik veya yanlışlık burada. Öne almamız gerekiyor veyahut da projenin bitirilmesiyle, işletmeye geçmesiyle eş zamanlı olarak iş gücünün yetiştirilmesinde ayrı bir proje bölümü olarak ele almamız gerekir diye düşünüyorum. Uyum programlarından başka meslek geliştirme veya meslek değiştirme veya beceri zenginleştirme programlarından başka yapabilecek herhangi bir şey yok. Çalışan işçimizi çıkarıp yeni işçi alamayacağımıza göre halen istihdamda olan iş gücümüzün de bu anlamda yetiştirilmesi gerekiyor. Demin Sayın Müsteşarımıza yöneltilen bir sorunun bir benzeri bana da yöneltilmiş. Sanıyorum aynı şekilde nitelendiriliyor "Sosyo-ekonomik konular, ekonomik kriz, organizasyon, anket, sivil toplum, alternatif problem, politika, program vs" diye yazılmış, "71 kez yabancı sözcük kullandınız" yani biraz nazik bir şekilde ayıp değil mi deniyor. Valla öğrendiğim bu benim, bunlar da günlük kullanılıyor. Keşke çok arı Türkçeyi kullanabilsek ama bizim öğrendiğimiz de bunlar. Çok güncel olarak da kullanılan kelimeler. Sayın hocam da bu konuda gerekli şeyi verdi ona ilave edecek başka herhangi bir şey bilemiyorum. Şimdi efendim, son cümle olarak şunu söylemek istiyorum, iş gücü piyasası ile ilgili çalışmalarda piyasa araştırmalarına kurum olarak büyük önem vermemizin bir zorunluluk olduğunun bilincindeyiz. Buna yönelik çalışmalarımızı, yine biraz önce hocamın da belirtmiş olduğu gibi biz de sosyal ortaklarımızla, ilgili kamu temsilcileriyle, sivil toplum örgütleriyle, planlamayla birlikte yürütüyoruz. Ancak bunun aynen Devlet İstatistik Enstitüsünde olduğu gibi iş gücü istatistiklerinin nasıl belirli periyotlarda açıklanması yapılıyorsa veyahut da Amerika'da nasıl ki iş gücü istatistikleri her ay

belli periyotlarda sürekli bir açıklama ile sistemli hale getirilmişse, bizde de iş gücü piyasasının veya iş piyasasının ikinci boyutu olan talep boyutunu öne çıkaracak piyasa analizlerine de büyük ihtiyaç bulunduğunu buna büyük önem vermemiz gerektiğine inanıyorum. Tabii ki birlikte çalışma anlayışı, ilgili kamu temsilcileri veya sosyal taraflarla birlikte çalışma anlayışı, özellikle son yıllarda ülkemizde de çok gelişti ve bu konuda gerçekten önemli çalışmalar yapıyoruz. Ancak bu tek başına gerçekten sadece katılım yeterli değil. Hocamın belirtmiş olduğu düşüncelerine ben de katılıyorum. "Hep birlikte neler yapabiliriz" i daha net bir şekilde ortaya koymamız gerektiğini düşünüyorum. Tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum beni dinlediğiniz için.

YUSUF EKİNCİ:

Teşekkür ediyorum Sayın Ata. Sayın Barkçın söz sizin efendim, buyurun.

FATMA BARKÇIN:

Bana da Yaşar Şahin Bey "Kalkınma planlarının çoğunda mesleki ve teknik eğitimin %65'ler düzeyinde olması öngörülmesine rağmen, hedefe ulaşamamamızın ana nedenleri nelerdir? Uygulanamayan kalkınma planları kurumunuzun prestijini azaltmış olmuyor mu?" Öncelikle sorunuzun ikinci bölümünden başlamak istiyorum. Bildiğiniz gibi Devlet Planlama hükümete, Başbakana danışmanlık yapan bir kuruluş. Denetleme yetkisi yok. Biz de kurumda çalışanlar olarak bu sorunuzu sorguluyoruz. Bu soruna çözüm bulma yönünde çalışmalar yapıyoruz. Böyle bir soru sorduğunuz için teşekkür ediyorum. Mesleki eğitimdeki hedefe ulaşmama nedenlerinden bir tanesi iş gücü piyasasıyla programlar arasında yeterli bağlantının sağlanamaması. Mezun olan öğrenciler iş piyasasına gittiği zaman iş piyasasındaki işveren yeterli görmüyor. Geçen hafta biz Konya'daydık Konya'da iş gücü piyasası analizi ve mesleki eğitim mezunlarının durumu tartışıldı ve bir araştırma yapıldı. Maalesef %80 ortaöğretim mezunları işe alınırken %20 dolayında mesleki eğitim mezunları işe giriyor. Bu bir acı gerçek. Diğer bir neden, sabah Milli Eğitim Bakanımız açıklama yaptı. Psikolojik baskı oluştu. Üniversiteye giriş sistemindeki katsayıda oynama yapılması, mesleki eğitimi tercih edenlerin oranında, tek neden değil, ben de Sayın Bakana katılıyorum ama olumsuz yönde bir etki sağladı. İkincisi, mesleki eğitim normal öğretime göre daha pahalı bir eğitim. Türkiye zaman zaman çeşitli krizlerden geçmekte. Finansman konusunda yeterli kaynak ayrılamamakta. 1997'de çıkan ilköğretimin zorunlu hale getirilmesi yasası ile birlikte ilköğretimde atılım yapılmak üzere kaynaklar çoğunlukla oraya aktarıldı. Maalesef Türkiye'de, bunu kendi adıma söylemek istiyorum, bütüncül yakla-

şımla çözmüyoruz. Sorun neredeyse oraya kayıyoruz. Dolayısıyla bir sorunu çözerken diğer sorun artarak büyüyor. Bundan kaynaklanıyor diye düşünüyorum. Benzer şekilde Mustafa Gürbüz Bey yine "politika program sosyal organize şeklinde kemleler kullandınız 67 tane, diğer arkadaşlarda olduğu gibi, bu dilimizi kirletmiyor mu?" diye sormuş. Maalesef ben de Namık Bey gibi öğretilenlerle büyüdük. Bunlar artık yabancı gelmiyor bize. Ama size şu konuda katılıyorum. Maalesef yabancı sözcükler, İngilizce sözcüklerle ifadeler yapılıyor. Yabancı dili en iyi şekilde, bir tane de değil birkaç tane öğretmeliyiz ve öğrenmeliyiz, ama yabancı dili, sizin dediğiniz anlamda demiyorum ama ben, Türkçe konuşurken aralara sıkıştırarak bir özenti niteliğine geldi. Bu konuda hak veriyorum. Ben teşekkür ediyorum. Yalnız ben de Alp Bey'e bir soru sormak istiyorum hazır mikrofonu almışken; Talim Terbiye olarak eğitimde programlardaki sıkıntıları çok güzel dile getirdi kendisi. Bu konuda pilot olarak çalışmaların da başlatıldığından bahsetti. Yalnız bu programların yapılması yeterli midir, bu konuda yöneticilere ve öğretmenlere ne gibi aktivitelerle programın daha sağlam bir zemine oturtulmasını sağlayacaklar? Teşekkür ediyorum.

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Barkçın teşekkür ediyorum. Evet cevap verebilirsiniz Aziz Bey'in sorusuna. Yani kaynak konusuydu zannediyorum bütçe uygulamalarıyla ilgiliydi.

FATMA BARKÇIN:

Şimdi haklı olarak politikalarla tutarlı finansmanın ayarlanması lazım ama zaman zaman dediğimiz gibi ülke kaynakları çok kısıtlı. O kaynakları dengeleyebilmek için hükümetlerin tercihlerine göre bazı alanlarda kısıntı yapılıyor. Ben de Namık Bey gibi, eğer biz politikalarımızı, bütçemizi, kaynaklarımızı rasyonel kullanır çok iyi organize edebilirsek buna ne IMF ne başka kuruluşlar müdahale edebilir. Biz kendi işimizi çok iyi yapmamız lazım diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Barkçın teşekkür ediyorum. Sayın Boydak size sözü vermeden önce ekrana yansıyan fakat açıklanmayan bir şeyi ben de size soru olarak yöneltmek istiyorum. Hayat boyu eğitim okulda başlar. Halbuki onu Sayın Temel'le de böyle konuştuk biz burada, son çalışmalar bunun ana rahminde başladığı doğrultusundadır. Teşekkür ederim. Buyurun.

ALP BOYDAK:

Ailede demiştim efendim.. Ben teşekkür ediyorum. Şimdi buna ben de katılıyorum ama bunu söylemiştim. Ailede başlar ama bizim konumuz okul olduğu için ben okuldan başlatıyorum demiştim. Şimdi benden de bu anlattığım şeylerle ilgili bir somut örnek isteniyor. Şimdi şöyle bir örnek verirsem sanırım açıklayıcı olur. Mesela Yavuz'un Kahire seferi, Mısır seferini öğrenmemiz gerektiğini düşünelim, böyle bir konumuz var. Normalde bunu öğretmen tahtaya tarih atlasını asıyor yani o bölümü asıyor ve bununla ilgili, çeşitli şekillerde anlatıyor bu olayı. Ama bizim yaptığımız öyle değil. Biz şöyle bir şey istiyoruz, çocuklara diyoruz ki, evinizden gelirken gelecek dersimizde, çeşitli gazeteler getirin. Çocuklar gazeteleri getiriyorlar ve onları grup çalışması yapıyoruz grup oluşturuyoruz ve diyoruz ki şimdi gazeteyi inceleyin bakalım, başlıklar ne şekilde yazılmış? Manşet, sürmanşet ne şekilde yapılmış? Bunları bir inceleyin, araştırın. İlanlar nasıl verilmiş? Reklamlar nasıl verilmiş? Şimdi siz de bir gazete çıkaracaksınız, ama çıkaracağınız gazete Yavuz'un Mısır seferini yaptığı zaman çıkıyor. Şimdi böyle bir şeyle karşılaşınca çocuklar, bu denendi çeşitli okullarda ve şu anda deneme çalışması yapılan programda olmayan bir şey ama daha önce denendiği için bu örneği vermek istedim. Çocuklar gazeteyi inceliyorlar ve arkasından kendi gazetelerini çıkaracaklar ama tarihin bu bölümüyle ilgili yeteri kadar bilgiye sahip değiller. Mesela kim makale yazar acaba Yavuz'un Mısır seferi sırasında? Ve bunları hep düşünmek zorunda kalacak ve öğretmen de buna cevap veremez durumda kalacak. Gidip kaynakları tarayacak bununla ilgili. O elde ettiği bilgilerle, dikkat ediyorsanız araştırma diyoruz, ama araştırma deyince öğretmen diyor ki git Ömer Seyfettin hakkında bilgi topla, işte Namık Kemal hakkında bilgi topla. Bu araştırma değil, çünkü neyi niçin araştıracağım bölümü içinde yok. Ama şimdi neyi niçin araştıracağına öğrenci kendisi karar vermek zorunda kalıyor. Çünkü gazeteyi çıkaracak ve gazetedeki bu bilgiyi yazması amacıyla araştırması gerektiğini biliyor ve ona cevap arıyor. Dolayısıyla böyle bir çalışma oluyor. Yaratıcılık diyoruz hep bundan söz ediyoruz, işte burada yaratıcılık var, çünkü gazeteyi oluştururken bunları düşünmek zorunda kalıyor öğrenci. Ve elde ettiği bilgileri de başka bir yerde kullanmasını istiyoruz. Nerede, gazetede kullanılmasını istiyoruz. Sadece bilgilerin öğrenilmesi yeterli değil. Bunun başka bir yerde kullanılması da önemli. İşte bunu da yapmış oluyor çocuklar. Bu şekilde bir çalışma yapıldığı zaman, beyin yarımküreleri diye bir kuram var beynimizin sağ ve sol tarafı birbirinden farklı çalışıyor. Beynimizin sağ tarafı aktif hale geliyor, etkin hale geliyor ve bir defada bunları belleğe kaydediyor ve 30 sene sonra öğrenci bunlarla ilgili bir soruyla karşı-

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

laştığında bunları hatırlayabiliyor. Ama tekrarla öğrenilenlerin hepsi, tekrar kesildiği anda, tekrar kayıtları beynin sol tarafı tarafından belleğe kaydedilir. Tekrar kesildiği anda unutulur, hiçbir şey hatırlanmaz olur. O yüzden bütün çocuklarımız hayat boyu tekrar etmek zorundadır. Üniversite sınavına girmek için şimdi ben fiziği bitirdim haftaya yeniden başlayacağım demek zorunda kalır çocuk çünkü hiç birini gerçekten öğrenmiş değildir. Burada, bu gazete örneğinde çocuk bunları yapıp yaşıyor ve bir daha da unutmamak üzere belleğine kaydediyor. Bu çalışmada ilginç birkaç şey vardı. Mesela işte ne bileyim "Yavuz gümbür gümbür Kahire'den içeriye giriyor" diye bir başlık atmış mesela bir öğrencimiz. Bir öğrencimiz ebru çalışması yapmış, başka bir öğrenci ebru çalışmasıyla ilgili gazetede bir bilgi. O dönemi inceliyor çocuk ve diyor ki o dönemde ebru çalışmaları var. O halde ben bunu gazeteme yansıtayım. Başka bir çocuk ilan vermiş, güçlü kuvvetli bir top ustası aranıyor. Sefere gidilecek mutlaka orada top kullanılacak, o halde orada top dökülmesi lazım. Buna benzer ilginç şeyler çocuklar tarafından çıkıyor ve yaratıcılık açısından son derece önemli şeyler. Şimdi bunlar tabii ki bizim öğretmeni rehber haline getirmesini sağlayan şeyler. Şu anda hazırlana programda biz öğretmenlerimize etkinlikler hazırladık ve internette eğer Milli Eğitim Bakanlığı'nın web sitesine girip oradan Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'na geçerseniz orada web sitesinde birden beşinci sınıfa kadarki dönemlerin hepsini kapsayan etkinlikler ve program var. Oradan girip buna benzer etkinlikleri görme ve inceleme şansınız var. Şimdi tabii bu bununla yeterli olmayacak. Biz bunun için bu yılın başından beri, sayın hocamın sorusuna da cevap versin diye söylüyorum, öğretmenlerimize ve müfettişlerimize sürekli bir seminer veriyoruz Yalova'da. Bu hafta son dönemi. Formatör öğretmen ve Türkiye'deki tüm ilköğretim müfettişleri şu anda eğitimden geçtiler bu programla ilgili. Ve programdaki etkinlikler çok detaylı bir şekilde yazıldı. Her ne kadar bu yaratıcılığı etkiliyorsa da, yani öğretmenin eline hazır etkinlik sununca onun yeni bir şey yapmasını engelliyor gibi görünse de ilk başta bunu yapmaya mecbur kaldık. Çünkü öğrenci merkezli etkinliklere öğretmenlerimizin hepsi çok hazır değildi. O yüzden böyle bir şeye ihtiyacımız vardı. Teşekkür ederim. Pardon efendim unuttum. Bana da benzer bir yazı geldi de..

YUSUF EKİNCİ:

Sayın Boydak teşekkür ediyorum. Şimdi efendim oturumu kapatmadan önce izin verirseniz bir iki cümleyle bir değerlendirme yapmak istiyorum. Eğitim, davranış kazandırmak ve kısacası okuduklarımızı, söylediklerimizi, konuştuklarımızı, anlattıklarımızı davranışa dönüştürebilmektir. Hepimizin üzerinde ittifak ettiği eğitim tarifi budur.

Eğer davranışa dönüşemiyorsa bu durumda Türkiye'nin genel bir sorunudur ki istenilen sonuca ulaşılamamış demektir. Yani eğer söylediklerimizi, anlattıklarımızı, okulda verdiklerimizi uygulamada kullanamıyorsak o davranışı kazandıramamışsak o zaman istenilen başarıyı elde edemiyoruz demektir. Özellikle okullarımızda bir iç değerlendirme yapıyoruz. Çocuğu tarih dersinden imtihana alıyoruz, diyoruz ki şu soruların cevaplarını ver. Yazılı soru cevabımız karşımıza geliyor, değerlendiriyoruz, 100 üzerinden 90 aldın. Burada esas maksat çocuğun o soruların cevabını ezberleyip getirmesi, bize de yazılı olarak cevap vermesi değildir. Burada asıl maksat, çocuğun tarih şuurunun gerektirdiği davranışı, gerektirdiği yerde gösterebilmesini kazandırmaktır. Dış değerlendirme dediğimiz değerlendirme budur. Okulda verdiklerimizi, eğitim anında verdiklerimizi okulla sınırlamamamız lazım. Esat Bey bundan sonraki oturumda konuşacak: Esat Bey bundan sonraki oturumda okul dışı eğitim üzerinde ağırlıklı duracaktır. Eğitim sistemi içinde verilen bilgi davranışa dönüşebiliyorsa, alınan bilgi uygulamaya dönüşebiliyorsa sistemimiz başarılı demektir. Ben bütün katılımcılara teşekkür ediyorum. Sağ olun; var olun. Saat 14:30'da ikinci oturum bu salonda başlayacak, 7 katta arkadaşlarımız size yol gösterecektir. Öğle yemeğimiz var. Buyurun diyorum, teşekkür ediyorum efendim.

SUNUCU:

Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam sempozyumunun ikinci oturumuna geçeceğiz. Bu oturumun başkanı esasen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Müsteşarı Sayın Enis Yeter Beyefendiydi. Bir toplantı dolayısıyla burada bulunamadığı için Dr. Cem Toker Beyefendi onun yerine Bakan Danışmanı oturumu yönetecekler. Cem Bey buyurun. Yine ama toplantının sonuna yetişecek. İLO Genel Direktörü Sayın Gülay Aslantepe şu anda Polatlı'ya falan yaklaşmış vaziyette, Antalya'da bir seminerden geliyor; sonuna yetişecek. İkinci konuşmacımız; Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü Sayın Esat Sağcan. Buyurun Esat Bey. Üçüncü konuşmacımız; MEGEP uzmanı Jan De Voogd. Buyurun. Üçüncü konuşmacımız; Mohsen Ben Chibani, ICFTU Genel Sekreter Danışmanı. Buyurun efendim. Sayın Toker söz sizde.

CEM TOKER:

İşçi ve İşveren Konfederasyonlarımızın değerli yöneticileri ve üyeleri; değerli beyefendiler, hanımefendiler hepinizi TÜRKİŞ tarafından düzenlenen "Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam Sempozyumu"nun birinci gün öğleden sonraki ikinci oturumuna hoş geldiniz diyerek selamlayarak sözlerime başlamak istiyorum.

Öncelikle Sayın Müsteşarımız Enis Yeter bu toplantıya başkanlık edecekti. Bu oturuma. Fakat Sayın Bakanımızın adına Ankara dışında önemli bir toplantıya katılma zorunluluğu olduğundan çok önem verdiği bu toplantıya katılamadığından tüm katılımcılara saygılarını ve toplantının başarılı geçmesi yönündeki dileklerini ilerek giriş yapmak istiyorum. Oturumumuz "hayat boyu eğitim ve Avrupa Birliği istihdam stratejisi" başlığını taşımaktadır. Kuşkusuz Avrupa Birliği sürecinde hayat boyu eğitim ve istihdam ismini taşıyan bu sempozyumda bu oturumun önemi ortadadır. Bu nedenle de çok değerli katılımcıların bizlere vereceği bilgileri şimdiden sabırsızlıkla beklediğimizi belirtmek istiyorum. Çok değerli katılımcılarımız var. Oturumumuza biraz sonra katılacak olan Sayın Gülay Aslantepe bilindiği üzere İLO Türkiye direktörüdür. Sayın Esat Sağcan Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü olarak görev yapmaktadır. Sayın Jan De Voogd MEGEP iş piyasası uzmanıdır ve Mohsen Ben Chibani ise ICFTU'nun Genel Sekreter Danışmanı olarak görev yapmaktadır. İzin verirseniz, oturumumuzun başında hem konuya bir giriş yapmak açısından hem de konuya ilişkin fikirlerimi iletmek açısından çok kısa bir sunuş yapmak istiyorum. Arkasından da yirmişer dakika olmak üzere katılımcılara söz vereceğim. En sonunda da soru-cevaplar şeklinde ve panelin katılımcıları birbiri hakkında ve soru-cevap hakkındaki değerlendirmeleri ile de oturuma son vermeyi düşünüyorum.

Bilindiği üzere, işsizlik özellikle son zamanlarda işsizliğin çözümü ve istihdamın arttırılmasına yönelik açıklamalara ve teorilere bakıldığında bu açıklamaları yapısal işsizlik bağlamında açıklayan yaklaşımların ön plana çıkmaya başladığını görüyoruz. Özellikle ülkemiz gibi yüksek büyüme rakamlarını yakalamasına rağmen istihdamda aynı başarıyı, aynı performansı gösteremeyen ülkelerde ve durumlarda ortaya çıkan açıklama işsizliğin yapısal işsizlik haline gelmesinden dolayı olduğuna yönelik olmaktadır. Böyle olunca da istihdam ile eğitimin arasındaki işbirliğinin kuvvetlendirilmesi ve istihdam edilebilirliğin arttırılması yapısal işsizlik bağlamında istihdamın ve işsizliğe yaklaşımın en önemli argümanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapısal işsizlik açıklaması yeteneklerle hazır olan işlerin arasında bir dengesizlik ve uyumsuzluk olduğunu bize ortaya koymaktadır. Dünyada yaşanan son yıllardaki gelişmelere baktığımızda özellikle az beceri gerektiren işlere olan talebin azaldığı ve yüksek becerilere olan talebin yükselmekte olduğu görülmektedir. Bu hem işgücü piyasasını hem hiç girmemiş kişiler için hem de işgücü piyasasına girmiş ancak istihdam edilebilirliği tehlikede olan risk altında olan kişilerin devamlı hayat boyu öğrenme felsefesinden hareketle istihdam edilebilirliklerini arttırma yönünde çabalarda bulunmalarını bizi götürmektedir. Özellikle Türkiye'deki mesleki eğitim ve işsizlik-istihdam arasındaki bağlantıya çok kı-

sa bir bakış yaptığımızda Türkiye'deki mesleki eğitim oranının diğer ülkelerde normal eğitim % 35 ve mesleki eğitim % 65 iken Türkiye'de bunun tam tersi olduğunu görüyoruz. Bunun paralelinde bir rakam daha ifade etmek gerekirse, özellikle yüksek eğitim görmüş ve bunun yanında da mesleki eğitim görmüş kişilerin işsizlik oranının da normal işsizlik oranının üzerinde olduğunu görüyoruz. Bu iki rakamı bir araya getirdiğimizde karşımıza çıkan sonuç şu olmakta: birincisi, mesleki eğitime önem vermiyoruz. Fakat mesleki eğitimden geçirdiğimiz kişileri de istihdam edilebilir kılamıyoruz. Bu iki açıklamadan hareketle de Türkiye'de istihdam ile mesleki eğitim arasındaki ilişkinin mutlaka çok iyi bir şekilde kalıcı ve sürdürülebilir bir şekilde kurulma gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Buradan oturumumuzun konusuna girecek olursak, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin bilindiği üzere 1993 yılında Delor'un beyaz kitabıyla birlikte şekillenmeye başladığını görüyoruz. Bu şekillenmeye başlayışın temeli ise Delor'un kitabının isminde de anlaşılacağı gibi büyüme, rekabet yeteneği ve istihdam temelli bir düşünden harekete çıkarak ortaya çıkmıştır bu yaklaşım ve Avrupa Birliği'nin ilk etapta Amerika Birleşik Devletleri ve daha sonra da büyüyen ve yeni gelişen ekonomiler olan Çin ile veya daha Uzak Doğu'daki diğer ülkeler ile rekabet etmesinin yolunu açacak istihdam stratejilerini geliştirilmesi esas hedefti. Burada da kitabın ismindeki rekabet kelimesine bizi götürecek olan ise, Avrupa Birliği'ni götürecek olan ise beşeri sermayeye yatırım olarak belirlenmekteydi. Beşeri sermayeye yatırımın dolaylı olarak bizi götürdüğü nokta ise mesleki eğitim ve devamlı mesleki eğitim dediğimiz meslek eğitimine önem verme ve bunun bir aşama ötesi de yaşam boyu öğrenimi hayata geçirme olarak karşımıza çıkmaktadır. 1997 yılında Lüksemburg süreci sonrasında şekillenen Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin 4 temel üzerine oturduğunu görüyoruz. Bu dört temelin iki tanesinin bizim konumuzla ilgili olduğunu görüyoruz. Bunlardan birincisi; istihdam edilebilirliği arttırmak. İstihdam edilebilirliği arttırmak da işgücü piyasasının ihtiyaçlarına onun taleplerine uygun eğitimlerden geçmiş olabilmeyi ve herhangi bir şekilde işgücü piyasasına girmiş olunsa bile bunu sürdürebilir kılmayı gerektiren devamlı ve sürekli hayat boyu eğitimlerin gerçekleştirilmesine bağlı olmaktadır. Yine dört temelden üçüncü başlıkta buradan geçişte yaşam boyu öğrenim, iş yerleri ve çalışanların devamlı piyasa koşullarına uyumunun sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin gelişmesinde Barselona Zirvesinde mesleki eğitime vurgu yapıldığını görüyoruz. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin 2003–2006 yıllarındaki şekillenen halinde ise 3 tamamlayıcı unsurdan birinin işte kalite ve verimlilik olduğunu görüyoruz. Tabi işte kalite ve verimlilik de kişilerin işgücü piyasasının gerektirdiği şekilde donanımlara sahip olmasından geçtiğini hepimiz

biliyoruz. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin kurumsal anlamdaki en önemli kurumu, bilindiği üzere, 2003 yılında kurulan Avrupa İstihdam ve İşgücü Kurumu'dur. Bu kurum kurulduğunda 4 tane kilit anlamdaki gerekliliği ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi; işçi ve işverenlerim işgücü piyasasına adaptasyonunu arttırma ki bu da eğitimden geçmektedir. Bir diğer husus ise beşeri sermayeye daha fazla ve daha etkin yatırım yapmaktır. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin, bilindiği üzere, 10 tane rehber hedefi bulunmaktadır bunun paralelinde. Bu 10 tane hedef hepsi birbiriyle iç içe geçmiş birbiriyle bağlantılı hedeflerdir. Ancak, bir tanesi doğrudan yaşam boyu öğrenim ile ilişkilidir. Oda beşeri sermayeye ve yaşam boyu öğrenimin gelişimine teşvik edilmesi rehber hedefidir. Bu rehber hedefin gerçekleştirilebilmesi için ise Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu özellikle ikincil eğitimlere katılma hakkı ve temel becerileri kazanma hakkının geliştirilmesine, gençlerin üniversitelere girişlerinin desteklenmesine, düşük becerili ve diğer dezavantajlı insanlar için özel eğitim ve yaşam boyu eğitim programlarının geliştirilmesine, eğitim fonlarına önem verilmesine, yaşam boyu öğrenime herhangi bir şekilde girişin kolaylaştırılmasına, eğitime girişte kişilerin bireysel ihtiyaçlarının tamamlanmasına ve hatta gerekiyorsa bireysel bazlara kadar inebilen eğitim gelişim programlarının düzenlenmesine, elektronik öğrenme dediğimiz her türlü aracın kullanılmasına ve tüm düzeylerde işbirliği ile eğitim reformlarının gerçekleştirilmesine vurgu yapmaktadır. Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nin 10 rehber hedefinin bilindiği üzere 2004 sonlarına doğru bir tartışmaya açıldığı hatta bu 10 rehber hedeften bazı görüşlere göre vazgeçilerek bunun 4'e indirildiği gibi görüşler olmuştur. Bunun altında yatan temel sebep ise Wim Kok'nun hazırlamış olduğu biliyorsunuz "Task Force" adı verilen bir rapordur. Bu raporda da en önemli şekilde bu 10 rehber hedefin yanında sayılan 4 hedeften birisi de yine yaşam boyu öğrenim olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak, işgücünün esnekliği ve verimliliği burada bizim en önemli kilit rol olarak karşımıza çıkmaktadır. Esneklikten anladığımız şu: Yeteneklerin kısa süre içerisinde geçersiz hale gelme durumuyla karşı karşıya olunması. Bu da bize uyum, hareketlilik, her anlamda yatay, dikey işgücünün hareketliliğini bize ifade etmektedir. Aynı zamanda da işgücünün verimliliğinin arttırılmasına vurgu yapılmaktadır. Bir diğer unsur ise insan kaynaklarının geliştirilmesi, planlanması ve işgücü planlamasının geliştirilmesi Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi'nde çok kısa olarak karşımıza çıkan temel unsurlar olarak burada ifade edilebilir. Ben sözü çok fazla uzatmadan benzerini çok kısa süre önce HAKİŞ tarafından gerçekleştirilen ve TÜRKİŞ'in de bugün burada sürdürdüğü bu tür mesleki eğitime yaşam boyu öğrenime ve devamlı mesleki eğitime vurgu yapan sempozyumların sosyal tarafların sosyal ortakların bu konuya olan duyarlılığının en

önemli göstergelerinden biri olduğuna olan inancımı belirtiyorum ve sözü ilk panelistimiz Sayın Esat Sağcan'a, kendisi Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü. Süreniz 20 dakikadır. Buyurun efendim.

ESAT SAĞCAN:

Sayın Başkan, hanımefendiler, beyefendiler. Öğrenme bir haktır; bir araçtır; bir sevinçtir ve paylaşılması gereken bir sorumluluktur. Bu sorululuğu paylaşıp burada bulunduğunuz için size teşekkür ediyorum. Öğleden evvel de bu kadar bir izleyicimiz vardı. Sanıyorum bir kısım arkadaşlar yemekten sonra buradan ayrılmak zorunda kaldılar. Yeni gelen simaları da bir hayli fazla görüyorum. O nedenle de katıldığınız için tekrar teşekkür ediyorum. Yönetim, beş defa neden niçin sorularını kendi kendimize sormaktır. Şimdi ben size soruyorum: Hiç işsiz kaldınız mı? Evinizdeki çocuklarınıza bir ekmek parası götürecek para kazanamadığını ve iş bulamadığınız için evinize giderken kara kara düşündüğünüz günler oldu mu? Olmadıysa bile böyle bir hali bir an için yaşayabileceğinizi dikkate alarak düşünün ve benim sunumumu o perspektif açısından izlemeye çalışın diye rica ediyorum. İki şey var. Bir, yükümlülük duygusu; bir de sorumluluk duygusu. Yükümlülük duygusu kanun emrettiği için yapılan bir işlemdir. Sorumluluk duygusu ise insan olduğumuz için görevimizin şuuruna erdiğimiz için kimse bize bir şey söylemese de o işin üstüne yürümeyi hissetme duygusudur. Savaşta da giden iki türlü insan vardır. Birisi "Alah Allah Allah" diye böyle içten gelerek gider; öteki de "Allah Allah Allah, bu nerden çıktı" diye gider. Şimdi bu meseleler – işsizlik meselesi, istihdam meselesi – sorumluluk duygusuyla takip edilecek bir meseledir. Yirmi birinci yüzyılın öncelikli konusu yaşanan küreselleşme sürecidir. Paranın ve işgücünün serbestçe dolaşımı çok önemli yayılma süreci olup modern dünyanın anlaşılmasında teknolojik devrimin yeri çok önemlidir. Bilişim olanaklarına erişim ve etkin kullanımında 6.4 milyar insan ve 200 ulus devlet düzeyinde büyük dengesizlikler bulunmaktadır. Son yıllarda teknolojik gelişmelere bağlı olarak pek çok ülkede işsizliğin hızla yayıldığı görülmektedir. 6.4 milyar dünya nüfusunun % 40'ı günde 2 dolar altında bir gelirle yaşamaktadır. Küresel köyde çözmek zorunda olduğumuz pek çok sorun bulunmaktadır. Adalet, eşitlik, güvenlik, dil, uyum, yoksulluk, işsizlik bunların başında gelmektedir. Bugün ülkemizde önemli sayıda Romanya ve Bulgaristan vatandaşı işçi bulunmaktadır. Yaşar Okuyan Bey'in ifadesiyle bu 2,5 milyondu ama şimdi Çalışma Bakanlığı bunu daha düşük olduğunu söylüyor. Bunlar bizim işçinin 10 milyona yaptığını 2 milyona yapıp piyasayı düşürüyorlar. Dolayısıyla bizim işçimiz de iş bulamıyor. İşsizliğin hızla yayıldığı günümüzde yabancıların da iş arayışında bulunası iş-

çilik ücretlerini azaltmış, giderek bu sorunu körüklemiştir. Devlet İstatistik Enstitüsü 2004 verilerine göre; işsizlik oran %10,3'e ulaşmıştır ama aradaki söylentiler bunun daha yüksek olduğunu gösteriyor. AB'ye girmek için yıllarca çaba sarf etmemiz, paranın ve insanın serbest dolaşımının getireceği avantajlardan yararlanmamız, ülkenin refahı ve kalkınması devletimizin yüksek menfaatlerinin bir gereği olarak görülmektedir. Ancak, AB süreci içerisindeki gelişmelere göre; Avrupa İstihdam Stratejileri'ne uygun bir gelişme içerisinde bulunulması gerekmektedir. Şimdi sağlıkla ilgili meslekler-de görüşmeler başladı. Geçenlerde o görüşmelerde dediler ki; siz ebe ve hemşireleri liseden mezun ediyorsunuz, biz üniversiteden mezun ediyoruz. Üniversiteden mezun olan bizim elemanlarımız Türkiye'de çalışabilir ama onlardan daha düşük seviyede yetiştirilmiş olan sizin elemanlarınız Avrupa'da çalışamaz. 97 yılında ABD'de enflasyonun çok düşük istihdamın rekor düzeyde olduğu dönemde Avrupa'da 17 milyon nitelikli işsizin bulunması AB'yi bu konuda acil bir strateji geliştirmeye yöneltmiş; Lüksemburg Özel İstihdam Zirvesi'nde işsizlikle mücadele ve istihdamı arttırmada ortak bir koordinasyonda anlaşma sağlamışlardır. Amsterdam Anlaşması'na eklenen yeni istihdam bölümünün 128. Maddesi bu stratejinin yasal dayanağını gösteriyor. Söz konusu madde; Avrupa Konseyi'ni her yıl üye ülkeler için istihdam hedeflerini belirlemesini, üye ülkelerin belirlenen istihdam hedeflerini ulusal düzeyde uygulanmasına ilişkin yıllık ulusal eylem planlarını hazırlamalarını – her Avrupa ülkesine mecburiyet getiriyor – Komisyon ve Konsey'in ulusal eylem planlarını birlikte inceleyerek Avrupa Konseyi'ne ortak istihdam raporu sunmasını ve Komisyon'un bir sonraki yıl için istihdam hedeflerini revize etmek üzere yeni bir öneri hazırlamasını, Konsey'in hükümet ve devlet başkanlarının mutabakatıyla bir sonraki yıl için istihdam hedeflerini resmen onaylamasını, Konsey'in Komisyon'un önerisi üzerine nitelikli çoğunluk yöntemiyle her bir üye ülke için tavsiyeler yayınlamasını öngörmektedir. Lüksemburg İstihdam Zirvesi'nin dört temel boyutu, az önce Sayın Başkan da değindi bu konulara. Sabah da bir kısım arkadaşlar değimdi ama istihdam edilebilirlik, işsizlere gerekli becerilerin önce bir kazandırılması lazım. İş piyasasına giriş imkanlarının arttırılması, uzun dönemli işsizlikle mücadeleyi sağlayabilecek önleyici tedbirlerin alınması, iş piyasasına aktif katılımı teşvik eden politikalar içermektedir. Yani sorumlu yöneticiler olarak hepimizin iş kuranları desteklemeyi, yeni iş yerlerinin açılmasını, yeni yatırımların yapılmasını, buralarda çalışacak insanların eğitimini süratle götürecek şekilde birlikte çalışmamız gerekmektedir. Girişimcilik. Keza girişimcileri desteklemek lazım. Bizim ülkemizde bu konularda maalesef çok mesafe kat etmemiz gerekiyor. Bizim ustalık belgesini alan elemanlarımızın önemli bir çoğunluğu başkasının yanında iş yapıyor. Ben

bunlara bir araştırma yaptırdım ve verdikleri cevapta aynen şunu söylüyorlar: "Bizim elimizde birazcık sermayemiz olsa makinemizi alacak paramız biz kendi işimizi kurarız". Onların kendi işini kurması demek yanlarında birer ikişer kişi çalıştırması demek; ilave istihdam arttırmak demektir. Maalesef bu konularda görüştüğümüz yerlerde de bir kredi desteği alamadık. Adaptasyon, küreselleşme ve teknolojideki gelişmelere cevap verecek şekilde işçilerin uyum eğitiminden geçirilmesi ve iş organizasyonlarının değişime ayak uyduracak biçimde yeniden esnek şekilde yapılandırılması gerekmektedir. Fırsat eşitliği, kadın erkek ayrımı yapmadan her iki gruba da eşit imkanlar sağlanarak iş bulmalarının temini öngörülmektedir. Bu belirlenen strateji ortak bir motivasyon sağlamış Avrupa'da. İstihdam politikalarına saydamlık getirmiş ancak istihdamı istenilen düzeyde arttıramamıştır. Lizbon Zirvesi'nin kararlarını tekrar okumayacağım. Burayı geçiyorum zaman bakımından. Stockholm Zirvesi var. Oradaki kararlarda burada ekranda gördüğünüz gibi. Stratejinin revizyonu. Bu zirvelerde oluşturulan stratejiler. Bunu dinlerken bizim ülkemizin stratejisi nedir diye kendimize soru soralım. Var mı böyle bir stratejimiz? Nedir? İşsizler için aktif ve önleyici önlemler. İş yaratma ve girişimcilik. Bugün Almanya'da bir meslek erbabı iş kurmak için rahatlıkla kredi kullanabilir. İş piyasasında değişikliğe uyum, adaptasyon ve mobilite. İnsan kaynaklarınız geliştirilmesi, hayat boyu öğrenme. İşgücü arzını ve yaşlı istihdamını arttırma. Oysa bizde genç yaşta bir sürü emekliler ordusu meydana getirdik. Kadın-erkek eşitliği. Dezavantajlı grupların iş piyasasına kazandırılması ve ayrımcılıkla mücadele. Çalışmayı özendirmek, kayıt dışı istihdamı kayıt altına almak, bölgesel farklılıkların azaltılması. Acaba bunları okurken gazetelerde okuyoruz, öneriler geliyor. Sigorta primlerini biraz daha düşürsek de işverene kolaylık sağlasak da, işveren de 50 kişi istihdam ediyorsa 100 kişi istihdam etse diye öyle bir teşvik getirsek faydası olur mu gibi. Lizbon ve Stockholm Zirveleri'nin hedeflerinin tutturulması biraz zor görünmektedir. Birliğe sonradan katılan Doğu Avrupa ülkeleri işsizlik sorununu giderek arttırmıştır. Burada önemli olan işsizlik sorununun görülmesi ve bunu çözmek üzere stratejilerin belirlenmiş olmasıdır. Strateji; kaynağın kuvvetin zaman ve mekanını belirterek ortaya koyulması olayıdır. Biz istihdam konusunda ne yapacağız; her yıl kaç kişi istihdam edeceğiz; nerelerde istihdam edeceğiz; bu istihdamı yaratmak için hangi teşvikleri getireceğiz; bunarlı ortaya koymamız gerekiyor. Böyle bir şey yaparsak biz de bir strateji hazırlamış olacağız. Pek çok ülkenin makroekonomik politikasındaki odak noktası insan istihdamıdır. Artık odak noktası finans değildir ve gelecekte sağlıklı bir eğitim ve istihdam politikasının uygulanması son derece önemli gözükmektedir. Stratejiler içerisinde önemli olan konulardan biri hayat boyu eğitim; kişilerin değişime uyumu ve uyum

eğitimidir. İnsan sermayesi kavramını şöyle açıklamak mümkündür. Bireyin edindiği bilgi, beceri, yeterlilik ve davranış onun şahsi, toplumsal ve ekonomik refaha ulaşmasını kolaylaştırır. Şuraya dikkatinizi çekerim. Aranan sadece üst düzey eğitim alan bilgili işçi değildir. Aranan yaşam boyu kendini yenileyen ve uzun dönemde işsizlikle burun buruna gelmeyecek nitelikleri kazanmış işçi kavramını oluşturmaktır. İşinden olan insanların yeni bir işe adapte olmaları mutlaka bir eğitimden geçmelerini de zorunlu kılmakta; hayat boyu öğrenme önemini daha da hissettirmektedir. Japonlar der ki; bir insan profesör dahi olsa yeni bir işe başlamışsa o alan için yenidir. Mutlaka bu alanda bilgilendirilmeli ve uyum eğitiminden geçirilmelidir. Aksi halde bu kişiye yüksek ücret ödemenin bir anlamı yoktur. Sony'nin kurucusu Morita, "bir ağacı köklerindeki toprağıyla bir başka yere nakledersiniz; yeni yerine alışıncaya kadar itinayla bakarsınız. Nemawashi denilen uzun ve zahmetli bu yöntem sonuçta sizi büyük ödüllerle ödüllendir" demektedir. Şimdi fabrika robot sistemiyle çalıştırılır hale geldi; 500 işçi boşa çıktı. O 500 işçiye başının çaresine bak demek yanlış. Başka sektörlerde hangi sektörde iş arsa ona uygun bir uyum eğitimi vereceksiniz. O insanı bu defa oraya nakledeceksiniz. Nemawashi yöntemini uygulayacaksınız ve o insan hayatını devam ettirmeye devam edecek. Hayat boyu öğrenme bilgi toplumuna geçişle bilgi toplumunda sosyal ve ekonomik kazançların eşit olarak dağıtılmasını sağlamada temel ilkedir. Yetişkin eğitiminin zamanı, süresi ve maliyeti kazanımların paylaşımı ilk eğitim veya yetiştirmeden farklıdır. Geleneksel eğirim ve öğretim daha kapsamlı; hayat boyu öğrenime doğru giderken kuramsal düzenlemelerdeki bu yetersizlikle bu sistemleri ve bunların ileride sosyal yönden kabulünü tehdit etmektedir. Bilmek için öğrenmek; yapmak için öğrenmek; kendisiyle bütünleşmek için öğrenmek; beraber yaşamak için öğrenmek. Bu yolla bütün toplumlarda sanayi ve hizmetlerin en yoğun olduğu yapılanmaya herkese öğrenmeden fırsat eşitliği sağlanarak gitme imkanı verilmiş olacaktır. Esasen her değişimin eğitiminde çok masraflı olan okul açma girişimleri çok pahalıya mal olmakta, gelişim hızına ayak uydurulamamaktadır. Bunun yerine daha ucuz ve kısa süreli kurslarla amaca uygun programların uygulanması daha uygun olmaktadır. Bir SNS tezgah 50 milyar lira. SNS öğreteceğiz diye SNS programı uygulayan elli tane okul açmanın bir mantığı yok. Belli yerlere koyarsınız SNS tezgahını. Öğretmenini de verirsiniz. Orada kurslar yoluyla önceki eğitimine takviye eğitim yaparak öğretebilirsiniz. Daha ekonomik olur. Yetişkin eğitimcisi Kajrubi "eğer bir ülkede işsizlik artıyorsa, üniversite önlerinde büyük kalabalıklar bekliyorsa, üniversite mezunları iş bulamıyor işsizler ordusuna katılıyorsa o ülkeleri yönetenlerin yapacağı en önemli iş okul sistemini yeniden gözden geçirmek, yetişkin eğitimine, hayat boyu öğrenmeye daha çok para

ayırmaktır" demektedir. Bugün İngiltere'de meslek eğitimine devam edenlerin %15'i full-time devam ediyor özgün meslek eğitime. %85'i de çıraklık yoluyla meslek edinmek için part-time devam ediyor. Ülkemizde yaygın eğitim yoluyla meslek edinmiş pek çok kişi evinde çevresinde işini yürüterek geçimini sağlıyor. Yılda 5 bin kişi konfeksiyon sektöründe hem çalışıyor hem meslek ediniyor. Pek çok meslek üretim içinde eğitim yoluyla kazandırılmakta ve istihdam geliştirilmektedir. 3308 sayılı Meslek Eğitim Kanununa getirilen değişiklikle 200'den fazla personel çalıştıran işletmelerde eğitim birimi kurulması zorunluluğu getirilmiştir. Bu birimlerde işyerinde çalışanların gelişen teknolojiye uyum eğitimleri, hayat boyu eğitimleri yapılmaktadır. Yine aynı Kanun'a göre; herhangi bir meslekte çalışabilmek için o alanda bir mesleki eğitim almış olma şartları getirilmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde alanında mesleki eğitim almayanların ve aldığı eğitim AB kriterlerine uymayanların iş bulmaları ve çalışmaları mümkün değildir. Avrupa Birliği'ne gireceksek mesleklerin karşılıklı tanınması ile ilgili mevzuata durumumuzu uydurmamız gerekecektir. Değilse o ülkelerin insanları bizde çalışabilecek; bizim insanımız aynı seviyede eğitim almamışsa AB ülkelerinde çalışamayacaktır. Bu nedenle işi olsun ya da olmasın hayat boyu öğrenmeye devam ederek herkesin kendisini geliştirmesi mesleki eğitimini ilerletmesi çok önemlidir. Gençlerimizin bir kısmı üniversiteyi bitirince çaresizliğe düşüyor. Allah yarattığı insanın rızkını verir. Yeter ki tembel tembel oturmayacak. Düşünecek, alternatif araştıracak. Gerekirse yedisi sekizi bir araya gelecek; bir iş kurmanın formüllerini düşünecek. Gerekirse gidecek bir fabrikaya yeni üretildiği zaman pazarlanabilecek mallar hangileridir; bunları araştıracak, bunların yollarını arayacak. Ama çaresiz kalıp kara kara düşünmeyecek. Gerekirse hamallık yapacak ama ne edip edip hayatta yaşama mücadelesini vermeye devam edecek. Dün bir profesörümüz anlattı. Son 3 ay içerisinde 100,000 tane iş yeri kapanmış. Şükrü Kızılok. İsmini de veriyim. Ortadoğu'da son 25 yılın en zeki en başarılı örencisi maalesef bir sürü yere CV göndermesine rağmen iş bulamamış ve çocuğun anası babası öğretmen. Babası hocaya şunu yazmış. Oğlan artık evinde odanın içine kapanmış, dışarı çıkmıyormuş. Delikanlı çocuk. En başarılı. ODTÜ'ye de Türkiye birincisi olarak girmiş. Ben diyor bir baba olarak ayakkabılarımı çıkarıyorum ayağımın ucuna parmaklarımın ucuna basarak gidip oğlumun kapısını dinliyorum ki; nefes alıyor mu acaba yanlış bir şey yaptı mı diye düşünüyor. Şimdi siz o babanın yerine kendinizi koyun ve bunlara çözüm araştırın. Herkesin sorumluluğu var. Konuşmamın başında onun için bu sorumluluğu paylaştığınız için size teşekkür ettim. Bir Afrika atasözü var: "Her sabah Afrika'da bir ceylan uyanır. Öldürülmemek için en hızlı koşan aslandan daha hızlı koşması gerektiğini bilir. Her sabah Afrika'da bir aslan uyanır. Aç

kalmamak için en yavaş koşan ceylandan daha hızlı koşması gerektiğini bilir". Aslan da olsanız fark etmez; ceylan da. Yeter ki güneş doğduğunda koşuyor olun. Güneş doğduğunda uyuyorsak, Avrupa Birliği'ne girdiğimizde uyuyorsak, ceylansak aslanlara yem olacağız; aslansak aç kalacağız. Güneş doğduğunda koşuyor olmamız dileğiyle hepinize saygılar sunuyorum.

Çok teşekkür ediyoruz Sayın Sağcan. Gerçekten çok güzel vurgularla çok güzel hazırlanmış bir sunuşu çok güzel bir şekilde bize sundunuz. İkinci konuşmacımız Sayın Jan De Voogd. İzin verirseniz kendisinin özgeçmişiyle ilgili birkaç şeyi sizlerle paylaşmak istiyorum. Sayın Voogd Hollanda'da 1946 yılında doğdu. 20 yıl Hollanda'da işgücü piyasası eğitim uzmanı ve danışman olarak çalıştı. Eski Sovyetler Birliği ülkeleriyle Orta Avrupa ülkelerinde sosyal politika, eğitim ve değerlendirme alanlarında danışman olarak da çalıştı. Ağustos 2004'ten beri ise MEGEP'te işgücü piyasası tahminleri ana uzmanı olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda Yaşam Boyu Eğitim Türkiye Politikası Belgesi'nin yazımında koordinatörlük görevi de yapmaktadır. Buyurun Sayın Voogd.

Mr. JAN DE VOOGD :

Hanımefendiler ve beyefendiler, Sayın Başkan, benim için sizlere burada hitab etmekten çok büyük gurur duyuyorum. Yaşam boyu öğrenim konulu toplantıda bu projede tabii ki benim de çalışmam istendi bu konuda birkaç bir şey söylemek istiyorum. Birkaç konferans da da belki göz ardı edildi, daha önce de katılmıştım. Yaşam boyu öğrenimin finansmanının nasıl olması gerektiği, nasıl olacağı. Başlamadan önce anladığım kadarıyla burada bir gözlemcimiz var aramızda, birkaç Türkçe olmayan cümle kullanıldığı için bu anlamda bazı serzenişte bulundular ama kusura bakmayın ben Türkçe tam, değil Türkçe olmayan birkaç kelime İngilizce yapmak zorunda kalacağım konuşmamı. Şimdi finansman meselesine gelelim isterseniz. Eğer bir ülke yaşam boyu öğrenme stratejisine önem atfediyorsa iki tane konunun üzerinde durulması gerektiğini düşünüyorum. Ne kadar kaynak yaşam boyu öğrenme meselesine ayrılmalıdır ve bunu kim ödemelidir. Bu öğleden sonra özellikle ikinci konunun üzerinde durmaya gayret edeceğim tam anlamıyla size slide show ile bunu aktaramayacağım ama zaten dokümantasyonunuzda da var, zaten biliyorsunuzdur, bir sonraki konferansta da bir sonraki sempozyumda da zaten daha fazla finansman mekanizmaları konusunda bilgilenmeye çalışacağız ve bu konuda birbirimizi aydınlatmaya çalışacağız. Şimdi ben bu yaşam boyu öğrenimi kimin ödeyeceği konusuna biraz aslında odaklanmak is-

tiyorum. Biraz aslında komik benim için, ben bu konuşmayı hazırlarken ben kendimi biraz daha OECD dokümantasyonlarına bağlı ve Dünya Bankası dokümantasyonlarına bağlı kalacağımı düşünüyordum ama Avrupa Birliği bu konuyu bu güne kadar bu konuyu daha detaylı ele alamadığı için bu dokümantasyonlara başvuracaktım. Şimdi bunu kim ödeyecek? Yaşam boyu öğrenimi kim ödeyecek? Şimdi yetişkin eğitimi konusuna biraz eğilmek istiyorum ve birinci eğitim, öğretim konusuna biraz eğilmek istiyorum. Bu sunumu yaparken Türkçe hazırlanmış bir sunumum da var bu anlamda işçilerin, çalışanların eğitilmesi konusuna da odaklanmak gerekirse bu sorunun cevabını vermek gerekirse yani bu yaşam boyu eğitimin parasını kim ödemeli, tabii ki ondan kim faydalanıyorsa o ödemeli diye düşünüyoruz. Bunun maliyetini onlar ödemeli, kim faydalanıyorsa onlar ödemeli. Bu perspektiften yola çıkarak, tam olarak aslında açıklığa kavuşmamış yani sadece devletin sorumluluğu altındadır diye ama bir diğer taraftan birinci sorumluluk kesinlikle kişinin ellerindedir, kendisine bir yatırım yapmak zorundadır yaşam boyu öğrenimi kendisine sağlamak adına. Tabii ki yatırımın kendisine o şekilde geri döneceğini düşünerek. Ve gittikçe yükselen, artan kazanç elde etmek anlamında kendine yatırım yapmalıdır, yani insan sermayesine yapılmış özel geri dönüş diyoruz buna. Bir argüman da var tabii çalışanların eğitimi konusunda, ve bu anlamda yapılan yatırımların verimlilik şeklinde kendilerine döneceğini beklerler ama aynı zamanda slayda da göreceğiniz üzere bazı organizasyonlar, yardım organizasyonları yardım kuruluşlarının doğrudan çıkarı olabilir, öğrenim ve eğitim konusunda. Kendi üyeleri ya da daha geniş bir hedef kitlesi açısından kendi stratejik amaçlarını yerine getirmek adına. Şimdi bu üç tane aktörü, az önce söylediğim aktörü göz önünde bulundurursak öncelikle kendileri bundan sorumlu olmalılar. Neden o zaman devletin müdahalesi ve devletin finansmanı dediğimiz kavram ortaya çıkıyor bir soralım isterseniz. Bunu açıklayabilmek adına size birkaç slayt ile, üç dört slayt ile anlatmaya çalışacağım. Uygulamada hükümetler bu anlamda finansmanına oldukça dahil olmuşlardı yaşam boyu öğrenim ama aynı zamanda eğitim ve öğretimin sağlanması ve bunun düzenlenmesinden de sorumlular. Buna tabii yetişkinlerin eğitimi de dahil. Belki bu siyasi sebeplerden kaynaklanıyor olabilir ama ekonomik açıdan bakmak gerekirse bunun birkaç sebebi var. Nitekim bu sebepler birbirine bağlı olarak gelişmektedir. Hükümetin bu anlamda, devletin bu anlamda işin içine dahil olması meselesinde tabii ki yatırımın sosyal olarak optimal miktarı olabilir yaşam boyu öğrenime daha fazla olması beklenir aslında, özel seçimlerin , özel teşebbüslerden beklediğimizden ziyade. Yani bir yatırımın sosyal getirisinin daha yüksek olması beklenir özel getiriden ziyade. Bu anlamda sosyal ve özel kısımlar bir yatırımı oluşturan tabii ki piyasa eksikleri açı-

sından farklılık gösterebilir. Mesela kimlik açısından bakacak olursak son slayt da da size bunu anlatmaya çalışacağım. Eşitlik meselesi, hakkaniyetli bir şekilde bu yaşam boyu öğrenime dahil olma meselesi belki de yaşam boyu öğrenimde devletin müdahalesini karşımıza çıkarıyor, bir temel oluşturabiliyor. Tabii ki dışsallıklar da bir diğer kazanımlar tabii ki topluluğa, topluma bu anlamda yaşam boyu öğrenime yatırım yapacak bireyler açısından bu anlamda bireyler daha az yatırım yapmak isteyebilirler sosyal etkileri olabilir, sadece parasal açıdan ölçülemeyecek etkileri karşımıza çıkabilir. Bu da tabii ki piyasanın karşımıza çıkardığı eksiklikler veya hatalardan kaynaklanabilir. Burada piyasanın eksiklikleri ya da sorunları nelerdir diye düşünürsek özellikle belli eğitim sektörünü belki de düşünmemiz gerekiyor erken çocukluk ya da üçüncül öğrenim ya da yetişkinlerin öğrenimi gibi vesaire. Ama burada tabii kusurlarla eksiklikler bulabiliriz eğer piyasa bakış açısından yola çıkacak olursak ama kusurlar ve eksiklikler piyasayla ilgili tabii ki birincil olarak göz önünde bulundurularak sermaye piyasasında bireylerin ya da şirketlerin insani sermayelerini arttırmaları beklenir, bu da yatırım yaparak yaşam boyu eğitime öğrenime yatırım yaparak bunu yapmaları beklenebilir. Tabii ki ödedikleri miktara uygun olarak doğrudan ya da kayıp kazançların fırsat maliyeti açısından ve bu arada standart ekonomik bir literatürden bahsediyoruz. Bu durumda en iyi optimum bir şekilde, bir optimum yöntemdir aslında sermaye piyasasının çalıştığı ama gerçekte birçok piyasa ile ilgili hatalar bu tip mükemmel işlemeyi, işleyişi bizim önümüzden kaldırabilir. Şimdi teknik olarak bu konuyu bir sonraki slaytta sizlere açıklamaya gayret edeceğim. Bireyler ilkede, prensipte tabii ki bir yatırım yaparken finansman için borçlanabilirler borç almak isteyebilirler tabii ki yaşam boyu öğrenim konusunda çalışmak üzere eğer borçlanma oranı sosyal indirim oranından daha fazlaysa burada yatırım, bu eğitime öğrenime yatırım yapmakta çok da meyilli olmayabilirler. Bu anlamda kurumlar için borçlanma oranından daha fazlaysa bireylerin borçlanma oranı, bu anlamda bireyler kendilerine yatırım yapma konusunda pek de meyilli olmuyorlar. Ama burada yaşam boyu eğitime neden yatırım yapmak istiyorlar diye bir de soru soralım o zaman eğer yüksek faiz oranları ile karşılaşıyorlarsa. Bunun ardında bir sebep var. Tabii ki insan, beşeri sermaye hiçbir zaman bir kredinin teminatı olarak bir fonksiyon görmüyor, bir yani gayrimenkul piyasasında olduğu gibi teminat görevi görmüyor ama genç çalışanların eğitilmesi kendi tasarruflarından eğitimin sağlanması anlamında bir zorluk karşılarına çıkarabilir kişilerin. Genç yaşta tabii ki tasarruf yapmak mümkün olmadığı için ve genellikle az olduğu için bu anlamda düşük maaşları kabul ediyorlar ve kendi tasarrufları ile zaten böyle bir eğitime yatırım yapmak ve bunun finansmanını karşılamak çok mümkün olmuyor ama bu anlam-

da borçlanma kısıtlamaları aynı zamanda eşitlik meselelerini karşımıza çıkarıyor, nitekim geldiğiniz ailenin geliri ve sosyo-ekonomik geçmişiniz de çok önemli, özellikle düşük gelirli ailelerden gelen çocukların bu fonlara erişimi daha da az ve daha hali vakti yerinde ailelerin çocuklarının faydalandığı fırsatlarla karşılaştırırsak daha zor koşullarda olduklarını görebiliriz ama tabii ki bu anlamda yaşam boyu öğrenimin eğitimine yatırım yapmanın başka yöntemleri de olduğu malum ve özellikle üçüncül eğitim söz konusu olduğunda, üçüncü eğitimde böyle bir durum karşımıza çıkmayabilir. Tabii ki başka bir kaynak da sermaye piyasasının hataları, kusurları tabii riskler olabilir belirsizlikler olabilir bireyler için ya da şirketler için bazı dalgalanmalar olabilir, dalgalanmanın yarattığı belirsizlikler olabilir, tahmin edilemez durumlar olabilir, tabii teknolojik ve sektörel gelişmelerin sebep olduğu gittikçe gelişen ve değişen becerilere olan talep olabilir. İkinci olarak bireyler tabii ki kafalarında çok belirgin değil acaba eğitim kurslarını bitirebilecekler mi, yatırımlarının kendilerine geri dönüşümü olacak mı, dahası pek de emin değiller aslında, bu anlamda yaşam boyu öğrenime yaptıkları yatırımın kendilerine dönüp dönmeyeceğinden, yani bir iş bulabilecekler mi, gelir yaratabilecekler mi, bu sorulara cevap veremiyorlar, cevap veremeyebiliyorlar. Tabii bireyler daha fazla risklerle karşılaşıyorlar yaşam boyu öğrenim söz konusu olduğu zaman şirketlerden ya da devletlerden ziyade. Ve tabii ki şirketler ya da devletler birilerden daha kolaylıkla bu riskleri daha etkin bir şekilde bertaraf edebiliyorlar. Şimdi bilgi meselesine gelecek olursak, çeşitli yaşam boyu öğrenme türleri ile bilgi arasında da asimetrik bazı uygulamalar vardır bununla ilgili olarak özellikle sistemler içerisinde şeffaflığın bulunmaması ve kalite ile ilgili olarak yeterince bilgi akışının olmaması da kişiler arasında yaşam boyu öğrenme ile ilgili olarak bazı problemlerin ortaya çıkmasına yol açabilir. Yine bir akreditasyon sistemi çerçevesinin bulunmayışı da bir bilginin akışı açısından orantısız bir şekilde ortaya çıkabilmektedir, özellikle maaş ve gelir vergisi söz konusu olduğunda. Ve bununla ilgili olarak da kişilere yönelik olarak kurumların çok daha az yatırım yapması yaşam boyu öğrenme ile ilişkin olarak ortaya çıkabilmektedir. Dışsallıklar ki bu konuya konuşmamın başında da değindim, bunlar toplum açısından elde edilecek olan getirilerdir, kişisel getirilerle karşılaştırıldıklarında çok daha fazla olması gerekmektedir ve bununla ilgili olarak hükümet müdahalesi kişilere yönelik olarak yatırımların yapılması yönünde teşvikler sağlayabilir, vergi indirimleri ve maliyetlerin azalmasını sağlayabilir. Ampirik deliller, dışsallıklarla ilgili ampirik deliller göstermektedir ki özellikle ilk çocukluk, erken çocukluk eğitiminde bu tür yatırımların yapılması büyük fayda sağlamaktadır. Yine birincil ilk ve orta eğitimin etkinliğinin arttırılması açısından da eğitimin ileri dönemlerinde daha fazla getirinin sağlanması açısın-

dan hatta gençleri arasındaki suçluluğun azaltılması açısından da özellikle de bu anlamda ciddi çalışmalar yapılmaktadır ve müdahale için stratejik ve uzun vadeli sebepler göz önüne alınmaktadır. Özellikle erken çocukluk dönemi ile ilgili olarak. Diğer bir önemli problem ise bununla ilgili olarak özellikle kurumların hazıra konmacılık olarak tanımlanabilecek davranışlarıdır. Bununla ilgili olarak şunu söylemek mümkün, kurumlar çalışanlarına daha az yatırım yapma eğilimi göstermektedirler, özellikle serbest iş gücü pazarında eğitimli çalışanlar daha yüksek verimliliğe sahip olmakta ve bu kişiler daha iyi koşullarda rekabet içerisinde bulunan bir şirkete geçmek için bu firmadan ayrılabilmektedir. Diğer yani bu kişilerin geçmiş olduğu firmalar ise eğitimli kişilerin kendilerine geçmiş olmasından dolayı bir anlamda hazıra konarak aslında kendilerinin yatırımda bulunmadığı kişilerden faydalanabilmektedirler, işte bu da firmaların gittikçe daha az oranda yatırım yapmasına yol açabilmektedir. İşte bu argüman son derece tartışmalı bir argümandır ve devletler tarafından müdahale amaçlı olarak yaşam boyu öğrenme konusunda müdahale amaçlı olarak kullanılmaktadır. Ve özellikle işverenlerin çalışanlarına yönelik olarak eğitimlerinin, eğitimlerine yönelik yatırımın yapılmasının daha az yapılması yönünde kullanılan bir argümandır. Yine bu gibi uygulamalar maalesef yanlış müdahale için yanlış strateji ve vadeli sonuçlara yol açabilmektedir. Son slayda geçmek istiyorum ki burada da hakkaniyet tartışmalarını ele alacağım. Daha önce de değindiğim gibi sermaye piyasası eksiklikleriyle çalışırken özellikle kişilere yönelik olarak yaşam boyu öğrenmeye yönelik yatırımdan eşit derecede, adil olarak faydalanmaya yönelik şansların dağıtımında da adil olma problemi olduğunun ele alınması gerekmektedir. Hiçbir grup özellikle yaşam boyu öğrenmeye yönelik haklardan dışlanmamalıdır ve özellikle kadınlar ve erkekler arasında eşit şans sağlanması gerekir ve diğer gruplar için de pek çok ülkede özellikle yaşam boyu öğrenmeyle ilgili olarak yaşlı çalışanlara ve nispeten daha zayıf bir eğitim almış kişilere yönelik olarak ve çalışan daha önceden işe girmiş olarak çalışan kişilere belli bir oranda ve Avrupa'da kadınlara yönelik gittikçe düşen bir oranda ve özellikle de sosyal anlamda dezavantajlı gruplara ve etnik kökenli kişilere yönelik olarak bu tür uygulamalar görülmektedir. Ayrıca araçların, kullanılan araçların, hükümet desteği, yaşam boyu öğrenmeye yönelik olarak maliyetlerin azaltılmasına hükümet desteği ile ilgili olarak da uygulanabilirlik ölçütlerinin dikkate alınması gereklidir. Bu en azından araç testinin etkin bir şekilde uygulanması durumu ile uygulanabilir. Hakkaniyet argümanı özellikle hükümetin merkezi rolünün arkasındaki bir kilit konumundadır, özellikle bununla ilgili olarak kendinize şu soruyu sorabilirsiniz, eğer bu bir kişinin kendi eğitimini finanse etmesi kendi sorumluluğunda ise neden acaba hükümet bu anlamda müdahalede bu-

lunmalı özellikle ilk ve ikincil öğrenimlerle ilgili olarak bu sorulabilecek sorulardan birisi. Hakkaniyet tartışmaları aynı zamanda öğrenciler veya ebeveynleri tarafından yüksek eğitimde maliyetlerin paylaşılması açısından önem taşımaktadır. Ölü yatırımlardan sakınılması için hükümetler firmaların eski ve yaşlı çalışanlara yatırım yapmaları konusunda daha az teşvik etmekte bunun yerine daha yaşlı olan işçilere yönelik olarak daha fazla eğitim olasılıklarının sağlanması için destek vermektedir bununla ilgili olarak özellikle yaşlanmakta olan toplumlarda iş gücündeki azalma veya eksikliği bu anlamda kapatılması söz konusu olabilmektedir ancak bu Türkiye açısından bir sorun olarak ortaya çıkmamaktadır. Bu noktaya şu anda değinmeyeceğim. Umuyorum ki iki akademik sunum, bundan sonraki iki akademik sunum Türk hükümetinin bu anlamdaki rolü ve özellikle yaşam boyu öğrenimin desteklenmesi ve teşvik edilmesi açısından işçi ve işverenlerin bakış açısına yönelik önemli bilgiler verecektir.

Sayın Jan De Voogd'a çok teşekkür ediyoruz. Özellikle sabahki panelistlere Türkçe kelimeler kullanılmadığı yönünde gelen eleştirilerden sonra ben hiçbir Türkçe kullanmadan anlatacağım şeklinde bir espriyle başladı ama kim kazanacak kim ödeyecek konusunda bize çok güzel ufuklar açtı hayat boyu öğrenim konusunda. Kendisine tekrar teşekkür ediyoruz. Ayrıca zamanı da çok iyi kullandığı için. Şimdiki panelistimiz Mohsen Ben Chibani. İzninizle kendisinin özgeçmişinden bazı önemli noktaları sizlerle paylaşmak istiyorum. Sayın Chibani 1960'da Tunus'ta doğdu. 1991'den bu yana Brüksel'de ICFTU'da ekonomist olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda Genel Sekretere danışmanlık da yapmaktadır. Tunus'ta ekonomi alanında mastır; Fransa Grignon Üniversitesi'nde ekonomi doktorası yapmıştır. Afrika, Arap ülkeleri ve Orta Asya'da yapısal düzenlemeler, küreselleşme, sosyal güvelik, sosyal diyalog, istihdam ve uluslar arası istihdam standartları, iş yasaları gibi konularda çeşitli kampanyalarda da çalışmıştır. Ayrıca Dünya Bankası, Uluslar arası Para Fonu, Birleşmiş Milletler Gelişme Projesi ayrıca sivil toplum örgütleri ve üniversitelerin çeşitli toplantılarına katılarak çeşitli sunumlarda bulunmuştur. Kendisine sunumlarının 20 dakika olduğunu hatırlatarak sözü vermek istiyorum. Buyurun Sayın Chibani.

CHİBANİ :

Teşekkür ederim Sayın Başkan. Saygıdeğer katılımcılar ve konuklar, baylar bayanlar; öncelikle Türk Sendikaları'na bana burada sizlerle birlikte bu konuları ele alabilmek ve uluslar arası sempozyuma katılabilmek şansı verdikleri için teşekkür etmek istiyorum. Özellikle bu önemli konularla ilgili olarak tartışma olanağı verdikleri için. Ön-

celikle yaşam boyu öğrenmenin geçmişine tarihine biraz ışık tutarak konuşmama başlamak istiyorum ki bu konu gittikçe daha fazla önem kazanan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Pek çoğunuzun düşüneceğinin tam tersine yaşam boyu öğrenme aslında uluslar arası bir örgüt tarafından veya akademisyenler tarafında 20. yy'da ortaya atılmış bir fikir değildir. Aslında kökenleri 19. yy'a dayanan bir kavramdır. Bunun delili ise Goethe'nin bazı yazılarında bulunabilmektedir ki kendisi de dünya edebiyatının son derece önde gelen kişilerinden birisidir. Kendisi Alman geleneğinde son derece önemli bir yazar olarak tanınmakla birlikte yaşam boyu insan davranışlarıyla ilgili de çok çeşitli alanlarda fikirlerini öne sürmüştür ve kendisinin bir konuşmasından alıntı yapmak istiyorum: "Seksen yaşına kadar hep aynı şeyleri düşünerek mi geldim? Hayır, her gün düşünecek daha fazla daha yeni bir şeyler bulmaya çalışıyorum. Çünkü sıkıcı olmak istemiyorum". İşte Goethe bu konuşmada da kendi hayatının son döneminde bile bunları dile getirerek aslında son derece önemli bir noktaya temas etmiştir ki o dönemdeki çağdaşlarına olduğu kadar bugün de bizi şaşırtan bir deyiştir bu. Çünkü kendisi her zaman yeni bilginin ve yeni şeylerin peşinde olmuş bir kişidir. Goethe yaşam boyu öğrenmeyi aslında klasik roman kitabında da daha detaylı bir şekilde ele almıştır ve burada özellikle bilim ve edebiyat arasındaki ilişkiye ve bunun tarihçesine değinmiştir ve kendisi burada şunu demiştir: "Bir kişinin hayatı boyunca daha fazla şey öğrenemiyor olması çok yazık". Çünkü biz sadece şunu görüyoruz ki; atalarımız eğitime odakla çalışmışlar ve kendileri sadece öğrendikleriyle yaşamışlar. Ancak biz her beş yılda bir bilgilerimiz yenilemek zorundayız, demode olmak istemiyor isek. Burada önemli olan nokta şudur. Bu değerler, yani Goethe tarafından ele alınmış olan değerler bugün de yaşamakta ve bizlere hepimize eğitim ve öğretim alanında bizlerin çeşitli önemli noktaları görmemize yol açmaktadır. Bununla ilgili olarak özellikle hem kamu sektöründe çalışan hem de özel sektörde çalışan kişilerin mesleki eğitimlerinde sürekliliğin sağlanması son derece önemlidir. Yaşam boyu öğrenme ile ilgili olarak şu bilinmelidir ki son derece merkezi bir rolü bulunmaktadır hükümetin. Özellikle bilgi temelli ekonomilerde. Şunu da hepiniz bileceksiniz ki belli eşitsizlikler hem eğitim alanında hem yetkinliklerin elde edilmesi alanında ortaya çıkabilmektedir. Aynı durum özellikle de işyeri eğitiminde yetişkin işçilerin işyeri eğitimleri sırasında da karşımıza çıkabilmektedir. Yaşam boyu öğrenime ilişkin özellikle kişinin gelişim ve kendi amaçlarını gerçekleştirebilmesine ve eşit olanaklardan faydalanabilmesine yol açmaktadır. Özellikle toplumların bağlamında değerlendirecek olursak çok kültürlülüğü de desteklemekte ve aynı zamanda ekonomik kalkınmayı desteklemektedir. Bu sendikaların her zaman merkezi bir amacı olmuştur. Çalışan kişileri ve çalışan kilerin ailelerini eği-

tim hakkını sağlanması ve bu amaçla da eğitim ve öğretime yönelik olarak olanakların sağlanmasında özellikle çeşitli çalışmalarla böyle hedeflerin tespit edilmesi son derece önemli olmuştur. Kendi gündemimiz içerisinde öğrenmenin ve becerileri kazanmanın en üst düzeyde olduğunu görmek bu anlamda büyük önem taşımaktadır. Yine üniversite ve kolejlerde eğitim ve öğretimin sağlanması ve çeşitli kuruluşlarda çalışan kişilere bu anlamda destek sağlanması sın derece önem taşımaktadır. Sendika temsilcileri de bu anlamda eğitim almakta ve hatta öğretici temsilciler olarak da akredite edilmektedirler. Şunu tartışıyoruz ki; temel seviyedeki öğrenim ve becerilere erişim konusunda kişilerin belli sorumlulukları olmakla beraber işverenlere de belli yükümlülükler getirilmelidir ve bu anlamda bazı teşvikler sağlanmalıdır. Her bir çalışan bir öğrenici ve her bir sendika temsilcisi de bir öğretici temsilcisi olarak algılanmalıdır. Sendikalarda özellikle öğrenim ve eğitim sendikalarında yüksek kalitede kamu eğitiminin amaçlanması ve güçlendirilmesi önemli bir kilometre taşı olarak demokratik toplumlarda karşımıza çıkmaktadır ve öğretmenler ve eğitim personellerinin tabi ki yeni eğitim ve öğretim tekniklerini kullanmaları beklenmektedir. Kısaca sendikalar aslında değişim içerisinde olan eğitim ve öğretim sistemlerine katkıda bulunmalı ve çok daha etkin bir şekilde küreselleşmeden kaynaklanan problemleri ele alarak ekonomik ve sosyal değişikliklere yenilikçi ve teknolojik bir yaklaşım getirmelidir. Yine her düzeyde eğitim kurumları demokrasinin ve iyi yönetişimin katılımcı demokrasilerin sağlanmasının insan haklarının desteklenmesi açısından ciddi bir rol oynamalıdır. Bu anlamda tüm eğitimsel ihtiyaçlara cevap vermek bu kurumların amacıdır. Özellikle belli özel eğitim ihtiyaçlarının sağlanmasında örnek vermek gerekirse ilk dili o ülkenin dili olmayan kişilere veya özürlü kişilere yönelik olarak. Demokrasi bu anlamda desteklendiğinde o ülkede yaşayan kişiler demokrasiyi daha fazla yüceltecek ve savunacaklardır. Eğitim ve öğretim yeni teknolojilerin kullanılmasını da kapsamalıdır ve bu da kesinlikle bilgi bazlı ekonomiye geçişte son derece önemli karakteristiklerden birisidir. Burada eski bir soru ortaya çıkmakta: Peki eğitimin öğretimin amacı nedir? Peki, öğretime yönelik sosyal ve siyasi taahhütler nelerdir? Peki bir kişi kaliteli öğretimi nasıl tanımlar ya da öğretim içerisinde eğitim hangi düzeyde ve hangi bağlamda ele alınmalıdır? Bütün bu sorulara cevap verilmesi gerekir. Yine aynı zamanda eğitimin ve öğretimin son derece esaslı bir değeri olduğunun da vurgulanması gerekir. Öğrenim kendi faydasına yönelik olarak eğitimi de destekleyecek ve toplum içerisinde sosyal uyum ve aidiyet hissinin yaratılmasına kişiler açısından da topluma aidiyet hissinin yaratılmasında önemli bir rol oynayacaktır. Bu anlamada Uluslar arası Serbest Ticaret Sendikası'nın ilk önemli kilit mesajı şudur ki; herkes için öğrenimin kalitesinin arttırılması.

Bizler tabi ki çocuklarımız için en iyi eğitimin öğretimin sağlanmasını ve eşit erişimle bu öğrenime kavuşulmasını istiyoruz. Tabi ki hakkaniyetli erişim ileri düzeydeki eğitim açısından ve eğitim fırsatlarının sağlanması açısından da hepimizin arzusu. Bununla ilgili olarak da tabi ki eğitim sistemleri içerisinde iyi şekilde fonksiyon gösteren ve özellikle kalite ve hakkaniyet ölçütleri açısından da eşit olan bir öğretim sisteminin uygulanmasını istiyoruz. Bununla ilgili olarak öğretim konusunda 21. yy'ın problemlerini göz önüne aldığımızda özellikle Bakanların hem Sanayi Odalarıyla hem de sendikalarla ve özellikle eğitim birlikleriyle iyi bir ortaklık kurmaları gerektiğini düşünüyoruz. Yine Eğitim Bakanları ile Sendikalar arasındaki ilişkiler bazı zamanlarda son derece tartışmalı olmuştur ve bununla ilgili olarak iki tarafın da amaçlarına ulaşmakta karşılıklı hayal kırıklığı yaşamamak için son derece yapıcı bir tartışa götürmeleri gerekir eğitimin amacının öğretimin amacının ne olduğuna dair ve bu amaçlar kanalıyla ulaşılması gereken hedeflerin ne olduğuna dair. Önemli bir diğer mesaj ise sendikalar ve işverenlerin ortak bir alanda özellikle de eğitim ve öğretim politikaları konularında bir araya gelmesi gerektiğidir. Bununla ilgili olarak da bütün vatandaşlara kendi yeterliliklerini temel okuma-yazma veya hesap yapma veya temel mesleki becerilerin ötesinde geliştirebilme haklarını tanımaktır. Özellikle yaşam boyu öğrenme söz konusu olduğunda yaratıcılık ve yenilikçi yaklaşımın da desteklenmesiyle. Dolayısıyla şunu söylemek mümkündür ki; sendikalar yapıcı ve sonuç odaklı bir diyaloga girmeye hükümetle ve devletle ve işverenlerle hazırdır. Tüm bunların amacı da her düzeyde performansın arttırılması ve öğretmen tedarik edilmesi ve öğretmen tedarik edilmesi ve öğretmenlerin etkinliğinin geliştirilmesi, üçüncü olarak ise eğitim ve soysal uyumun sağlanması ve demokrasilerde tüm vatandaşlara eğitimin sağlanmasıdır. Bakanlar şunu anlayacaktır ki; amaçların paylaşılması ve açık bir diyalog kurulması bu amaçları da beraberinde getirmez. Hatta bundan çok da uzaktır. Buradaki mesaj son derece sert bir mesajdır. Çünkü gerçekçi olmak gerekirse gerçekler çok farklıdır. Çünkü merkezi bir nokta burada değinmemiz gereken şudur: Hükümetler kesinlikle yatırım sorunuyla baş etmek zorundadır. İnsanların sözde performans testleri ile ve herhangi bir şekilde kaynak sağlamadan gerekli olan nitelik ve becerilere sahip olması mümkün değildir. Dolayısıyla son mesaj burada gerçekten genellik seviyesi ve zaman kısıtlamasıdır. Hükümetlerle devletlerle kurulacak olan diyalog ve sendikalarla işverenler arasındaki diyalog kesinlikle ulusal düzeyde kurulmalı ve sürdürülmelidir. Bu diyaloga taraf olan kurumlar ve kuruluşlar etkin bir şekilde birlikte çalışabilmeli ve eğitimin potansiyel bir güç olarak dengelenerek ulusal toplumların ve vatandaşların refahının gelişimine katkıda bulunmasını sağlamalıdır. Sosyal uyum toplumu bir arada tutar ve

bu anlamda sosyal uyum toplumun güvenliği açısından son derece önemli bir koşuldur ve bölünmüş eşit olmayan toplumlar adil olmamakla kalmaz; uzun vadede istikrarı da sağlayamazlar. Kişiler böyle bir durumda o toplumun dışında kalarak herkese sağlanan haklardan faydalanamayabilirler sosyal ve ekonomik ilerleme için gerekli olan. Bu anlamda bizler demokratik kuruluşlar olarak hükümetlerin sadece ekonomiyi işletmek görevine değil bu anlamda alması gereken tedbirlere de destek vermek durumundayız. Ekonomik kalkınma sosyal bir kalkınma eşliğinde olmadığı sürece er ya da geç ciddi problemlerle karşılaşacaktır. Toplumsal bir uyum stratejisinin yoksullukla mücadele faaliyetini de içermesi sosyal dışlanmayla mücadele faaliyetleri de içermesi gerekir. Özellikle konut edindirme, sağlık, eğitim, öğretim, istihdam ve sosyal hizmetler alanlarında. Özellikle gelir dağılımındaki büyük faklılıklar ve refah dağılımındaki büyük farklılıklar sosyal uyum üzerinde ciddi problemlere yol açacaktır. Bu nedenle bu anlamda ele alınacak olan stratejilerin dışlanma semptomlarını giderici daha olumlu yaklaşan ve sosyal dayanışmayı güçlendiren ve bir topluma aidiyet hissini güçlendiren özellikleri olmalıdır. Bununla ilgili olarak da özellikle insan onurunu tanıyan kişilerin atılacak olan adımların ve uygulanacak olan politikaların merkezi olduğunu göz önünde bulunduran insan haklarını koruyan ve teminat altına alan ekonomileri ve sermayeleri hayata döndüren ve bunlarla sosyal ortaklara ve diğer ilgili taraflara katkıda bulunan istihdam yaratan ve o ülkede istihdam olasılıkları sağlayan politikalar olarak ortaya çıkması gerekir. Meslektaşlarım ve Sayın katılımcılar yaşam boyu öğrenme aslında Avrupa açısından da bir mücadeledir. Çünkü Avrupa Birliği de bu anlamda piyasaların küreselleşmesi neticesinde ciddi sıkıntılar yaşamaktadır ve yeni teknolojilerin yeni ekonomilerin özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirilmesiyle bu problemler ortaya çıkmıştır ve bu problemlerin iş yaratılması nosyonu üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır ve işyeri örgütlenmeleri, hizmetler ve üretim açısından da ciddi etkileri bulunmaktadır. Avrupa Birliği de kesinlikle yeni bir yaşam boyu öğrenme kültürü geliştirmek zorundadır ve bunu başarmak için de yenilikçi entegre bazlı yaklaşımlar benimseyerek farklı politikalar arasında daha fazla sinerji sağlamalı ve özellikle bu politikaların uygulanmasından sorumlu yetkililerin de desteklenmesi gereklidir. Bununla ilgili olarak Avrupa seviyesinde yeni hedeflerin belirlenmesi, yeni hakların belirlenmesi ve bu konuya dahil olacak aktörlerin sorumluluklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Şu açıktır ki; yüksek kalitede yaşam boyu öğrenme politikasının desteklenmesi kendi başına yeterli olmayacaktır ve bununla birlikte ciddi istihdam problemlerinin, sosyal dışlanma problemlerinin, yoksulluğun, belli bölgelerdeki yetersiz kalkınma sorunlarının da birlikte çözülmesi gerekir. İstihdam alanındaki Avrupa stratejisi mesleki

öğretim ve eğitimle ilgili de tartışmalı bazı amaçlar taşımaktadır. Özellikle Lizbon Zirvesi sonuçlarında da şu görülmektedir ki; bilgi temelli bir topluma ulaşılması için bu alanlarda ciddi yatırım yapılması gerekmektedir ve sosyal ortakların uyumlu stratejiler ve pratik tedbirler getirerek yaşam boyu öğrenmenin herkes tarafından erişilebilir bir hale getirilmesi sağlanmalıdır ve Avrupa Zirvesi'nin de sonuçlarına göre; özellikle sosyal gündem içerisinde benimsenmiş olan ilkeler doğrultusunda Stockholm Avrupa Konseyi çerçevesinde yaşam boyu öğrenmeyle ilgili olarak özellikle belli ilklerin benimsenmesi gerekir ki yine Avrupa Komisyonu'nun yaşam boyu öğrenme memorandumunda da bahsedildiği gibi bütün bunların yeni bir başlangıç olarak gerçek bir Avrupa stratejisinin oluşturulması ve uygulanacak mekanizmaların geliştirilmesi açısından da bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Şirket seviyesinde ise erişim hala son derece kısıtlı karşımıza çıkmaktadır. Özellikle düşük seviyede nitelikleri bulunan kişiler için ve özellikle yaşlı çalışanlar için ve atipik sözleşme, özellikle kadınlar gibi veya mevsimsel çalışanlar, etkin azınlıklardan gelen kişiler veya özürlü kişiler gibi düşük seviyede temel niteliklere sahip kişileri için son derece kısıtlıdır. Çalışanlar da kesinlikle yaşam boyu öğrenmeye, işverenler de kesinlikle yaşam boyu öğrenmeye yönelik olarak motive edilmeli ve teşvik edilmelidir. Şirketin performansı üzerinde bu gibi faaliyetlerin ne derece önemli olacağının vurgulanması gerekir. Yine bununla ilgili olarak sendika kuruluşları da yaşam boyu öğrenme haklarıyla ilgili olarak çalışanlarını motive etmelidirler. Yine toplu sözleşmeler ve sendika eğitim programlarıyla her düzeydeki programlarla sendika örgütleri işçilerin bu anlamda bilgilenmesini sağlamalı ve bilgi temelli bir toplumda ortaya çıkabilecek olan problemlerle baş edebilmenin yollarını öğrenmelilerdir. Yine cinsiyet farklılıklarından ortaya çıkmış olan açıkların kapatılması için eğitim, öğretim ve istihdam olanaklarında eşit olanakların sağlanması gereklidir. Eğitim ve öğretim sistemleri özellikle kadınları iş alanlarına erişimlerinin ve kariyer gelişimlerinin sağlanması yönünde organize edilmelidir. Burada aslında fiili örgütleri değiştirmek kadınların mevcut yapılara adapte olmasını sağlamaktan daha kolaydır. Özellikle uygun eğitim hükümlerinin getirilmesi de kadınların bu anlamda cinsel farklılıklardan ortaya çıkan problemlerle baş edebilmesi son derece önemli olacaktır. Bütün bunları yapabilmek için elimizde kaynaklarımız bulunmaktadır. Soru bunları gerçekleştirmeye yönelik etkin siyasi koalisyonun oluşturulabilmesindedir. İlerde yokluğunda bütün bunlar her zaman yaşanacak olan problemlerdir. Teşekkür ederim ilginiz ve sabrınız için.

Sn.Toker: Sayın Cibaniye gerçekten teşekkür ediyoruz sendikal bakış açısıyla başladı ama daha sonra sosyal uyum, dayanışma, rekabet eşitliği yönetişim, insan

hakları ve demokrasi bağlamlarıyla da bize yaşam boyu öğrenimi birleştirerek gerçekten de çok güzel yaklaşımlarını bize aktarmasından dolayı kendisine teşekkür ediyoruz ve en sonunda da Avrupa Birliğinin yaşam boyu öğrenime doğru yeni bir kültür geliştirmesine yönelik bir ifade ile bitirdi sunuşunu. Son panelistimiz. Sayın Gülay Aslantepe, Çalışma Örgütünün Türkiye Direktörü, kendisine hoş geldin diyoruz, yoğun programına rağmen buraya geldiği için kendisine teşekkür ederek, süresinin yirmi dakika olduğunu hatırlatarak sözü kendisine veriyorum, Buyurun sayın Arslantepe.

GÜLAY ASLANTEPE:

Değerli dostlar, öncelikle geciktiğim için özür diliyorum. Türkiye Tekstil Sanayi İşverenlerinin bir etkinliği vardı. Orada da bir panelde yer almam gerekiyordu. Onun için biraz telaşlı bir seyahatle Ankara'ya ulaştım ama sizlerle birlikte olmaktan da çok mutluyum. Öncelikle bu organizasyon için Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na teşekkür ediyorum. Gerçekten son derece önemli bir etkinlik. Yaşam boyu eğitim ve istihdamın önemi kesinlikle tartışılmaz bir olay. Hepimiz biliyoruz bütün ülkelerin en önemli sermayeleri beşeri sermayeleridir. İyi yetişmiş insan gücüyle ülkelerin üstesinden gelemeyecekleri sorunlar yok. Bütün bu gerçekten hareketle istihdam edilebilir yüksek becerilere sahip işgücü yetiştirmek tüm ülkelerin ana hedefi ve Türkiye'nin ana hedefi de tabi ki bu. Yaşam boyu istihdamdan anladığımız olay genelde insanların işte doğarlar, yaşarlar ve ölürler. Bütün yaşam boyu süresince kendilerini yetiştirmeleri ve karşılarına çıkabilecek her türlü koşullara uyum sağlayabilme yeteneğini geliştirebilmeleri. Bu son derece önemli bir özellik. Bu konuda tabi bütün bunlar gerçekleşirken cinsiyet eşitliği de bütün ülkeler açısından son derece önemli. Aslında tabi ülkemizde kadın-erkek eşitliği açısından baktığımız vakit maalesef kadınların zaman zaman ve kız çocuklarının eğitim olanaklarından yeteri kadar yararlanamadıklarını da gözlüyoruz. Ancak son zamanlarda çok ciddi bir duyarlılık oluştuğunu toplumda görmekteyiz. Çok mutluluk verici bir olay ve kız çocuklarının eğitimin de becerili insan gücü yetiştirmede son derece önemli olduğunu Cumhuriyet'in kurucusu Yüce Atatürk daha bize o yıllarda söylemişti. Biz biraz onu dikkate almadık herhalde. Çünkü iyi eğitilmiş kadınların yetiştirdikleri çocuklar daha sağlıklı olabiliyor, çok daha iyi şartlarda yaşama atılabiliyorlar ve de eğitim olanaklarından bütün kesimlerin bu ilkeler altında yararlanmasının zorunluluğu zaten içinde bulunduğumuz dünya koşullarıyla da bize bir şekilde dikte ettiriliyor. Bu MEGEP Projesi tabi ki son derece önemli. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığımızın mesleki eğitim kuruluşlarının meslek okullarının yeniden yapılanması ve bu belirttiğim yaşam boyu eğitim başarılı insan gücü kazandırmak için

oluşturdukları bu ana çerçeve doğrultusunda kendilerini yenilemeleri ve çağın gerektirdiği insan gücünü ülkemize kazandırmaları son derece önemli. Bütün bunların oluşumu içerisinde de tabi ki işçi ve işveren kesiminin rolleri son derece önemli. Karşımıza burada son derece önemli olan sosyal diyalog mekanizmaları çıkıyor. Meslek eğitim kuruluşları sanayinin, sermayenin bir şekilde üretim biçimlerinin dayattırdığı gerektirdiği işgücünü bizlere yetiştirmek durumunda. Meslek okulunu bitirip de iş bulamayan bir gencimiz varsa şayet o zaman sistemde yürümeyen bir şeyin olduğu karşımıza çıkıyor. Dolayısıyla sermayenin çeşitlendirdiği ki sermaye diye söylüyorum çünkü artık sanayi dışında hizmet sektörü çok önemli bir alan istihdam yaratmada. Çünkü, ileri teknolojiler iletişim teknolojileri artık günümüzde çok büyük yatırımların çok büyük fabrikaların çok büyük sanayi kuruluşlarının açılmadığını bize gösteriyor. Çünkü çok daha farklı üretim modelleri karşımıza çıktı. Bir ürünün bir parçası bir yerde; bir başka parçası başka bir ülkede üretilip sonra bir noktada bunlar bütünleştirilebiliyor. Dolayısıyla bütün bu yeni üretim modellerine ve yeni istihdam alanlarına uygun becerilerle donanmış mesleki eğitim mezunu gençlere ara işgücüne Türkiye'nin ciddi bir şekilde ihtiyacı var. İşte bu ihtiyaçların belirlenmesinde de sosyal tarafların bu ihtiyacı belirlemede neyin ne kadar gerekli olduğunu oluşturmada sürekli bir diyalog içerisinde olmaları ve el ele çalışmaları da çağımızın bir sorumluluğudur. Bütün bunlar oluşurken de tabi bir işgücü arz ve işgücü talebi dengelerini ülkede oluşturmak gerekiyor. Hangi alanlarda ne kadar işgücüne ne kadar zaman içerisinde hangi noktalarda ihtiyacımız olacak bütün bunları da ciddi bir planlamayla gerçekleştirmemiz gerekiyor ve buna uygun bir şekilde eğitimlerimizi eğitim programlarımızı şekillendirmemiz gerekiyor. Çok faklı bir ortamdan geçiyor dünya. Bir küreselleşmedir gidiyor. Bu küreselleşmeye herkes çok faklı anlamlar yüklüyor, farklı tanımlar getiriyor. Ancak bildiğimiz bir olay var ki; artık son derece hızlı değişen bir dünyada yaşıyoruz. O kadar hızlı değişiyor ki; mezun olduğunuz okulda size verilen becerilerle iş yaşamınızı sürdürebilme olanağınızı dahi zaman zaman olamıyor. Bir yaşam boyu içerisinde belki birkaç beceriyi bir arada edinmek durumunda kalıyoruz. Biraz önce söyledim. Üretim ilişkilerindeki değişikliler, iletişim teknolojilerindeki değişiklikler bilginin ve sermayenin çok hızlı hareket etmesini sağlıyor. İşte bütün bu hıza yetişebilir düzeyde bir insan gücüne de ihtiyacımız var. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun değerli yöneticileri hatırlayacaklar; Şubat ayında yapılmış olan 7. Avrupa Bölge Konferansı'nda yaşam boyu eğitim de tartışıldı ve buna bağlı olarak "flex-security" dediğimiz esneklik ve güvence kavramı tartışıldı. Bu işte bir yaşam boyuna birden çok beceriyi sıkıştırabilme yeteneği işgücünün sürekli istihdam edilebilirliğini sağlayabiliyor ancak günümüz-

de. Bütün bunlar yapılırken de bütün bu işgücünden beklenen esnekliğin tabi ki toplumda bir taraftan da bir güvence ile desteklenmesi gerekiyor. Yani sosyal güvence sisteminin de birden fazla beceriyle esnek istihdam edilebilir bir şekilde donattığımız kişilere mutlaka sosyal güvenlik şemsiyesinde de mutlaka düzenlemek durumundayız, onları bu şemsiye altında muhafaza etmek zorundayız. Aksi takdirde zaten bir süre sonra bu işgücünü yeterli bir şekilde üretimde kullanabilme şansınız kalmaz. Bir şekilde ülkelerarası sınırlar arası göçü hepimiz yaşıyoruz ve kalifiye işgücü en kolay yurt dışında iş bulabilen işgücü. Dolayısıyla elinizde iyi yetişmiş elemanlarınızı da kaybedersiniz. Beyin göçü dediğimiz beyin transferi dediğimiz olayla ülkeler karşı karşıya kalabilirler. Tabi insanoğlunun bir yaşam boyunda birden çok beceri kazanabilmesi de kolay değil. Bütün bunlar için hem işbaşında eğitim gerekli, işin yeni şekillenmiş koşullarına uygun olarak. Bu arada tabi ki işverenlerimize de çok ciddi görevler düşüyor. Meslek okullarının sürekli kendilerini değişen üretim modellerine uygun bir şekilde yenilemeleri gerekiyor. Ancak bütün bu yenilikleri yaparken meslek yüksek okullarının sürekli kürrikulum (müfredat) değiştirmelerini ekipman yenilemelerini beklememiz de bir tür haksızlık olabilir. Dolayısıyla üniversite- sanayi veya meslek okulları-sanayi sosyal kesimlerin sürekli işbirliği artık günümüzde istihdam yaratmada olmazsa olmaz koşullar. Mutlaka bu ilişkileri bu diyalog mekanizmalarını oluşturmak durumundayız. Bunların sağlanamaması halinde işsizlik sayılarıyla uğraşırız. Bugün yine basında yer alıyordu. Son 3 ayda işsizlik oranı %11.3 diye. Uzun erimli politikalar oluşturup bütün bu önlemleri şimdiden almamız gerekiyor. Bu bağlamda MEGEP projesinin de bu uzun erimli politikaların başlangıç noktası olduğunu düşünüyorum. Sosyal ortaklarımız hatırlayacaklar; bütün uluslar arası kuruluşlar, Birleşmiş Milletlerin bütün kuruluşları yaşam boyu eğitimin önemine işaret ediyorlar. Çünkü artık günümüzde yaşam boyu eğitim olmaksınız kaliteli bir yaşam sürmenin şansı yok bireyler açısından. Yine sosyal ortaklarımız çok iyi hatırlayacaklar; 2004 yılının Haziran ayındaki İLO Konferansı'nda 195 Sayılı bir Tavsiye Kararı kabul edildi. Bu Tavsiye Kararı'nın içeriği de yine yaşam boyu eğitimdi ve bu işgücünün yaşam boyu eğitilmesi için ne tür önlemler alınması konusunda üye devletlere yol gösteren bazı önlemler vardı. Bunların en başatı biraz önce de söylediğim gibi işçi ver işveren kuruluşlarını ortaya çıkacak işgücü ihtiyacı doğrultusunda işbirliği yapmaları ve tam istihdama yakın bir noktayı yakalayabilmek için sürekli eğitim ve değişime uyum sağlayabilecek bir eğitimin mutlaka gerçekleşmesiydi. Yaşam boyu eğitim derken tabi ki sadece bu eğitimin işçiler açısından zorunlu olduğunu vurgulamak yeterli olmayacak. Biraz önce belirttiğim gibi; çok hızlı değişen üretim modelleri, çok hızlı değişen pazar payları, çok üstümüze gelen – bü-

tün ülkelerin üstüne gelen – rekabet baskısı aslında işverenlere de bütün bu değişime ayak uydurabilecek donanımla mutlaka teçhiz edilmelerini gerektiriyor. Yani aslında belki de günümüzün belki de en önemli sorunu bu hızlı değişimi yönetebilme becerisini ortaya koyabilmek. Bunun için de aynı şekilde yaşam boyu eğitim işverenler için de geçerli olduğu için işverenler de kendi aralarında kendi kuruluşlarıyla kendilerini bu değişime hazır noktaya getirmek durumundalar. Aynı şekilde devlet de yeniden yapılanmayla zamanın da yattığı, çağın da yattığı bütün bu değişimlerin üstesinden gelebilecek bir yeniden yapılanmayı mutlaka başarmak zorunda. Bütün bunlar yapılmadığı takdirde zaten günümüzde oldukça zor bir hedef olan bütün ülkeler için çok zor bir hedef olan tam istihdamı yakalamak çok zor. Ama ona yakın bir noktayı yakalayabilmek de tüm bu becerilerle donanmamış kitleler için söz konusu maalesef günümüz dünyasında olamayacak. İşte bu duygu ve düşüncelerle ben mesleki eğitim ve öğretimi güçlendirme projesine katkıda bulunan herkesi kutluyorum ve bu projeden sosyal ortakların çok önemli şeyler öğrendiklerini düşünüyorum. Öncelikle birlikte çalışmayı öğreniyoruz. Bu son derece önemli. Bundan sonra artık günümüz dünyasında bizim için birileri bir şey yapıp önümüze koymayacaklar. Biz her şeyi birlikte şekillendireceğiz, birlikte başaracağız. Bu aslında bir kültürel ve yaklaşım değişimi aynı zamanda. Bütün bunları da hep birlikte öğreniyoruz. Kamu kesimi de bu projelerden çok şey öğreniyor. Sosyal ortaklar da bu projelerden çok şey öğreniyor. Biz hepimiz aslında bu projelerden pek çok şey öğreniyoruz. Kendimden örnek vermek gerekirse, ben 60 yaşıma merdiven dayamış biri olarak inanın hala bir şeyler öğreniyorum. Genel mesleğimin dışında hobi olarak da bir şeyler öğrenmeye çalışıyorum. En azından yaşadığım sürece dinç kalmak adına bir şeyler öğrenmek adına.

OTURUM BAŞKANI:

Teşekkür ediyoruz Sayın Aslantepe. Sorulara geçmeden önce birer cümleyle bütün konuşulanların bir değerlendirmesini yapmak istiyorum izninizle. Birincisi, yapısal işsizlikle mücadelede ve aktif işgücü politikalarının uygulanmasında yaşam boyu öğrenimin çok önemli olduğu karşımıza çıkıyor. İkinci önemli nokta; yaşam boyu öğrenimi kim ödeyecek diye düşündüğümüzde bu konuda bir sorumluluk paylaşımı yapılması gerektiği ortaya çıkıyor. Devlet yanımda. Özellikle işverenlerin, işçilerin kendilerinin ve hatta örgütlü yapıları olan konfederasyonların da bu payların ödenmesine katkıda bulunması gerçeği ortaya çıkıyor. Peki, bundan kim kazanıyor diye baktığımızda ise kazananın çok daha fazla olduğunu görüyoruz. Ödeyen bir kişi olabiliyor ama kazanan bütün bir toplum oluyor, bütün devlet oluyor. Dışsal faydası kazanan tarafında

baktığımızda, çok daha fazla olduğunu görüyoruz yaşam boyu öğrenimin. Ayrıca üçüncü diğer önemli tespitimiz de, yaşam boyu öğrenimin sadece eğitim ve istihdamla ilgili bir konu olmadığı, aynı zamanda sosyal uyum, sosyal dayanışma, rekabet eşitliği, yönetişim, demokrasi ve insan hakları gibi kavramlarla birlikte değerlendirilmesi gereken çok önemli bir kavram olduğu karşımıza çıkıyor. Bir diğer önemli konu ise özellikle Sayın Aslantepe'nin belirttiği konu, sosyal diyalog konusu da bu konuda bütün tarafların katkısını sağlaması gerektiği bir nokta olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisine, panelimizin başlığına uyumlu olmak anlamında bitirmek açısından şunları söylemek gerekirse son olarak; Avrupa İstihdam Stratejisine uyum ile ilgili olarak bildiğimiz gibi ortak değerlendirme belgemiz hazırlanıyor. Burada konuşulanlardan çıkan o ki; on rehber hedef arasından yaşam boyu öğrenime bu hazırlanan ortak değerlendirme belgesine ve onun müteakibinde hazırlanacak olan ulusal eylem planına da çok önem vermek gerekiyor. Bu konuda çok önemli hedefler koymak ve politikalar geliştirmek gerekiyor. Bu ortaya çıkıyor. Ayrıca bununla bağlantılı olarak da meslek standartları ve mesleklerin tanınması konusunda, ki bu konuyla ilgili kanun tasarısı da Başbakanlığa sevk edildi. Bunun yanında da işgücü planlaması, bu da arz ve talebi örtüştürecek mekanizmaların kurulması açısından da insan gücü planlamasının ve hatta bu insan gücünün geliştirilmesi planlamasının yapılması gerçeği karşımıza çıkıyor. Bu şekilde panelimizden çıkan sonuçları özetleyebiliriz diye düşünüyorum. Şimdi Sayın panelistlerimize soru-cevap kısmına geçerek sormak istenilen soruları almak istiyorum. Herhalde mikrofonla yaparsak daha iyi olacak. Çünkü çevirme sorunu olduğu için seyyar mikrofon varsa onunla soru sormak isteyenlere onu ulaştırabilirsek lütfen...

Soruyu sorarken ismimizi belirterek bir de soruyu kime yönelttiğimizi belirtirsek çok memnun olacağım.

SORU (Muharrem Uslu, Siteler Meslek Eğitim Merkezi Müdür Vekili):

Ben böyle bir paneli düzenlediğiniz için çok teşekkür ediyorum her şeyden önce. Muharrem Uslu, Siteler Meslek Eğitim Merkezi Müdür Vekili. Konuşmacıları dikkatle dinledik. Fakat ben bir şeyi merak ediyorum. Abraham Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi bu konu üzerinde etkisi nedir acaba? Biliyorsunuz bu hiyerarşinin ilk basamağı fizyolojik ihtiyaçlar. Yani, bu ülkenin insanları fizyolojik ihtiyaçlarını gidermiş mi ya da daha sonra gelen ihtiyaç olan güvenlik ihtiyacını gidermiş mi? Böyle bir projeye hazır mı? Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI:

Sorunuzu kime sorduğunuzu belirtirseniz. Gerçi anlaşıldı ama yine de...Birde soruyu tekrar etmenizi istirham edeceğim. Mikrofonu kullanabilir miyiz lütfen?

SORU (Muharrem Uslu, Siteler Meslek Eğitim Merkezi Müdür Vekili):

Mikrofon kapalı zaten. Davranış bilimci Abraham Maslow'u hepimiz biliyoruz. Davranış bilimci Abraham Maslow'a göre, davranış değişikliğinin halledilebilmesi için ilk önce bu gereksinimlerin birinci basamağı olan fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi lazım. Bu fizyolojik ihtiyaçlar; yiyecek, içecek, giyecek ve barınma gibi ihtiyaçlar ve bu insanlar bu ihtiyaçlarını giderdikten sonra, güvenlik ihtiyacını da gidermeleri gerekiyor. Güvenlik ihtiyacını giderdikten sonra, sosyalleşmeleri gerekiyor ve sosyalleşen insan, grup içerisinde tanınma ve başarma denen olayı gerçekleştirmesi gerekiyor. Bu ülkenin insanları bu projeye hazır mı? Yani, bu ihtiyaçlarını gidermişler mi? Çünkü karınlarının tok olması gerekiyor, güvenlikte olmaları gerekiyor, barınmaları gerekiyor. Bunlar tamam mı bu projeye geçmeden önce? Ben onu sormak istiyorum.

CHİBANİ:

Şimdi şu soruya şöyle cevap vermek istiyorum. Yani, yaşam boyu eğitimin Türkiye'deki bu fakirliği azaltma konusuyla nasıl bir bağlantısı var? Tabi ki, kesinlikle bir bağlantısı var. Sol tarafımda bulunan konuşmacı zaten bu konuda belirtti. Tabi ki istihdam edilebilirliği geliştirmek, ekonomik büyümenin lehine bir şekilde geliştirmek tabi ki istihdam edilebilirliği. Daha fazla istihdam yaratmak meselesi, daha iyi istihdam, daha kaliteli istihdam yaratabilme meselesinin tabi ki gelir geliştirilmesi, gelir yaratılması ve fakirliğin azaltılmasıyla ilgisi var. Ben bu sorduğunuz soruya bu şekilde bakıyorum ama tam olarak da yani neyi kastettiğinizi anlamadım. Yani, sanırım Maslow teorisini bu anlamda tartışmak gerekir ama bizim bugünkü konumuzla alakası yok ama sorunuzun gerçek altındakini anlayamadım.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın panelistlerin sunduğundan anlaşılan herhalde şu olmalıydı. Pek çok konuyla yaşam boyu öğrenim ilişkilerimizin bildiği gibi. Başta da istihdam edilebilirlikle ilgili. Kişiler de tabi istihdam edilebilir kılındıktan sonra yoksulluları da azalacaktır. Bu şekilde de ihtiyaçlarını karşılama ve ihtiyaçlar hiyerarşisinde istediklerini yerine getirme yolunda da önemli bir avantaj sağlanmış olacaktır. Bu da tabi Sayın ... belirttiği gibi, ya-

şam boyu öğrenimin sosyal uyum, demokrasi, yoksullukla mücadele gibi kavramlarla ilişkisinde belirtecek cevap diye düşünüyorum.

Evet aslında değerli arkadaşımızın sorusu enteresan. Şimdi belirli bir düzeyde varlıklı olduktan sonra ancak insanlar eğitime yönelebilir gibi bir anlayış çıkardım ben sorusundan. Ama durum öyle değil. Yoksulluğun nedeni eğitimsizlik. Eğitimsizlik yine bir kısır döngü olarak yoksulluğu yaratıyor. Şimdi bakın, çevremize bakalım okula gitmeyen herkes ille de yoksulluktan gitmiyor değil değerli dostlar. Belki eğitimin önemini kavrayamadığımızdan da okula gönderilmeyen çocuklarımız var. Asıl sorun belki de burada yatıyor Türkiye gibi bir ülke için. Çünkü Türkiye insan gücünü iyi kullanabilirse çok büyük fırsatlar ülkesi. Çünkü doğal kaynaklarımız var. Üç tarafımız denizlerle çevrili. Pek çok ülkemizde iyi istihdam edilebilen insanlar var ve istihdam yaratabilecek hayal gücüne sahip, istihdam edilebilecek hayal gücüne sahip insanları yetiştirebilirsek, büyük işletmeler açılmasa dahi hizmet sektöründe kendilerine çok fazla iş bulabilme şansına sahip olabiliyorlar. Bir de neyi izin verirseniz sizlerle paylaşmak istiyorum. Biz Doğu Anadolu'da, Güneydoğu Anadolu'daki GAP Projesi ile bir proje gerçekleştirdik. Burada okuma-yazmayı sadece bilen ilkokul bazısı ikiden bazısı üçten ayrılmış ama ismini soyadını yazabilen, sayı saymasını bilen ve paraları tanıyan 30 tane kadını kendi işini kurması alanında eğittik. İnanır mısınız, 8 tanesi hala işini kurdu ve ailesinin gelirini temin edebiliyor. Demek ki insanlara eğitim fırsatlarını sunduğunuz vakit ve onlar bunlardan yararlandıkları vakit yaşamlarını değiştirme gücüne sahip

OTURUM BAŞKANI:

Mikrofon kullanabilir miyiz?

SORU (Muharrem Uslu, Siteler Meslek Eğitim Merkezi Müdür Vekili):

Sorumun temelinde yatan şey şuydu. Kişiler geçindirmekle yükümlü oldukları kişiler olduğunu düşünerek mutlaka bu eğitimleri sırasında bunlara teşvik edici primler verilmeli. Bu türlü şeyler yapılmalı diye sordum ben. Sorumun temel amacı buydu. Yani onlar ayrıca bu kursları alırken, bu projeden yararlanırken ailelerini düşünmemeleri gerekiyor. Nasıl geçindireceklerini, nasıl besleyeceklerini, çocuğun okuldaki masrafını düşünmemesi gerekiyor babında sormuştum.

Değerli arkadaşlarım MG Projesi mesleki eğitimin güçlendirilmesi için düzenlenmiş ve Avrupa Birliği'nden alınan 51 milyon Euro'luk hibe destekle yürütülen bir projedir. Bu projenin uygulandığı bir takım pilot okullar var. Bu pilot okullara bazı malze-

melerle paralarla desteklenmektedir. Dolayısıyla bu proje tüm mesleki eğitim yapan okullardaki öğretmenlere ayrı ek bir gelir temin edecek statüde hazırlanmış bir proje de değildir. Bu projeden çıkaracağımız dersler vardır ve bu proje ile yapmakta olduğumuz işlerin başında özellikle program çalışmaları vardır. Modüler program çalışmaları vardır. Bu modüler program çalışmaları yapıldıktan sonra da daha sonra bu kalifikasyona gidilecek standartla ilgili çalışmalar birlikte yürütülecek. Dolayısıyla belli bir alanda üç tane modül almış bir kişi alanını değiştirmek isterse ilave iki modül daha aldığı zaman o mesleği de edinmiş olabilecektir. Bir takım kolaylıklar gelecektir. Onun için sizin düşündüğünüz manada herkese ilave bir prim verilsin dolayısıyla onun morali yükselsin, daha verimli çalışsın gibi bir amacı yok. Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI:

Buyurun. Mikrofonu iletebilir miyiz?

SORU (DR. İRFAN MISIRLI):

Merhabalar, Doktor İrfan Mısırlı. Eğitimbilim uzmanıyım. Ben Beyefendi Pors'tan bir bildiri sundu burada. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini. Ben kendimce bir cevap vermek istiyorum. Tabi kişileri motive etmek, güdülemek anlamında çok tartışılan kuramlardan bir tanesidir bu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi. Son yıllarda da artık vazgeçilmiş durumdadır. Şunu söylüyorum. Eğer yaşam boyu eğitim ile Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinden bağıntı kurak gerekirse şunlar söylenebilir. Bütün konuşmacılarımız bahsettiler. Bilimin hızla geliştiğini. Bununla ilgili şöyle bir örnek var. Bugün Financial Times gazetesini açtığınızda yapılan yer alan bilgilerin tümü 1900'lü yıllarlın başındaki tüm bilgilere eşit. Ayrıca, bir bilgi daha veriyim. 1870 yılında Amerikan Patent Enstitüsü'nün Başkanı şimdiye kadar yapılabilecek tüm icatlar gerçekleştirilmiş, bundan sonra hiçbir icat yapılamayacak ve dolayısıyla Patent Enstitüsü'ne gerek yoktur demiştir. Gereksinim hiyerarşisine geldiğimizde yetişkinler eğitiminin bir özelliği olarak yetişkinlere ihtiyacı olmayan bilgileri asla veremezsiniz. Örneğin, cep telefonumun ses kaydetme özelliğini ben bir hafta önce oğlumdan öğrendim. Bunu öğrenmek için cep telefonlarınızın kitapçığına baktığınızda en az 150 sayfalık kitapçıklar olduğunu görürsünüz. Yetişkinler eğitiminde, yetişkinlere hayat sonuna kadar eğitim almaları gerektiği bilincini vermek lazım. Seminerlerimde şunu duyuyorum. Bakıyorum; eğitime, seminere katılanlar arasında asık suratlı ve oraya zorla getirilen insanlar var. Soruyorum. Nedir problemin? Eğitime katılmak istemiyor musun? Diyorlar ki; hocam benim emekliliğime iki ay kaldı. Ne yapacağım ben eğitimi? Çünkü kurumları karşılıyor.

Duymuyor musunuz? Biraz daha o zaman sesimi yükseltiyim. Orada şunu soruyorum kendilerine. Çocuğunuzu dershaneye gönderiyor musunuz? Gönderiyoruz. Neden gönderiyorsun? İşte daha iyi eğitim alsın diye. Peki, sen de bir defa dünyaya geliyorsun. Senin yaşamın ne olacak? Sen kendini geliştirme için ne yapıyorsun diye argümanlar oluyor. Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI:

Teşekkür ederiz katkınız için. Başka soru sormak isteyen var mı?

Bir noktayı açıklayayım mı? Değerli izleyenler. Yetişkin eğitiminin bir takım özellikleri var. Yetişkin eğitim isteğe bağlı bir eğitimdir. Kimse yetişkini zorla bir merkeze gel burada eğitim al diye zorlamaz. Yetişkin, eğitim ihtiyacını hissederse ona imkan sunan organizasyonları da bulduğu zaman bundan yararlanır. Bir yetişkin eğitimcisi diyor ki; kalkınmanın hiç olmadığı ülkelerde yetişkin eğitimine ihtiyaç yoktur diyor. Çünkü kalkınmanın olmadığı yerde gelişmeyi görmeyen insanlar eğitim ihtiyacı hissetmezler. Hissetmedikleri için de gelin bana şunu öğretin veya bana birisi bunu öğretsin demez. Onun için Türkiye gibi böyle gelişmekte olan ülkeler, çok sayıda televizyon kanalının olduğu ülkeler artık insanlar bakıyor her yerde dünyanın her yerindeki gelişmeleri görüyor. Diyor ki; ben de şuna sahip olayım, ben de bunu öğreneyim diyor. İşte ona yetişebilmek için devletin ve diğer özel kuruluşların bir takım organizasyonlarla imkan sağlaması gerekiyor. Hadise budur.

OTURUM BAŞKANI:

Teşekkür ediyoruz Sayın Sağcan. Herhalde başka sorumuz yok. Kapanıştan Sayın Başkan, Sevgili TÜRKİŞ Yöneticileri ve mensupları, Sayın panelistler, Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi ve hayat boyu eğitim konulu panelimize göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı teşekkür ediyoruz. Tüm panelistlere yaptıkları sunumlardan dolayı, sizlere de dinlediğinizden ve yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür ediyorum ve hepinize saygılar sunuyorum.

Sayın başkan, saygıdeğer konuklar yarın saat 10'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Murat Başeskioğlu burada bulunanlara hitap edecek ve ilk oturumumuz bundan sonra başlayacaktır. Şimdi dışarıda bir çay kahve ikramımız var. Ondan sonra bugünkü çalışmamız bitmiştir. Teşekkür ediyoruz hepinize. Sağ olun.

2. GÜN

MURAT BAŞESGİOĞLU:

Sayın Müsteşarım; Türk-İş'in değerli Genel Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyeleri, değerli mensupları; bu toplantıya çeşitli Bakanlıklardan, çeşitli kuruluşlardan katılan değerli katılımcılar, değerli basın mensupları; sözlerimin başında hepinizi şahsım ve hükümetimiz adına saygı ve sevgiyle selamlıyorum. Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam. Zannediyorum burada bulunan herkesin paylaştığı ortak kanaat şudur ki şu anda ülkemizin önündeki en önemli meselelerin başında istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi gelmektedir. Her vesileyle ifade ettiğimiz gibi Türkiye'deki işsizlik sorunu yapısal bir durum arz etmektedir. Yani öyle gelip geçer, konjektürel, mevsimlere göre değişen bir işsizlik yapılanmasından ziyade devamlılık arz eden bir yapısal sorun karşımızda durmaktadır. İşsizlik sorunu sadece bizim sorunumuz değil. Aslında dünyanın en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Yapılan hesaplamalara göre önümüzdeki 10 yıl içerisinde dünyanın 1 milyar yeni istihdam yaratması gerekiyor. Bu çok büyük bir rakam ama önümüzdeki mesafeyi görmemiz açısından bize bazı önemli ipuçları veriyor. Peki, bu işsizlik devasa problemiyle nasıl başa çıkacağız? Türkiye olarak bu işsizliği nasıl makul oranlara indireceğiz? Üniversite bitirmiş, okulunu bitirmiş genç kardeşlerimizi hemen istihdama nasıl kavuşturacağız? Tabi bunun için sihirli bir değnek yok değerli arkadaşlar ve belli bir zaman maliyeti içerisinde bu sorunun çözülmesi gerekiyor. Her şeyden önce ülkedeki işsizliği önlemenin en önemli yollarından birisi o ülkedeki ekonomik büyümeden geçmektedir. Eğer ekonominiz sürekli bir şekilde büyümüyorsa bir yıl eksi bir yıl artı büyüyüp dengesiz bir şekilde bir yapı arz ediyorsa işsizliği önleme konusunda elinizdeki en kuvvetli argüman yok demektir. Zaten işsizlik oranlarımızın özellikle 2001 yılında ikiye katlanmasının nedeni budur. Daha önceki yıllarda %6'larda, %7'lerde seyreden işsizlik oranı ekonomimizin yaşamış olduğu şoklardan dolayı 2001 yılında %12'lere çıkmıştır. Onun için ekonomik büyümenin işsizlikle mücadele konusundaki önemini vurgulamak istiyorum. Peki, şu anda Türkiye bu anlamda nasıl bir seyir izliyor? 2002 yılından bu tarafa ülkemizde hem siyasi istikrarın sağlanması hem ekonomik istikrarın sağlanması neticesinde Türkiye belki de birçok ülkenin gıpta ettiği bir ekonomik büyüme performansı sergiliyor. Geçtiğimiz yıl 5,7; bu yıl 9,9; gerçekten dünyada belki de çok az ül-

keye nasip olacak bir büyüme gerçekleştirdi Türkiye. Avrupa Ülkeleri'ne bakıyorsunuz; %0,5, %1; hatta eksi büyümemeyi bile başarı addeden ülkeler var. Ama Türkiye genç, dinamik bir ülke, hareketli bir ülke. Yani Türkiye'deki rakamların bu kadar büyük olmasına kimsenin şaşırmaması lazım. Peki, yapacağımız iş bu ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmak. İstihdam açısından baktığımız zaman tek başına ekonomik büyümenin de yeterli olmadığını görüyoruz. Yani büyümenin kompozisyonu istihdam odaklı değilse; yeni istihdam alanlarının açılmasına imkan vermiyorsa büyümenizin de fazla bir kıymeti harbiyesi yoktur. Şimdi dünyada değişik görüşler var; istihdamsız büyümeyi tercih eden ülkeler var. Diyor ki; "ben büyüyeyim ama istihdam yaratsın, yaratmasın hiç önemli değil" diyor. Bizim hepimizin zihninde olması gereken şudur; ekonomik politikalarla sosyal politikaların birlikte yürüyeceği, büyümenin istihdam odaklı, istihdam dozu büyümeyi bütün unsurlarıyla desteklemememiz gerektiğini hep birlikte yönetim kademesinde olan sorumluluğu bulunan herkesin paylaşması lazım ki karar verme süreçlerinde hiçbir zaman bu istihdam olgusunu göz ardı etmeyelim. Bir politika mı uygulanacak; herhangi bir karar mı verilecek; mutlaka istihdamı ve işsizliği önleme konusundaki düşüncelerimizi bu karar süreçlerine aktarmak ve yansıtmak zorundayız. Büyüme elbette önemli bir anahtar işsizliği önleme konusunda ama bunun dışında aktif istihdam politikası dediğimiz, artık dünyada çok yaygın bir şekilde kullanılan yeni yöntemler de iş gücü piyasalarında uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye olarak biz de ilgili kuruluşlarımız, kurumlarımız; aktif istihdam politikalarını uygulama konusunda hem bi tecrübe hem de bir kazanım elde etmenin arayışı içerisindeyiz. Nitekim İş-Kur vasıtasıyla Avrupa Birliği Komisyonu'ndan temin ettiğimiz 50.000_'luk hibe kaynakla şu anda 245 projeye start vermiş durumdayız. Çok değişik mesleklerden ve coğrafi olarak da çok zengin bir dağılımı içeren bir proje yürütüyoruz. 245 proje. Bu proje kapsamında yaklaşık 40.000 vatandaşımız mesleki eğitimden geçecek ve zannediyorum bunların yaklaşık yarısı bu kurslar neticesinde işe, istihdama kavuşmuş olacaklar. Tabi sayıların çok büyük olduğu bir ortamda 20.000 kişinin; 40.000 kişinin böyle programlara katılması bu bizim genel sorunumuzu çözme konusunda elbette kâfi olmayacak bir rakamdır, onun için bunu yaygınlaştırmamız lazım. Dün ve bugün Milli Eğitim Bakanlığımızla Türk-İş'in birlikte gerçekleştirdikleri bu hayat boyu öğretim ve istihdam ve özellikle mesleki eğitime vurgu yapan toplantıların çok önemli olduğuna ve bunları daha çok konuşmamız, tartışmamız gerektiğine inanıyorum. Bir İtalyan araştırmacının yapmış olduğu araştırmaya göre önümüzdeki on yıl içerisinde şu anda kullanmakta olduğumuz teknolojilerin %70'inin hiçbir işe yaramayacağını bu araştırmacı tespit etmiş. Sadece teknolojinin değil insanoğlunun doğuştan bugüne kadar

elde ettiği istidatların, kabiliyetlerin %70'inin de 10 yıl içerisinde artı fazla bir hükmü olmadığını, insanoğlunun yeni becerilere, yeni kabiliyetlere kavuşması gerektiğini tespit ediyor. Şimdi burada 10 yıl tartışılabilir; bu 15 yıl olur, 20 yıl olur ama bu araştırmanın da işaret ettiği bir husus var ki mutlaka insanlarımızın eğitilmesine ihtiyaç var. Çünkü teknolojinin çok hızlı bir şekilde değişimi bütün dünyayı, bütün sektörleri sarsıyor. Çalışma hayatımızın bütün parametreleri değişiyor; yeni konseptler gelişiyor; yeni anlayışlar gelişiyor onun için bu yeni anlayışlara karşı iş gücümüzü eğitmek ve donanımlı hale getirmek zorundayız. Tabi bu sadece formal eğitimle olacak bir hadise değil. İşte burada iş yerinde eğitim, hayat boyu eğitim gibi birçok enstrümanı da mesleki eğitim alanında kullanmak durumundayız. Değerli katılımcılar; bizim Türkiye olarak çok büyük bir zenginliğimiz var. Bunu Avrupa Ülkeleri'ne gittiğiniz zaman çok rahatlıkla müşahede edebiliyorsunuz. Hatta gizli gizli bundan bir yerde de zevk alıyorsunuz, gurur duyuyorsunuz. Çünkü her gittiğiniz toplantıda eğer 10 kişi varsa 9'u Avrupa'daki yaşlanma riskini çok acı bir şekilde ifade ediyorlar. Nüfuslarının yaşlı olmasından ve bunun çalışma hayatında, hayatın diğer alanlarında yarattığı yansımaları ve bu yansımalara karşı ne tür çareler aranacağı konusunda gerçekten her gittiğimiz toplantıda yoğun tartışmalara şahit oluyoruz ama biz Türkiye olarak şu anda hepinizin bildiği gibi genç bir nüfusa sahibiz. Genç bir iş gücüne sahibiz. Bu bizim en büyük zenginliğimiz. İnsan kaynağı diğer bütün üretim unsurları içerisinde en değerli olanıdır. Yani yerine ikame edilebilecek başka üretim unsuru yok gibidir. Gerçi teknolojinin fazla ilerlemesi neticesinde makineleşme hızla ilerlediği için bu konudaki yatırımların olduğunu görmekle birlikte insan kaynağı yerine ikame edilebilecek bir üretim unsuru şu anda yok gibidir. Biz yapacağımız tek şey bu fırsat olarak gördüğümüz iş gücümüzü nitelikli hale getirmekten geçiyor. Şuna eminim ki gönlümüzden geçen; arzu ettiğimiz nitelikte bizim iş gücümüz olsun; bizi dünya piyasalarında, uluslararası pazarlarda rekabet konusunda hiç kimse tutamaz ama şunu da kabul etmemiz lazım ki bizim şu andaki iş gücümüz niteliksiz. İşte eğitim-istihdam arasındaki ilişkimiz sağlıklı değil. Piyasada yeni gelişen sektörleri okuyamıyoruz. Okusak bile bu sektörü besleyecek mesleki eğitim programlarımız yeterince değil. Onun dışında hayat boyu eğitim, işyerinde eğitim konularında da açıkçası daha henüz yeni bocalama aşamasındayız. Bunları kurumsallaştırmak önümüzdeki günlerde söz konusu olacak. Şimdi burada bulunanlara mesleki eğitimin faydalarını, faziletlerini anlatmaya gerek yok. Hepimiz biliyoruz ki mesleki eğitim önemli; iş gücümüzü nitelikli hale getirmenin yolu da mesleki eğitimden geçiyor. O halde ne yapacağız arkadaşlar? Bir kere her kurum mesleki eğitim konusunda sorumluluğu bulunan kurumlarımızın kendi görev tanımlarını gözden ge-

çirmesi lazım bence. Bugüne kadar ne yaptık, önümüzdeki dönemde mesleki eğitim konusunda neler yapacağız? Her kurumun bir kere kendini sorgulaması gerekiyor. Her kurum derken bu sadece kamu kurumları değil. Artık dünyanın geldiği noktada istihdam ve işsizlik sorunu bütün sosyal tarafların sorumluluğunda ve bu sorumluluk öyle bir sorumluluk ki herkese eşit bir şekilde dağıtılmış durumda. Yani kamu olarak bunun %80'i istihdam ve işsizlik konusunda bende değil; işçi, işveren, sosyal taraflar ve hükümet hep birlikte bu sorunun üstesinden gelmek zorundayız. Kamu zaten istese, bütün imkanlarını zorlasa bu işin üstesinden gelebilecek bir durumda değil. İşte her yıl alabildiğimiz insan sayısı 40.000–50.000 civarında. Oysa yılda Türkiye'de iş gücü piyasasına 750–800.000 kişi giriyor. Bu 750.000 kişinin 50.000 kişisi kamuya, geri kalan 700.000 kişiyi kim regüle edecek? Kim istihdam piyasasına alacak? Özel sektör yapacak. Bunu yapmak için de işçi, işveren, sosyal taraflar gerçekten bu konuda iş birliği yapmamız gerekiyor. Her kurum kendini bu anlamda sorguladıktan sonra kurumlar arası koordinasyonu çok iyi bir şekilde işletmemiz gerekiyor. Yapmış olduğumuz çalışmaların, gayretlerin verimli olabilmesi için, hedefine varabilmesi için, ekonomik olabilmesi için mutlaka bu koordinasyonu kurum kıskançlığına, kurum taassubuna düşmeden paylaşmamız ve yönetmemiz gerekiyor. Diğer bir husus bu konuda kurum ve kuruluşları zorlamamız, onlardan talepkar olmamız gerekiyor. Neticede bu yapacağımız projeler maddi imkanla da sınırlı olduğu için Avrupa Birliği Komisyonu'ndan, diğer uluslararası kuruluşlardan hem teknik hem de finansal anlamda talepkar olmamız ve ülkemizdeki mesleki eğitim programlarında onların da yardımını istememiz gerekiyor. Aslında Türkiye'deki iş gücüne yapılacak yatırım sadece bizim açımızdan önemli değil. Bütün bu coğrafyaya faydası olacak insan kaynaklarına bir yatırım olacak. Bugün Avrupa ne kadar inkar ederse etsin, önümüzdeki orta vadede, uzun vadede yeni iş gücüne mutlaka ihtiyaç duyacaktır. Hani diyorlar ki "Türk iş gücüne kalıcı bir şekilde kısıtlama getireceğiz" gibi bazı Avrupa Birliği felsefesine de uygun olmayan ve Avrupa gerçeğine de uymayan davranışlar söz konusu ama önümüzdeki süreçte şöyle veya böyle Avrupa Birliği'nin yeni iş gücüne ihtiyacı kaçınılmaz. İşte biz hem bu ihtiyacı hem de kendi piyasamızdaki ihtiyaçları düşünerek iş gücümüzü nitelikli hale getirmek ve okullardaki çocuklarımızı da mesleki eğitim programlarından geçirerek, istihdamla ilişkisini kurarak sağlıklı bir yapı oluşturmak durumundayız. Bunlar önemli konular, çok çalışılması gereken konular ama hiçbiri asla yapılmayacak, gerçekleştirilmeyecek hususlar değil. Evet, sözlerimi burada tamamlamak istiyorum değerli arkadaşlar. Tekrar insan kaynaklarına yapılacak yatırımın çok önemli olduğunu, belki kısa vadede bunu hemen dönüşü olmasa bile uzun vadede gerçketen insan kay-

naklarına yapılan yatırımın ülke açısından, ülkenin geleceği açısından çok önemli olduğunu ifade etmek istiyorum ve insan kaynaklarına yatırım yapma konusunda da hepimizin cömert olmasını, hasis olmamasını; ister kamunun kendi personel kaynakları olsun; gerekirse dışarıdaki sivil toplumun insan kaynakları olsun; bu konuda insan kaynaklarına yatırım konusunda daha geniş düşünmemiz gerektiğini ifade ediyor, bu toplantımızın işsizliğin önlenmesi konusuna, istihdamın arttırılması konusuna, mesleki eğitimin ülkemizde tam arzu ettiğimiz ölçüde gerçekleştirilmesi konusunda eminim ki çok önemli katkıları olacaktır. Bu toplantıya katılan, görüş belirten, fikirlerini paylaşan herkese çok teşekkür ediyor, hepinize saygılar sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI PROF.DR NECAT BİRİNCİ: (Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı)

Değerli davetliler; sayın konuşmacıları davet etmememin sebebi Sayın Bakan'ı uğurlamaya gidenlerin yerlerini almış olmasıydı ama Sayın konuşmacılar burada, konuşmacıların salonda oldukları bildirildi. O zaman Avrupa Birliği Sürecinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam Sempozyumu'nun ikinci gününün ilk oturumunu, konuşmacılarını; Mustafa Türker; Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri; buyurunuz efendim. Sayın İskender Elverdi; TOBB Genel Sekreter Yardımcısı; üçüncü konuşmacımız Doktor Necdet Kenar, MES Vakfı Genel Müdürü ve dördüncü konuşmacımız Doktor Naci Sulkalar; TESK Genel Sekreteri. Değerli davetliler, Sayın konuşmacılar; her tebliğ için 20 dakika müddet verilecektir. Dört tebliğden sonra her tebliğ için ayrıca 5 dakikalık bir tartışma müddeti verilecektir; yani tartışma da bir tebliğ müddeti içinde olacaktır; 20 dakikalık bir tartışma söz konusu olacaktır. Sorular yazılı olarak alınacaktır ve buradan cevaplandırılacaktır. Ben sözü fazla uzatmak istemiyorum, konuyu asıl sahiplerine tevdi etmek istiyorum ve birinci konuşmacı olarak Sayın Mustafa Türkel; tebliğini sunmak üzere rica ediyorum; buyurunuz efendim.

MUSTAFA TÜRKEL: (Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri)

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Sayın Başkan, değerli katılımcılar; hepinizi TÜRK-İŞ ve şahsım adına saygıyla selamlıyorum. Günümüzde bütün toplumlar küresel düzeyde gelişim ve değişim dolayısıyla farklı bir yapılanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle bilgi işlem ve iletişim teknolojilerinde sağlanan yenilikler bilgi akımının oldukça kolaylaşmasına yol açmıştır. Teknolojideki hızlı değişim ve bütün alanlarda etkisini yansıtmaktadır. Artık günümüzde sanayi toplumu bilim ve teknolojilerdeki hızlı gelişmelerle enformasyon toplumuna dönüşmektedir. Çoğu zaman bilgi,

üretim ve maliyeti etkileyen en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. Dünya adeta tek Pazar haline dönüştürülürken küreselleşmeyle birlikte rekabet kavramı giderek yoğunluk ve önem kazanmaktadır. Rekabet şartları düşük ücret, sağlıksız çalışma koşulları ile de giderek verimsiz ve kalitesiz, düşük katma değerli üretimi de beraberinde getirmektedir. Bu durum ise sağlıklı işleyen katılımcı bir demokrasi ile refah toplumunun alt yapısını oluşturan istikrarlı ve ekonomik yapının sürdürülebilirliğini ortadan kaldırmaktadır. Günümüzde ulusal ve uluslararası rekabet üstünlüğü ancak çalışanların teknolojik gelişmelere paralel olarak bilgi ve beceri düzeyini yükseltmeyle sağlanabilmektedir. Böylece ülkeler arası rekabette eğitim stratejik bir önem kazanmaktadır. Artık başarı için yalnızca okul eğitimi yetmemektedir. Çoğu zaman meydana gelen gelişmeler okulda öğrenilen bilgileri, edinilen becerileri kısa sürede geçersiz kılmaktadır. Bu aşamada hayat boyu öğrenme kavramı günlük yaşantımızda ağırlığını ve önemini hissettirmektedir. Bu gerçek her ülkede eğitim öğretim kurumlarını, sanayici ve iş adamlarını, işçi, işveren, meslek kuruluşlarını, esnafı eğitim sorunlarıyla ilgilenmeye, program ve bütçelerinde eğitime daha fazla yer vermeye ve kaynak ayırmaya zorunlu kılmaktadır. Eğitim Türkiye'de en önemli sorun olmakta ve en başta gelmektedir. Ülke geleceği üzerinde söz ve karar sahibi olan her kesimin bu soruna ciddi olarak eğilmesi hem görevi hem de sorumluluğu olmaktadır. Sayın Başkan; değerli katılımcılar; rekabet gücünün belirleyici olması ve yaşanan teknolojik gelişmelerin yeni beceriler kazanmış iş gücüne olan talebi arttırması verimliliğe, eğitime, araştırma ve geliştirmeye yönelik yatırımların artması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu nedenle yaşam boyu eğitime önem verilmekte, temel eğitimin niteliği yükseltilmekte, çıraklık ve mesleki eğitim sistemlerinin gereksinimlerine daha etkin cevap verebilmek amacıyla reforma tabi tutulması gereği hissedilmektedir. Eğitim ve insan kaynakları günümüz toplumlarının geleceğine dönük en kritik bulundukları alandır. Gelişme ve toplumsal dönüşümün dinamikleri ve ateşleyicileri bu iki kavram içeriğiyle doğrudan bağlantılıdır. Türkiye diğer alanlarda olduğu gibi eğitim ve insan kaynaklarında da gelişmiş ülkelere göre oldukça geride bulunmaktadır. Türkiye'nin şu anki eğitim anlayışı, yapısı ve modeli önemli zaaflar ve sınırlamalar içermektedir. Ülkelerin kalkınması eğitimin yetiştirdiği nitelikli insan gücüyle sağlanacaktır. Sanayi toplumu ile eğitim ve nitelikli insan gücü arasındaki ilişki herkesçe benimsenmiş bir görüştür ancak gelişmekte olan ülkelerin önündeki önemli bir engel kaynak yokluğudur. Mali kaynak ve finansman dar boğazı Türkiye'yi de zorlamaktadır. Küreselleşme sürecine paralel olarak teknolojinin ve üretimin organizasyonun sürekli olarak ve giderek artan bir hızla değişmesi mesleki eğitim anlayışının da değişmesini zorunlu kılmaktadır. Artık birkaç yıllık bir eğitim döne-

minde elde edilen bilgilerle 25-30 yıllık bir çalışma yaşamını sürdürmek mümkün değildir. Kuşkusuz eğitim sorununa yaklaşım her ülkenin tarihi oluşumuna, yönetim biçimine, sosyo-ekonomik yapısına, gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermektedir. Eğitim sistemi bütün bu faktörlerin bir bileşkesi niteliğindedir. Değim yerindeyse toplum ile eğitim adeta iç içedir. Eğitim sisteminin diğer bütün faktörlerden ayrı olarak kendiliğinden, tek başına değişmesi de söz konusu olamaz. Eğitim yalnızca bireyin yeteneklerini geliştiren, bilgilendiren değil aynı zamanda toplumun kalkınmasını da sağlayan bir araçtır. Ekonomik ve sosyal kalkınma eğitim sisteminin diğer sektörlere uyumu ölçüsünde gerçekleşir. Örneğin eğitim ile istihdam arasında bir uyum aynı şekilde ekonomik gelişme stratejisiyle eğitim ve insan kaynaklarının geliştirilmesi arasında bir uyum söz konusu değilse böylesi bir durumda başarı sağlanması beklenemez. Eğitim sistemi hem kendi içinde hem de toplumun sosyal ve ekonomik koşullara uyumu ölçüsünde başarı ve hız kazanır. İşte bu noktada sosyal tarafların konuya yaklaşımı büyük önem kazanmaktadır. Sosyal tarafların konuya yaklaşımları ve verdikleri önem sağladıkları katkı ve katılımları ölçüsünde toplumda ve eğitimde değişim geçerli, sağlıklı ve mümkün olacaktır. Hayat boyu öğrenim sadece bir meslek kazandırma, bir beceri kazandırma eğitimi değildir. En genel ifadesiyle bir yurttaşlık eğitimi olarak algılanmalıdır. Öncelikle bağnaz olmayan, özgür düşünceli insan yetiştirmek temel hedef olmalıdır. Milli kültür ve değerlerini benimsemiş, insanlığın ortak mirası olan hak ve özgürlüklere sahip çıkan, kültürel kimlik sahibi olmalıdır ve diğer önemli bir husus da üretime katkıda bulunacak bir meslek sahibi edindirmeye yönelik özellikler taşımalıdır. Hayat boyu öğrenim yalnızca resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılan sürekli bir uğraş olmalıdır. Demokrasiye, kalkınmaya ve teknolojik gelişmeye uyum sağlayan bir eğitim sistemi bu doğrultuda hayat boyu devam edecek bir yapılanmanın kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Sayın Başkan, değerli katılımcılar; bugün ülkemizde genel olarak iş gücünün ve istihdam edilenlerin ciddi bir nitelik sorunu bulunmaktadır. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde eğitim ve istihdam sistemleri arasında işlevsel bir ilişki ve iş birliği bugüne kadar sağlıklı olarak maalesef kurulamamıştır. Nüfus artışı ve nüfusun büyüklüğü iş gücü arzının nicelik boyutunu belirlerken eğitim nitelik boyutunu belirlemektedir. İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki bir yandan istihdamın eğitim arzını belirlemesi, diğer yandan ise eğitimin istihdamı etkilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde verilen eğitim kalite ve etkinlik bakımından iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Bunun sonucunda iş gücü piyasalarında bir yandan niteliksiz iş gücü artarken öte yandan ekonominin ve süratle geli-

şen teknolojinin gerektirdiği nitelikli iş gücü talepleri karşılanamamaktadır. Eğitim bireyin tüm yaşamını kapsamaktadır. Bilgi ve becerideki hızlı değişimler bireylerin sadece bilinenler konusunda değil aynı zamanda gelecekte karşılaşacakları konularda da eğitimini gerekli ve zorunlu kılmaktadır. Günümüzde çağdaş ilişkilerin, sistemlerin temelinde sorunlara ortak çözüm üreten, barışçı modeller, sosyal diyalog ve katılım yoluyla sorunlarının çözümüne kavuşturulması bulunmaktadır. Bu yönüyle eğitim politikası sosyal tarafların üzerinde uzlaşacağı ve birlikte çalışma yapacakları temel konuların başında gelmektedir. Bu çerçevede sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan ve uygulamaya konulan Mesleki Eğitim Öğretim Sistemini Güçlendirme Programı'na katkıda bulunmak ve katılımı sağlamak önem kazanmaktadır. Kuşkusuz böylesi bir durum büyümede paylaşımı ön planda tutan, daha çok istihdam, sosyal katılım ve eşitlik yaratacak; makroekonomik politikaların uygulanması çerçevesinde anlam kazanacaktır. İş gücünün niteliklerinin yükseltilmesi ve eğitimin ekonomik etkinliğinin arttırılabilmesi için iş gücüne yönelik talebin rasyonel bir biçimde bilinmesi ve ölçülmesi gerekmektedir. İş piyasasına yönelik analizinin sektörel ve yerel düzeyde yapılması bu açıdan önem kazanmaktadır. İş yaşamımızın ihtiyaç duyduğu iş gücünün nitelik ve niceliği tam, gerçekçi ve güvenilir bir biçimde tespit edilememesi nedeniyle eğitim arzı da tahminlere göre yapılmaktadır. Bir yandan mezun olan gençler eğitim aldıkları alanlarda istihdam alanı bulamazken, öte yandan bazı alanlarda da kalifiye iş gücü açığı bulunmaktadır. Bu durum eğitim arzı ile iş gücü arasındaki talebi uyumsuz hale getirmektedir. Eğitim ve öğretim programlarının geliştirmenin temelinde iş piyasası araştırmaları sonuçları olmalıdır. Öncelikle meslek standartları belirlenmeli; eğitim standartları ve mesleki eğitim programı geliştirme çalışmaları bu temel üzerinde yükseltilmelidir. Değerli katılımcılar; insan kaynaklarının niteliği ülkelerin gelişmişlik düzeyinin tespitinde kullanılan en önemli ölçütlerden birisidir. Bu kriter çerçevesinde bakıldığında gelişmiş ülkelerin tümü insan kaynaklarının geliştirilmesi, iş gücünün gerekli nitelik ve nicelik seviyesine ulaştırılması, bu alanda sürekli ve uygulanabilir politikaların oluşturulması ve uygulanmasında başarı sağlamışlardır. Küreselleşme olgusuyla birlikte artan uluslararası rekabet çerçevesinde rekabet gücünü, artık sahip bulunan nitelikli iş gücü belirleyecektir. 21.yüzyılda iş gücü eğitim alan ve yetişmiş iş gücü olarak şekil değiştirecektir. İnsan gücünün en iyi şekilde yetiştirilmesi ve eğitilmesi ilköğretimden üniversiteye kadar bütün örgün ve yaygın eğitimi kapsayan bir süreç haline gelmiştir. Bilimsel, teknik, ekonomik ve sosyal değişmenin hızı karşısında insan kişiliğinin tam olarak gelişmesi için dünya ölçütünde ve hayat boyu devam eden bir eğitim genel kabul görmektedir. Eğitim örgün eğitimin sonunda bitmemektedir, hayat boyu sürmektedir. Eği-

tim bireyin tüm yaşamını kapsamaktadır. Bu yönüyle hayat boyu eğitimin kapsamı içinde meslek eğitimi özel bir öneme sahiptir. Çünkü bütün mesleklerde bilgi hızla yenilenmekte ve bu yenilenme süreci teknolojinin gelişimine göre giderek kısalmaktadır. Meslek sahibi kişilerin sürekli hizmet içi eğitimden geçirilmesi zorunluluk haline gelmektedir. İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü eğitimin gücünü taşımaktadır. Bir bakıma eğitim sisteminin çıktıları iş gücü piyasasının girdilerini oluşturmaktadır. Herhangi bir eğitim sisteminden geçerek ya da başka bir şekilde beceri ve eğitim düzeyi kazanmış kişilerin mesleki yeterliklerinin belgelenmesi gerek kişiler ve gerekse iş hayatı bakımından önem taşımaktadır. Sosyal taraflarca kabul edilmiş, güvenilir bir belgeye sahip olan kişilerin yurt içi ve yurt dışı iş gücü piyasasında iş bulmaları daha kolay ve hızlı olacaktır. İş gücü piyasasında kabul edilen meslek standartlarının belirlenmesi aynı zamanda eğitim standartlarının belirlenmesini ve buna uygun eğitim verilmesini de beraberinde getirecektir. Böylece eğitim ile istihdam arasında sağlıklı bir yapı oluşturmak mümkün olacaktır. Bu bakımdan gerek mesleki eğitim kurum ve kuruluşları, gerek iş gücü piyasasını yöneten kurum ve kuruluşlar sosyal taraflar arasında politika üretmede, ulusal eğitim ve istihdam stratejilerini belirlemede ve uygulamada iletişim, eşgüdüm ve işbirliğini gerçekleştirilmesi kaçınılmazdır. Türkiye'de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki gelişmeler öteden beri genellikle her iki sistemin kendi gelişmeleri içerisinde ele alınmış ve değerlendirilmiştir ancak son yıllarda bu yaklaşım kısmen bırakılarak eğitim-istihdam ilişkilerine bütünsellik içinde yaklaşılmaya başlanmıştır. Bu konuda bütün kesimler; kamu, özel sektör, işçi ve işveren sendikaları ve meslek kuruluşları, sivil toplum örgütleri bi araya gelerek diyalog ve iş birliği aşamalarında önemli gelişme sağlamışlardır. Özellikle ulusal ve uluslararası projelerde sosyal tarafların yer alması ve uzlaşma noktalarını genişletmeleri olumlu sonuçlar vermektedir. Sayın Başkan, değerli katılımcılar; toplumsal uzlaşma ve iş birliği diyalog ile mümkündür ve bunun için kesimlerin serbestçe örgütlenebilmeleri gerekmektedir. Örgütlenme düzeyinin düşük olması işçi ve işveren kesimlerinin temsil gücünü zayıflatırken öte yandan hükümetlerin etkinliğini arttırmaktadır. Bu durum iş birliği uygulamalarının kurumsallaşmasını, işbirliğini ve karşılıklı güveni sarsan bir sonuç yaratmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde plan ve program geliştirmede hayat boyu öğrenimde işçi işveren ve devlet kurumlarının, yerel yönetimlerin ve meslek odalarının söz ve karar sahibi olmaları mutlaka sağlanmalıdır. Bu düzenleme talebi konfederasyonumuzun da genel amaç ve ilkelerine uygundur. Bu yönüyle mesleki eğitim hayat boyu öğrenim konuları sosyal tarafların üzerinde uzlaşacağı ve birlikte çalışma yapacağı temel konuların başında gelmektedir. Avrupa Birliği'nde de bu tür program-

lar sosyal tarafların katkı ve katılımlarıyla oluşturulmakta ve uygulamaya konmaktadır. Sözlerimi bitirirken bir hususa daha değinmek istiyorum izin verirseniz. Çalışma hayatının nihai hedefi sürekli ve kalıcı bir barıştır. Sosyal devlet anlayışı temelinde biçimlenecek politikalarla alınacak mesafeler iş barışının ve dolayısıyla toplumsal barışın sağlanmasına hizmet edecektir. Bütün gelişmiş ülkelerde olduğu gibi sorunların sosyal tarafların da etkili bir biçimde diyalogla çözüme kavuşturulması daha sağlıklı sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Ancak beklenen olumlu sonuçların alınabilmesinin temel şartı örgütlü yapının güçlü olmasından ve işçi haklarına sendikal hak ve özgürlüklere saygılı olmaktan geçmektedir. Bu duygu ve düşüncelerle hepinize saygı ve sevgiler sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI PROF.DR NECAT BİRİNCİ:

Teşekkür ediyorum Sayın Türker. Konuşmacıların en başarılısı konuşmayı verilen zaman içinde bitirenlerdir. Muhtevayı uzmanları değerlendirir. Çok teşekkür ederim bu konuda da. Sayın Türker tebliğinde de teknolojik değişim, sanayi toplumunun enformatik topluma dönüşünü, küreselleşmenin getirdiği problemleri ve bu problemler içinde hayat boyu eğitim ve öğretim kavramlarının taşıdığı anlam, bu anlam etrafında yatırımlar, eğitimin zaafları, iş piyasası ve nihayet Milli Eğitim Bakanlığı'nın sosyal ortaklarla birlikte yürüttüğü MEGEP projesine de temas ederek bu projenin geleceğin istihdam alanına önemli elemanlar yetiştireceği konusuna değindiler ve bilgi ve becerileri sınırlanmış değil geliştirilmiş bir yapının oluşacağını belirttiler ve nihayet bütün bu işlerin sosyal barışın ve toplumsal çalışma barışa vereceği hizmeti belirterek tebliğlerini bitirdiler, teşekkür ederim. Efendim ikinci konuşmacımız Sayın İskender Elverdi; TOBB Genel Sekreter Yardımcısı. Buyurunuz efendim.

İSKENDER ELVERDİ: (TOBB Genel Sekreter Yardımcısı)

Teşekkür ederim. Sayın Başkan, değerli katılımcılar, hepinizi gerek şahsım gerek temsil ettiğim TOBB adına saygıyla selamlıyorum. İlk söz olarak şunu ifade etmek isterim ki hepimizin de bildiği gibi başta teknoloji olmak üzere çevremizdeki her olgu hızla ve devamlı değişmektedir. Ticaret globalleşiyor. İşletmelerimizin giderek genişleyen ve güçleşen uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlamaları ve varlıklarını sürdürebilmeleri bu değişimlere ayak uydurabilmelerine bağlı olduğunu hayat boyu eğitim temel bir var oluş koşulu olarak ortaya çıkıyor. Araştırmalara göre yetişmiş bir eleman eğitimini tamamladıktan sonra her yıl teorik bilgisinin %15'ini kaybetmektedir. Teorik bilgisini çağa uydurmak için çalışanlarının zamanlarının %15'ini ki bu yılda 6

haftaya tekabül etmektedir; bilgi yenilemeye ayırması gerekmektedir. Bu itibarla gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurmak, çağdaş toplumların gerisinde kalmamak, nitelikli elemanları geleceğin atıl iş gücüne dönüştürmemek için hayat boyu eğitime önem vermemiz şart olarak ortaya çıkmaktadır. TOBB 5174 sayılı kuruluş kanunumuza uygun olarak ülkemizin genel çıkarlarına ve kamu yararını ön planda tutan bir anlayışla temsilcisi bulunduğu tüccar ve sanayicilerin yurt içinde ve dışında haklarını korumakla görevli ve iş dünyasının şemsiyesi niteliğinde bir kuruluştur. Birliğimizin çatısı altında hala 364 oda ve borsa vardır. Belli büyüklükteki sınai ve ticari işletmeler bulundukları yerdeki odalara üye olmak zorundadırlar. Birliğimiz halen 1 milyon 250 bin civarındaki ticari ve sınai işletmenin de bu şekilde üst yasal kuruluşu konumundadır. Sınai işletmelerin büyük çoğunluğu da KOBİ'ler niteliğindedir. Şu anda KOBİ'lerin Türkiye'de genel geçer bir tarifi yapılmış değil. Her kurum her kuruluş kendisi açısından tarif etmekte ama sonuçta çok önemli olan bir husus ülkemizdeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı hizmet sektörü de dahil olmak üzere tüm işletmelerin sayısının %98'ini, bu kitlenin içindeki çok büyük bir oranı; %98'ini ise yine küçük işletmeler oluşturmakta ve bu işletmelerde toplam istihdamın %63,5'u sağlanmaktadır. KOBİ yatırımlarının toplamdaki payı %38'e ulaşmakta ve toplam katma değerin %26,5'u bu işletmelerce yaratılmaktadır. KOBİ'lerin toplam ihracat içindeki payı ortalama olarak %10 civarında olmakta ve bunlar banka kredilerinin %5'ini kullanmaktadırlar. Yani bu çok büyük kitle büyük istihdam yaratmasına rağmen, gerek kredi kullanımı gerekse ihracat ve katma değer yaratmada oldukça düşük oran ve rakamlara sahiptirler. Bu durumda bizim Devlet Planlama Teşkilatı'nın 2001–2005 yıllarını kapsayan 8. 5 yıllık kalkınma planında da belirtildiği üzere sürdürülebilir bir kalkınmayı temin edebilmemiz için bu ülkeyi bizim kalkındırmamız gerekmektedir. Peki, nasıl kalkındıracağız? Bu kitlenin özelliklerine baktığımızda bunların genellikle aile şirketleri olduğu, bilgi ve becerilerinin sanayiye intikal ettiği...üretim teknolojilerine sahip olmayan işletmelerdir. Bu firmaların haliyle bu yapılarından dolayı yönetim, pazarlama ve finansman sıkıntıları da mevcuttur. KOSK gibi tüm sektör ve illerde yaklaşık 40.000 işletmede yaptığı ve 2004 yılında sonlandırdığı anket sonuçları bu gerçeği desteklemektedir. Şöyle ki bu işletmelerin yöneticilerinin %71'i aynı zamanda işletme sahibidirler. İşletme sahiplerinin eğitimleri incelendiğinde ise büyük bir çoğunluğun ilk öğretim mezunu olduğu görülmektedir. Bu oran %42,89'dur. Üniversite mezunlarının sayısı %24 ki bu rakam dikkate değer bulunmaktadır. Lise mezunlarının oranı %29, akademik kariyer yapmış olanların oranı ise çok daha küçüktür. İşletme yöneticililerinin eğitim durumları ise %50,57 oranında üniversite mezunlarıdır. Akademik kariyer yapanların oranı ise yine

çok azdır. Yine ankete göre yabancı dil bilmeyen işletme sahiplerinin oranı %41, yöneticilerde ise %8 olarak görülmektedir. Bu şirketlerin gelişimi incelendiğinde de internet bağlantısı olan işletmelerin sayısının %50'nin üzerinde olması, bu işletmelerde uluslararası yenilik ve gelişmelerden faydalanabilme imkanını yükseltmek açısından dikkate değer bulmaktadır ancak hedeflenen ticareti yapan işletmelerin %6 dolayında olması da özellikle internete sahip olan işletmelerin elektronik ticareti etkin olarak kullanmadıklarını göstermektedir. Bu işletmelerin bilgisayardan en çok muhasebe amaçlı ve az da olsa üretim araştırma ve tasarım aşamalarında faydalandıklarının görüldüğü dile getirilmektedir. Çalışanların eğitim durumlarına baktığımız zaman da KOBİ çalışanlarının büyük kısmının ilköğretim mezunu oldukları tespit edilmiştir. Bu çerçevede eğitim KOBİ'lerin teknolojik seviyelerinin yükseltilmesi ve diğer sorunlarının çözümünde başlıca faktördür. Kısaca eğitim KOBİ'lerin kalkınma stratejisinin en temel konusu olarak görülmektedir. Bunun için eğitimli insan gücü istihdam etmek, mevcut insan gücünün eğitimini arttırmak gerektiğinde hemfikiriz. Ancak biraz önce bahsettiğim üzere KOSKEV'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre bu şirketlerin %98'lere varan oranlarda dışarıdan eğitim ve danışmanlık hizmeti almaktan kaçındıkları tespit edilmektedir. Çünkü bu işletmelerde genellikle eğitim altından kalkılması zor olan bir maliyet unsuru olarak görülmekte ve buna bağlı olarak uzman eğiticilerden yararlanılmamaktadır. Küçük işletmelerde hizmet sektöründe eğitim faaliyetleri biraz daha farklı olarak fazla olup bu da daha çok iş başında eğitim şeklinde olmaktadır. Küçük işletmelerin eğitimde ekonomik etkenlerin yanı sıra eğitimden beklenen faydanın her zaman elde edilememesini de sayabiliriz. Zira çeşitli kurumlar tarafından sunulan eğitimler küçük işletmelerin gerçek ihtiyaçlarıyla uyuşmamaktadır. Bu itibarla iş dışında verilen eğitimler ücretsiz dahi olsa genellikle eğitime harcanan zaman iş kaybı olarak değerlendirilmekte ve çalışanlar eğitime gönderilmemektedir. Diğer taraflardan KOBİ'lerde personel devri de hızı yüksek olduğundan eğitime yapılan yatırımın o işletmeye geri dönemeyişi işletme sahiplerinin çalışanlara yatırım yapmak istememelerine neden olmaktadır. Eğitim bilincinin toplumda yeterince yerleşmemiş olması, verilen eğitimin sonuçlarının ölçülememesi, şirketlerin zayıf noktalarında danışmanlık hizmeti almayı bilmemeleri gibi hususlar da yeterince eğitim almayı engelleyen hususlar olarak görülmektedir. Değerli katılımcılar, esasında ülkemizde işletmelerde çalışanlarımızın hayat boyu eğitime ihtiyacı bir hayli fazladır çünkü örgün mesleki ve teknik eğitim kurumlarının, müfredat programlarının, iş yaşamının ihtiyaçlarına yeterli cevap verir nitelikte olmadığı da bilinen bir gerçektir. Bu programlar öğrencileri iş hayatına hazırlamaktan çok üniversite veya yüksek okullara hazırlayıcı niteliktedir. Bu bağlamda ülke-

mizde meslek standartlarının belirli olmaması da uygun eğitim programlarının hazırlanmamasında önemli bir etkendir. Bu nedenle örgün eğitimdeki eksikliklerin hayat boyu eğitimle tamamlanma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin somut ihtiyaçlarına yönelik, düşük maliyetli mesleki eğitim programlarıyla bu ihtiyaç giderilmelidir düşüncesindeyiz. Ayrıca küçük işletmelerin sahip ve yöneticilerine zayıf ve güçlü yönlerini anlayabilmeleri, önlerindeki fırsat ve tehditleri değerlendirebilmeleri ve analiz edebilmeleri için finansman, pazarlama, yönetim ve özellikle stratejik planlama konularında eğitim desteği verilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Çünkü bu işletmeler genellikle sorunlarını doğru teşhis etmede de yetersiz kalmaktadırlar. Şimdi de sizlere ülkemizdeki KOBİ'lere hayat boyu eğitim imkanı sunan kurum ve kuruluşlardan biraz söz etmek istiyorum. Bu konuda faaliyet gösteren kurumların başında tabi ki üniversiteler gelmektedir. Örgün eğitim veren ve sanayi ve hizmet sektörlerine nitelikli iş gücü temin eden üniversiteler artan bir şekilde hayat boyu eğitim faaliyetleri de sunmaktadır. Örneğin Ankara'da ODTÜ bünyesinde Sürekli Eğitim Merkezi; Mustafa Parlar Eğitim Vakfı gibi oluşumları barındırmaktadır. Keza Ankara Üniversitesi kurmuş olduğu Sürekli Eğitim Merkezi'yle destek vermektedir. Ancak küçük işletmelerin çoğu bu üniversitelerin sağladığı eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden habersizdirler. Kamu kuruluşları olarak Sanayi ve Ticaret Bakanlığı desteklediği küçük sanayi sitelerine kurduğu eğitim merkezleriyle milli prodüktivite merkezi, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, KOSKGEV, TODAİE, özel yerli ve yabancı firmalar gönüllü kuruluşlar da eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadırlar. Keza küçük işletmelerin çoğu bu eğitim imkanlarını bilmemektedir. KOBİ'lerin eğitim ve danışmanlık hizmetlerine ulaşmalarına, dolayısıyla rekabet güçlerini arttırmalarına destek olacak hizmetlerin sağlanmasına ve bu hizmetleri veren kurumların başta tanıtım kabiliyetleri olmak üzere kapasitelerinin arttırılması başlıca hedeflerden biri olmalıdır. Şimdi de biraz hayat boyu eğitim konusunda birliğimizin faaliyetlerinden kısaca bahsetmek istiyorum. Nitelikli ş gücü yetiştirilmesinde katkıda bulunma vizyonuna sahip olan yaşam boyu öğrenim yaklaşımı içinde kişilern başarılı bir hayat için gerekli bilgi, beceri ve davranışlarla donatılması misyonunda kamu sektörüyle iş birliği içinde çeşitli görevler üstlenmiştir. Bu çerçevede yaşam boyu öğrenmenin ilk halkası olan örgün eğitimde okulların yapılmasını üstlenerek, burslar vererek ve en son olarak da bir üniversite kurarak eğitim olanaklarının daha geniş kitlelere ulaşmasına katkıda bulunmaktadır. Diğer taraftan birliğimizin kuruluş kanunu Milli Eğitim Bakanlığı'nın müsaadesi ve denetiminde olmak üzere odaların ticaret, denizcilik ve sanayi kursları açabilmelerine imkan vermektedir. Bu kapsamda odalar ve borsalar tarafından çok sayıda eğitim programları düzenlenmek-

tedir. Yaptığımız bir araştırmanın sonuçlarına göre; TOBB'a bağlı odaların çoğu işletmelerde çalışanlara eğitim hizmeti de vermektedir. Bu eğitimler odaların kendileri tarafından düzenlenen üniversiteler ve diğer kamu eğitim kurumlarıyla iş birliği içinde veya hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirilmektedir. Sunulan eğitim hizmetlerinin finansmanı büyük ölçüde odalarca karşılanmakta, iş birliği yapılan diğer kuruluşlardan da finansal destek alınması veya katılımcılar ile odanın birlikte finansman sağlaması hallerine de rastlanmaktadır. Birliğimiz ayrıca üyesi olan KOBİ'lere hizmet veren kuruluşların yönetim mekanizmalarında bulunarak finansal destek sağlamak ya da iş birliğiyle üyelerine yönelik yapılan eğitim faaliyetlerine dolaylı yönden katkıda bulunmaktadır. Odalarca düzenlenen eğitim faaliyetlerine baktığımız zaman CE işareti yani kaliteyle ilgili uluslararası kullanılan bir normdur; faydalı model, patent, dış ticaret, pazarlama, yönetim, teşvik, marka ve benzeri fikri ve sınai haklar gibi genel konularda veya teknolojik gelişmelere uyum, CNC organizasyonlarındaki değişmelere uyum vb teknik konularda programlar düzenlendiğini görmekteyiz. Bir kısım büyük odalarımız bu eğitimleri kendi eğitim merkezlerinde gerçekleştirmektedirler. Bu yıl mühendislik ve iktisat alanlarında aştığımız ve 275 öğrenciyle öğrenime başlattığımız TOBB üniversitesi 21. yy üniversitelerinin temel karakteri olan müteşebbis üniversite olarak tasarlanmıştır. Birkaç yıl içinde hem teknolojik hem de finansmanını kendi karşılar konuma gelecek hem de ülkemizin teknoloji bağımlısı olmasından kurtarmaya katkıda bulunacaktır. Hep arzu edilmesine rağmen bir türlü istenen seviyede gerçekleştirilemeyen ve yaşam boyu öğrenimin bir boyutu olan üniversite- sanayi işbirliği de reel sektörün üniversitesi olarak burada kurulmuş olacaktır. Diğer taraftan üniversite kuracağı yaşam boyu öğrenim merkeziyle başta KOBİ'ler olmak üzere tüm topluma açılarak toplumsal kalkınmamıza destek verecektir. Üniversitemizin bir misyonu da budur. Ben sözlerime son verirken hepinize beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı'na bu çok önemli konuyu gündeme taşıyıp bu toplantıyı düzenledikleri için teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Hepinize tekrar saygılar sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI PROF.DR NECAT BİRİNCİ:

Sayın İskender Elverdi'ye teşekkür ederim. Elverdi konuyu; yaşam boyu öğrenim konusunu genel kavramlar üzerinde hareket ederek ortaya getirdi. Değişim, değişimin içinde bilgi, bilgiye ulaşım ve bu noktada bizlere TOBB'u tanıttılar. Bunun içinde Türkiye ekonomisinde de çok önemli yer tutan KOBİ'leri bizlere tanıttılar ki bu önemli bir tanıtım. Gelişmenin motoru olabilecek bu gücün nasıl bilgi ve yapı alanında muhafazakar olduğunu bize belirttiler. Sanırım üzerinde çok önemle durulması gereken bir

nokta. Bunların aile şirketleri oluşu, işletme sahiplerinin işin de sahibi olduğu, işletme görevlilerinin dışarıdan geldiği, yetişmiş elemanlar olduğunu çeşitli kesitleriyle bize anlattıktan sonra asıl Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin geçen sene uygulamaya geçirdiği ve Türkiye'nin istikbaline, iş hayatına ve yetişmiş üst seviyede insan gücüne yönetici ve iş yönlendirici güce katkıda bulunacak TOBB Üniversitesi'ni bizlere tanıttılar. Bu üç noktada gelişen tebliğ için kendilerine teşekkür ederim. Efendim, üçüncü konuşmacımız MES Vakfı Genel Müdürü Sayın Doktor Necdet Kenar; buyurunuz Necdet Bey. Kürsüyü kullanabilirsiniz.

DR. NECDET KENAR: (MESS Vakfı Genel Müdürü)

Çok teşekkür ederim Sayın Başkan, değerli katılımcılar. Ben bugün burada TİSK adına işverenlerin yaşam boyu öğrenim konusunda bakış açısını anlatmak için bulunuyorum. Dolayısıyla sizleri konfederasyonum ve kendim adına saygıyla selamlıyorum, öncelikle onu belirteyim. Tabi ağır konular, eğitim istihdam. Bazen tatsız konular ve iki tane konuşmacı dinledik, uykumuz da geldi herhalde. Biraz kendimize gelmemiz lazım, biraz dikkati toplamamız lazım. Ben Power Point'le biraz anlatmaya çalışacağım. O kadar; diğer konuşmacılar kadar becerikli değilim, teknolojiden yardım almam lazım. Belli bu bira sizi uyanık tutar, ümit ederim uyanık tutar. Şimdi öncelikle işverenlerin yaşam boyu öğrenmeye bakış açısını öğrenmek için işverenlerin nasıl bir ortamda olduğunu kısaca görmemiz lazım. Zaten siz bunların hepsini biliyorsunuz ama bir de bizim gözümüzden ne durumdayız, kısaca onu belirteyim. Küreselleşme; hepimiz bu kavramı kullanıyoruz. Biliyorsunuz işte; bu uluslararası ticaret engelleri, kotalar, gümrük vergileri kaldırılıyor ve bu uluslararası ticareti her gün arttırıyor. Her yıl neredeyse uluslararası ticaret katlayarak gidiyor. Tabi bilişim teknolojileri ve diğer ulaşım teknolojilerindeki gelişme uluslararası ticaretin ivmesini hızlandırıyor. Bugün California'dan istediğiniz parçayı bir gün içinde, bir buçuk gün içinde elde edebiliyorsunuz. Yine bilgisayar üzerinden Japonya'dan siparişinizi verebiliyorsunuz, ödemelerinizi internet üzerinden yapabiliyorsunuz ve iki gün içinde istediğiniz parçayı Japonya'daki herhangi bir firmadan temin edebiliyorsunuz. Bu gelişme dünyayı tek ekonomi, tek pazara doğru götürüyor. İnanılmaz sınırları ortadan kalkan, tek ekonomisi, tek pazarı olan global bir dünya. Tabi bunun bir takım indikasyonları var. Bu tabi ki inanılmaz bir küresel rekabeti getiriyor. Üretim hızla artıyor, maliyetler düşüyor, yeni teknolojiler işlerin yapılış şeklini yeniden düzenliyor. Ve nerdeyse her iş küresel rekabete konu oluyor. Sadece üretim alanında değil hizmet sektöründe de küresel rekabeti izliyoruz. İki tane çok çarpıcı örnek; bugün çağrı merkezleri, call center dediğimiz olay;

Amerika'da çağrı merkezlerinin yönetildiği yerler Kanada, Hindistan. Yani Amerika'da iki kişi konuşurken ya da Amerika'daki bir kişi herhangi bir konuda bilgi almak için telefonunu açtığı zaman karşısındaki kişi ona Hindistan'dan, Kanada'dan cevap veriyor. Yine Amerika'daki bilgisayar uzmanlığı işler artık Hindistan'a göç ediyor. Birçok yazılımcı, programcı Hindistan'da çalışarak Amerika'ya hizmet ediyor; yani yaptığı ürünü internet ortamında oraya göndererek bu konuda hizmet veriyor. Bunun da mantığı çok açık; bugün Amerika'da bir bilgisayar programcısının ortalanma yıllık maliyeti en az 80.000$'sa Hindistan'da 20.000$. Yine birçok büyük Amerikan firmasının, multinational firmanın muhasebesi bugün Hindistan'da tutuluyor. Hindistan'da bu amaçla yetiştirilmiş kişiler Amerikan muhasebe ve vergi sistemini çok iyi biliyor; Amerika'daki belgeler anında internet ortamında Hindistan'a ulaşıyor, oradan muhasebe tutuluyor ve bunlar tekrar anında Amerika'ya taşınıyor. Şimdi tabi bu birçok fırsat ve tehdidi getiriyor; fırsat şu; artık yerel düzeyde, bölgesel düzeyde, ulusal düzeyde üretim yapan bir firmayken dünya ölçeğinde üretim yapabilecek, dünyaya mal satabilecek bir firma haline geliyorsunuz. Aynı zamanda tehdit var bunun karşısında da; daha önce sadece ulusal düzeyde bir iki tane rakiple rekabet ediyorken şimdi dünya ölçeğinde onlarca, yüzlerce, binlerce firmayla rekabet ediyorsunuz. Şimdi tabi buna biz 21. yüzyılda küreselleşme ve bilgi ekonomisi olarak tanımlıyoruz. Bilgi toplumunun temelinin de beşeri sermaye olduğunu biliyoruz. Beşeri sermaye; bu da iyi düzeyde formal eğitime sahip, teorik ve analitik bilgiyi öğrenmeyi, almayı ve onu uygulamayı gerektiren bir eğitim. Devamlı öğrenme alışkanlığını içeriyor; sadece formal eğitim değil, formal eğitimden sonra sürekli öğrenme aktivitesi içeriyor. Burada tabi uzmanlaşma önemli. Uygulamalı bilgi sadece uzmanlaşmayla etkili oluyor. Ne kadar uzmanlaşmışsanız o kadar etkilisiniz ancak bir işten diğerine geçiş yeteneği bir diğer işte uzmanlaşma yeteneği de en az bunun kadar önemli çünkü bir tek eğitimle, bir tek meslekle hayatınızın boyunca istihdam etme imkanınız söz konusu değil. Bu da bize yaşam boyu öğrenmeyi gerektiriyor. Sürekli öğrenmek, sürekli yaptığınız iş modası geçtiği zaman ya da yapılış şekli değiştiği zaman hemen yeni işe bir an önce geçebilmek için sürekli öğrenme. Bilgi ekonomisi bilgi işçilerine dayanıyor ve eğitilmiş insan tanımı da değişti; nasıl öğreneceğini öğrenen insan. Ve burada da tabi ki eğitim bilgi toplumunun merkezi ve okullar burada anahtar kuruluş. Artık sadece tek başına okullaşma değil; çok fazla okulun olması önemli değil; okulların kalitesi, niteliği önemli ve bu küresel bazda böyle. Örneğin işte bir London School of Economics; İngiltere'deki Oxford ya da Harvard ya da Türkiye'de ODTÜ; Boğaziçi Üniversitesi bu tür okulların hangi okulu bitirdiğiniz, orada nasıl bir eğitim aldığınız sizin iş yaşamınızı, küresel bir konu olan bil-

gi işçileri insanların başarı şansını etkiliyor. Bir de biraz önce küresel rekabetten bahsettik. Küresel rekabet ülkelerin, toplumların, firmaların rekabet yeteneğini öne çıkarıyor. Yani küresel rekabette başarılı olmak için rekabet gücünüz ve rekabet yeteneğiniz olacak. Bu neyle oluyor? Rekabet gücüyle verimlilik arasında çok sıkı bir ilişki var, verimli üretiyorsanız daha az maliyetle daha çok üretim elde ediyorsanız rekabet gücünüz yüksek demektir. Aynı zamanda verimlilikle kişi başı gelir arasında çok sıkı bir ilişki var. Verimli üretiyorsanız zenginsiniz. Yani bugün gelişmiş ülkeler zenginliği, refahı verimli üretimle sağladılar, bunların hepsini biliyoruz. Yine bir diğer ilişki daha var; OECD'nin biliyorsunuz Pizza araştırması var; Milli Eğitim Bakanlığı'nın web sayfasında da bu araştırmanın sonuçları var. Burada eğitim düzeyi yüksek ve kaliteli olan ülkelerle verimlilik düzeyi ve rekabet düzeyi yüksek olan ülkeler bir. Dolayısıyla eğitim düzeyiyle verimlilik ve refah arasında sıkı biri ilişki var. Yine küresel ekonomide bilgi toplumunda bir diğer olgu özellikle sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi ve hizmet işlerinde verimlilik artışı söz konusu. Bütün ülkeler bunun üzerinde çok ciddi çalışıyorlar; yönetim süreçleri tekrar gözden geçiriliyor, iş yapış süreçleri tekrar gözden geçiriliyor. Burada da yine öğrenme çok etkin. Öğrenen işletmeler olmak gerekiyor fakat eğitimciler çok iyi bilir, öğrenmenin en iyi yolu bir konuda öğretmektir. Dolayısıyla işletmelerde şu anda öğrenen ve aynı zamanda öğreten kuruluş olmak söz konusu. Tabi Türkiye dünyada bunlar var ve Türkiye burada nerde? Bu rakamları, bu verileri hepiniz biliyorsunuz. Türkiye rekabet düzeyi açısından, verimlilik düzeyi açısından ve kişi başı gelir açısından OECD'de en düşük ülkelerden bir tanesi. Yine Türkiye Pizza araştırması sonuçlarına göre eğitim düzeyi açısından da Meksika'nın göstergelerinden iyi, onun dışında OECD ülkelerinde yine en alt sırada. Yani bunların birbiriyle çok ilişkisi var. Sabah Sayın Bakan da söyledi; eğitim sorunumuzu hallettiğimiz zaman iş gücünü eğitimli hale getirdiğimiz zaman Türkiye kalkınma, büyüme, verimlilik sorunlarını çözecek. Tabi beşeri sermayemizin Türkiye genç bir nüfus yapısına sahip, bu çok ciddi bir avantaj. Ancak genç nüfus tek başına beşeri sermaye değil, bunun da nitelikli hale getirilmesi gerekiyor. Orada da Türkiye'nin ciddi sıkıntıları var, eğitim seviyesi uluslararası karşılaştırmalarda düşük. Yaşam boyu öğrenim; şimdi bu çok önemli bir konu yaşam boyu öğrenim. Bizim bunu algılamamız ve öğrenmemiz yeterliklerin ve niteliklerin geliştirilmesi için yaşam boyunca üstlenilen tüm öğrenim etkinliklerini içerdiğini düşünüyoruz. Evde, okulda, işte, hayatın tüm sürecinde eğitim ve öğrenmeyi içeriyor. Sadece eğitim değil, sadece öğrenme değil, daha geniş bir kavram. İstihdamla da ilgili bir kavram. Bu açıdan bakarsak da bireyin yaşamı boyunca eğitim ve öğrenme, meslek yaşamına ilişkin rehberlik, iş hayatında danışmanlık, ye-

niden eğitim ve aktif iş gücü piyasası politikalarından yararlanması ve becerilerini burada elde ettiği bütün becerilerinin tanınması. İskender Bey KOBİ'lerle ilgili çok güzel bilgiler verdi. Ben de aynı zamanda MESS Eğitim Vakfı'nın Genel Müdürü olarak MESS üyesi işyerlerinde yaptığımız bir anketin sonuçlarını kısaca size vermek istiyorum. Karşılaştırma açısından son derece iyi olacak İskender Bey'in bilgi vermesinden sonra. Bizim işletmelerimizde büyük işletmeler; %81'i büyük işletme. 120 işyerimiz bu ankete katıldı. Bu işletmelerin çoğunluğu ihracat yapıyor. Ya da ihracat yapan firmalara yan sanayi konumunda üretim yapıyor ve yine %82, %83'ü de AB ihracatı yapıyor, yani son derece küresel rekabete maruz ve küresel rekabeti yaşayan firmalar. Eğitim düzeyine bakıldığında bunlar mavi yakadır yalnız; işçidir. Direk operasyonda görev alan kişilerdir; %7,5 yüksek okul; %44 meslek lisesi ve %20'si genel lise; %8,4'ü ortaokul mezunu; %19 ilkokul mezunu. Yani KOBİ'lerin işverenlerinin yönetici seviyesinden daha yüksek bir eğitim seviyesinin olduğu bir işçi kesimine sahip ancak yine bu işletmelerin bize söylediği %77,3'ünde beceri eksikliği var. Yani işletmelerimiz iş gücünün eğitim seviyesinden, yani Türkiye ortalamasının üzerinde bir eğitim seviyesine sahip fakat işletmelerimizin yaklaşık%80'i bu eğitimli iş gücünün beceri eksikliğinden şikayet ediyor. Büyük ölçeklerde bu %80'in de üzerinde ve beceri eksikliği olan alanlar da bakıldığı zaman bir hayli yüksek. Yani burada temel bilgiler, matematik bilgisinden, okuduğunu anlamadan, ölçü aletlerini kullanma ve ölçme bilgisinden, problem çözme yetisinden, teknik resimden tutun da teknolojik gelişmelere uzaklık kadar birçok konuda işçiler yetersiz diyor. Yine bu işletmeler küresel rekabette yaşayabilmek için beceri eksikliğini giderek için çalışma yapıyor bunların %85'i işletmelerin; beceri eksikliğini gidermek için işletme içi hizmet içi eğitim yapıyor. %57'sinin eğitim bölümü var. Eğitim bölümü olanların %82'si büyük iletme. %52'sinde usta eğitici istihdam ediliyor ve eğitim harcamaları da yıldan yıla artıyor. Yarısından fazlasının eğitim harcaması bir önceki yıla göre artmış. Fakat tabi Türkiye'de çok ciddi bir sıkıntı var bence. Bu veriler bizim MESS üyelerinden topladığımız veriler. Bunlar da eksik, yani burada ki işçilerin ne kadar, hangi alanlarda eğitim aldığı, kaç yıl eğitim aldığı böyle bir şey bizde tok. KOBİ'lerle ilgili veriler son derece yetersiz. Yeni KOSGEB'in yaptığı bir araştırma var, bu da son derece yetersiz. Dolayısıyla öncelikle bence burada kişilerin yaşam boyu öğrenimde Türkiye'nin fotoğrafının çekilmesi lazım. Kim ne kadar eğitim aldı, hangi becerilere sahip; burada çok ciddi bir sıkıntımız var, resmi kimsenin net olarak görmesi mümkün değil. Tabi ne yapılması lazım, sorunlar ne bu alanda; devletin rolü bu konuda değişiyor. Bu sadece Türkiye'ye özgü değil. Hükümetler her düzeyde eğitim ve öğretimin gelişmesine daha fazla kaynak ayırmak durumunda. Bir kere

herkese yaşam boyu öğrenime ulaşma imkanı sağlamak durumunda. Türkiye'de köylerde de nüfusun önemli bir kısmının yaşadığı düşünülürse yaklaşık %40'lık bir kısım bugün kırsal kesimde yaşadığı düşünülürse kentlerin dışında burada da ciddi bir sorun var; 12 yıllık zorunlu eğitimin bir an önce artması lazım yaşam boyu öğrenim için. Bilişim teknolojilerinden yararlanmak gerekiyor; bu amaçla bilişim alt yapısının geliştirilmesi, yerel, ulusal ve uluslararası ağlara herkesin ulaşım imkanının sağlanması önemli. Yine sosyal tarafların bu süreçte çok önemli rolü var; bugün bu rolün bir kısmının bir şekilde yerine getirildiğini görüyoruz. Türk-İş'e çok teşekkür ediyoruz bu duyarlılığı nedeniyle. Öncelikle bir ulusal stratejinin oluşturulması lazım. Sanıyorum MEGEP projesi kapsamında yaşam boyu öğrenim konusunda bir ulusal strateji saptanacak. Yine bu stratejinin ekonomi politikalarıyla, istihdam ve sosyal politikalarla uyumlu olması lazım, bu politikaları desteklemesi lazım ve bir bütünün parçası olması gerekiyor. Sadece ulusal strateji yetmiyor, bölgesel, yöresel, sektörel bazda işbirliği ve politikaların geliştirilmesi lazım. Yine bu alanda sadece gittikçe artık kamu eğitim alanında eğitim hizmeti verme alanında dünyada gözlenen eğilim geriye doğru çekiliyor, özel sektör öne çıkıyor. Burada yaygın eğitim kurumlarının, özel öğretim kurumlarının gelişimi önemli, desteklenmesi önemli. İletmeler önemli, işletmelerde eğitimlerin verilmesi, işletmelerin çalışanlar eğitmesi önemli. Bu konuda işletmelerin özendirilmesi söz konusu. Biz işletmeler bunu yapsın diye hemen işin kolayına kaçarız. Bir; kan çıkarırız, işletmelere işte "20 tane çalışıyorsan şu kadar adam eğiteceksin, 50 tane çalışıyorsan bunu yapacaksın" diye hemen kanunla yükleme yaparız ve kamu böylelikle bu görevi yapıp üzerinden yükü attığını zanneder, bu da işletmeler açısından bir angarya olarak görülür. Yani iyi bir şeydir belki ama kanun kendisine bu şekilde bir yaptırım getirdiği için angarya olarak görür ve istenen amaç sağlanmaz. Bence burada teşvik, özendirme mekanizması önemli. Sosyal tarafların bu konuda iş birliği desteklenmesi, çok iyi örnekler var ve bu çok iyi örnekleri bazen bilmiyoruz; örneğin MESS Türk Metal üyesi 120.000 işçinin eğitimi projesi var; inanılmaz güzel işler yapılıyor. Bu zamana kadar 25.000 kişi eğitim aldı. Burada hakikaten Türk Metal Başkanı Mustafa Özbek'e çok teşekkür etmek gerek, MESS'e teşekkür etmek gerek ve bugün Türk Metal'in eğitim müdürü Mehmet Bey burada, bu projenin sahibi arkadaşımız. Kendisine hakikaten burada teşekkür ediyorum ve bu insanların hakikaten öne çıkması lazım. Bu insanları dinlememiz lazım buradaki başarılı örnekleri görmek açısından. Yine İNTES Yol-İş'in çok iyi bir çalışması var. İnşaat Eğitim Merkezi adı altında. Yine burada da hem Yol-İş Başkanı Fikret Bey'e, hem İNTES Başkanı Şükrü Bey'e teşekkür etmek lazım. Bu örnekleri yaygınlaştırmak ve öne çıkarmak lazım. Tabi burada eğitimin ye-

niden yapılandırılması söz konusu; modüler, esnek, ihtiyaca yönelik eğitim becerileri, yaratıcılığı göz önüne alan bir eğitim sistemi; eğitim ve öğretim metotlarının değişimi söz konusu. Burada devletin bu değişimi özel sektörde de teşvik edecek bir yapı sergilemesi söz konusu. Eğiticilerin eğitimi son derece önemli. Yetişkin eğitimi konusunda bireylere çok önem düşüyor. Bu sadece kamunun, sosyal tarafların, özel sektörün sorunu değil bireylerin de kendi sorunu çünkü bireyler bilgi toplumunda küresel rekabete maruz yaşayabilmek için başarılı olabilmek için sürekli kendilerini geliştirmek durumundalar, bu nedenle bireylere de önemli görev düşüyor. Burada da devleti bireylerin yaşam boyu eğitim harcamalarını teşvik etmesi, bunlara vergi indirimi getirmesi söz konusu olabilir. Eğitim konusunda rehberlik, meslek seçimi konusunda danışmanlık söz konusu olabilir. Yine burada tabi sadece okulda değil okul sonrası eğitim öne çıkıyor, iş gücü piyasası programları önemli. Dezavantajlı grupların, özellikle gençlerin okulda yeterli eğitim alamamış, okulunu terk etmiş mesleksiz gençlerin, yüz binlerce eğitim söz konusu. Bunları tekrar okula göndermek çok güç olabilir. Bu görevin Milli Eğitim Bakanlığı'nda olması söz konusu olmayabilir. Burada İş-Kur'un öne çıkması lazım, çok daha aktif olmalı. Bu konuda Sayın Bakan'a %100 katılıyorum, İş-Kur'un uyguladığı projelerden bahsetti, bunların geliştirilmesi gerektiğini söyledi. Örnek projeyi yaygınlaştıracak projeleri geliştirmesi lazım. Burada sorun para değil kaynak değil Türkiye'de bunları finanse edecek çok büyük kaynakların olduğunu herkes biliyor. Dolayısıyla burada sanki biraz daha siyasi iktidarın, hükümetin bu işleri kolaylaştıracak, bu işlerin yapılmasını destekleyecek bir rol alması lazım. Yine çok önemli bir konu, insanlar eğitim alıyor. Bu eğitim sadece okullarda formal eğitim değil, gayrı resmi eğitimler alınıyor ve bu becerilerin tanınması gibi bir sistem yok; bunların tanınması için ulusal yeterlik sisteminin geliştirilmesi lazım, bu sistemi kuramadıktan sonra yaşam boyu öğrenim süresi oluşturmanız hiç mümkün değil. Ve kayıt dışı ekonomi; Türkiye'de kayıt dışı ekonomi gittikçe büyüyor, kayıt dışı istihdam her yıl ortalama birer puan artıyor. 2004 yılında kayıt dışı istihdam artışı Türkiye'deki normal istihdam artışından daha fazla. Bu ne demek? Her yıl kayıtlı istihdamın bir kısmı kayıt dışına kaçıyor, evet bu konuda beceriksizim Sayın Başkanım, dolayısıyla bu da neden kayıt dışılık var? Bu verimsizlikten geliyor. Kayıt dışı çalışan ekonomiler kayıtlı istihdamın getirdiği yükleri ödeme yeteneğine sahip değil. Sigortasını, vergisini ve diğer yükleri ödeyemeyince verimsiz üretimleriyle rekabet edebilmek için bu yüklerden kaçıyorlar; burada da sorun bence eğitim. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi sadece polisiye tedbirlerle ya da denetimlerle engellendiği zaman bu istihdam kaybına sebep olabilir, önemli olan bunların verimli istihdamlarının sağlanması, bu da eğitim önemli. Ben çok te-

şekkür ediyorum, çok önemli konu; bu önemli konuda söyleyecek çok şey var, ben temel olarak başlıklar halinde söylemeye çalıştım, çok teşekkür ediyorum.

OTURUM BAŞKANI PROF.DR NECAT BİRİNCİ:

Efendim, Sayın Necdet Kenar bize çok yoğun bir tebliğ sundular. Tabi burada eğer akademik bir ortam olsaydı tebliğ nasıl olmalıdır tartışmasına girerdim. Burada gerçekten aşağı yukarı 60'a yakın madde başı bize sundular. Bunların 10'ar şekilde birbirine yakın olanları birleştirirsek on tebliğ konusu eder. 10 tebliğ bir sempozyumun bir günlük çalışma alanıdır. Şimdi niçin değerli davetlileri uyanık olmaya davet ettiğini Sayın Kenar'ın anlamaya çalışıyorum ama biz inanıyoruz ki bizim davetlilerimiz daima dikkatle dinliyorlar. Bu topluma gelen zaten dinlemek kadar zor bir şey yoktur dünyada. Anlatmak kolaydır da dinlemek çok daha zordur. Ve eziyetli iştir, sizler bu eziyete katıldınız teşekkür ederim ve Sayın Kenar'ın söylediklerinden ben özetlemeyeceğim; kendisiyle daha sonra konuşacağım bazı konuları tenkidi olarak veya olumlu olarak ama gerçekten Türkiye'nin son derece önemli konularını bize tam saymadım ama sanırım 60 civarında değil mi? Bunlar işlenmesi gereken, araştırılması gereken, çalışılması gereken, projelendirilmesi gereken konular olarak önümüzde duruyor. Kendisine bu geniş ufuk ve yelpaze içinde verdiği tebliğden dolayı teşekkür ederim. Efendim; sabahki oturumun son konuşmacısı Sayın Naci Sulkalar; evet TESK Genel Sekreteri bize yine eğitim, eğitimin sürekli olması ve tebliğinin başlığını bilemiyoruz ama bu konularda, genel kavramlar bunlar olduğu için bu alanda görüşlerini bildirecekler; buyurunuz Sayın Sulkalar.

DR. NACİ SULKALAR: (TESK Genel Sekreteri)

Teşekkür ederim Sayın Başkan. Çok değerli katılımcılar; TESK Genel Sekreteri olarak kuruluşum adına hepinizi saygıyla selamlıyorum. Dünden beri devam edegelen bu toplantının beklentiler karşılamasını ve başarılı olmasını diliyorum. Milli Eğitim Bakanlığımıza, Türk-İş Yönetimi'ne ve bu çalışmayı hazırlayan arkadaşlara da teşekkür ediyorum. Değerli katılımcılar, sosyal tarafların yaşam boyu öğrenimden beklentileri genel anlam içinde esnaf ve sanatkarlar temsilcilerinin ve bu kesimin temsilcisi olan konfederasyonumuzun ve bağlı birimlerinin yaşam boyu öğrenime ilişkin görüşlerini ve faaliyetlerini ve önerilerini sizlerle paylaşmak istiyorum. Esnaf ve sanatkarlar ülkemizde ekonomik ve sosyal bir toplum olduğu kadar demografik bakımdan da çok önemli bir kesimi oluşturuyorlar. Ülkemizde halen yaklaşık 3,5 milyon civarında esnaf ve sanatkar bulunmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından yayınlanan 2004 yılı

KOBİ stratejisi ve eylem planına göre ülkemizde büyük bir kısmı konfederasyonumuzun çatısı altında örgütlenmiş küçük işletmelerin sayısı hizmet sektörü de dahil olmak üzere tüm işletmelerin sayısının %98,8'ini ve bu işletmelerde bir diğer panelist arkadaşımın da söylediği gibi toplam istihdamın yaklaşık %63'ünü oluşturmaktadır. TESK geniş bir örgütlenme ağına sahiptir. Esnaf ve sanatkarlar bulundukları yörelerde bulunan esnaf odalarına üye olurken odalar da il merkezlerindeki birliklere üyedir. Merkezi Ankara'da, çeşitli meslek gruplarında 13 federasyonumuz mevcuttur. Tepe örgütü olarak konfederasyon ise bütün bu teşkilatlanmanın tepesinde yer almaktadır. Eğitimle ilgili faaliyetlerimize gelince, TESK'in en önemli çalışma alanı mesleki eğitimdir. 1991'de kuruluş yasamızda değişiklik yapılmış, 3308 sayılı meslek eğitim kanunun kurduğu sistemin güçlendirilmesini amaçlayan düzenlemeler hayata geçirilmiş, esnaf ve sanatkarlar teşkilatına yönelik geniş bir mesleki eğitim mevzuatı oluşturulmuştur. Mesleki eğitim çalışmalarımıza biraz sonra tekrar döneceğim ancak önce konumuzu oluşturan yaşam boyu öğrenim kavramı üzerinde bir miktar durmak gerektiğini düşünüyorum. Değerli katılımcılar, yaşam boyu öğrenim en genel anlamıyla bireyin yaşamı boyunca sürekli bir öğrenme etkinliği içerisinde bulunmasıdır. Yaşam boyu öğrenme yaklaşımında bireylere sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirmeleri amacıyla fırsat tanınması yanında yeni bilgi, beceri ve yeterlikler edinmeleri için imkan sunulması amaçlanmaktadır. Ülkemizde bir söz vardır; zaman zaman hep tekrarlarız; beşikten mezara kadar öğrenme. Bu deyişle ifade edilen kavram giderek daha sık kullanılmaya başlamıştır. 8. 5 yıllık kalkınma planının eğitimle ilgili bölümünde toplumda yaşam boyu öğrenim anlayışını esas alan her türlü yaygın eğitim imkanının geliştirileceği, özellikle üniversiteye giremeyen gençlere kısa yoldan beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetlerinin arttırılacağı, mahalli idarelerin gönüllü kuruluşların ve özel sektörün bu konudaki faaliyetlerinin özendirileceği belirtilmektedir. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanmış olan KOBİ stratejisi ve eylem planında mesleki eğitimle ilgili hedefler bölümünde de yaşam boyu öğrenim kavramlarının yerleşmesini sağlayacak eğitim programları geliştirerek aktif iş gücü niteliklerinin gelişen ve değişen ürün ve üretim süreçleri çerçevesinde şekillenen piyasaların taleplerini karşılayacak şekilde sürekli olarak geliştirilmesinin sağlanacağı vurgulanmaktadır.

...gelişmelere yetişemediği görülmüş ve elbette yeni arayışlar içine girilmiştir. Bu süreçte ortaya çıkan herkes için yaşam boyu öğrenme kavramı doğrudan kişileri hedef almakta ve özellikle iş hayatı içinde olan bireylerin gelişen ve değişen iş hayatına süratle uyum sağlamasını hedeflemektedir. Yeni teknolojilerin kullanımı ve artan bilgi nedeniyle çalışanlar işlerini ancak sürekli eğitim ve kendilerini geliştirerek koruyabil-

mekte, kişilere aldığı eğitim ne olursa olsun ömür boyu istihdam garantisi maalesef sunulamamaktadır. Değerli misafirler; hepimiz biliyoruz ki yaşam boyu öğrenme Avrupa Birliği'nin de üzerinde önemle durduğu konulardan bir tanesidir. Avrupa Birliği'nin yaşam boyu öğrenmeyle ilgili politikasına elbette girmeyeceğim ancak Avrupa Birliği'nin bu konuya verdiği önemi vurgulamak bağlamında iki noktayı özellikle belirtmek istiyorum. 1996 yılı Avrupa Birliği'nde Yaşam boyu öğrenme yılı ilan edilmiş ve yıl boyunca yapılan etkinliklerde ve çalışmalarda bu konunun topluluk için taşıdığı önem özellikle vurgulanmıştır. 96 yılından sonra bu yaklaşımın AB'de eğitimin her alanında kullanıldığını görüyoruz. İkinci olarak birliğin özellikle mesleki eğitimle ilgili programlarına bakıldığında yaşam boyu öğrenmenin tüm programlarda dayanaklar ve öncelikler arasında yer aldığı ve yapılacak tüm çalışmaların yaşam boyu öğrenmeye katkı sağlamasının beklendiği görülmektedir. AB'nin 2000 yılında yayınladığı Lizbon Hedefleri'nde ve 2002 yılında yayınlanan Kophenag Deklarasyonu'nda 2010 yılında dünyanın en rekabetçi ve en dinamik bilgiye dayalı ekonomisi olabilmek için geliştirilmesini ön gördüğü alanlardan biri de yaşam boyu öğrenme olmuştur. Hâlihazırda Avrupa Birliği düzeyinde yaşam boyu öğrenme olanaklarından yararlanabilme oranı 9,4 civarında bulunmakla birlikte 2010 yılında bu oranın %12,5'lara yükseltilmesi planlanmaktadır. Ülkemizde ise DİE verilerine göre bu oran 25 yaş üstü yetişkinlerde yalnızca %2,3 olarak tespit edilmiştir. Rakamlardan da görüleceği üzere bu konuda oldukça gerilerde bulunduğumuz ve bu konu üzerine daha epey çalışma yapmamız gerektiği ortaya çıkmaktadır. TESK'in mesleki eğitim faaliyetlerini yaşam boyu öğrenme yaklaşımı içinde değerlendirdiğimiz zaman aslında TESK'e ve bağlı kuruluşlarına bu sorumluluğun daha önce de söylediğim gibi yasayla verildiğini görüyoruz. Kuruluş kanunumuz tüm bağlı birimlere güveni olan esnaf ve sanatkârların mesleki gelişimini ve mesleki eğitimini sağlamak görevini vermektedir. Eğitimle ilgili mevzuatımızda da ihtiyaç ve talepler doğrultusunda mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmesiyle ilgili hükümler yer almaktadır. Bu kapsamda çıraklık eğitimine katılan çırak ve kalfaların işletmelerde yapacakları pratik eğitim ile ilgili düzenlemeler yanında esnaf ve sanatkârların ve yanlarında çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak meslek geliştirme faaliyetleri de düzenlenebilmektedir. Ancak bu faaliyetlerin sistematik ve düzenli bir biçimde yapıldığını maalesef söyleyebilme imkanına sahip değilim. Odalarımız ve birliklerimiz üyelerinin ihtiyaçlarına ve taleplerine ve pek tabidir ki bütçe olanaklarına göre bu faaliyetleri yapmak için ellerinden gelen çabayı göstermektedirler. Değerli katılımcılar; yaşam boyu öğrenme kavramında beynin sürekli bir öğrenme faaliyeti içinde olması, sahip olduğu bilgi ve becerileri sürekli geliştirerek gelişen ekonomik ve teknolojik koşullara uyum

sağlaması, özetle istihdam edilebilirliğinin arttırılması hedeflenmektedir. Bu tanım, yaşam boyu öğrenmede istihdamın anahtar kavramlardan biri olduğunu doğrulamaktadır. Dolayısıyla ülkemizin istihdam ile ilgili mevcut durumuna çok genel hatlarıyla olsa da biraz değinmek gerekecektir. Her şeyden önce Türkiye Avrupa'nın en genç nüfusuna sahip yegane ülkesidir. Ancak iş gücünün %70'ine yakını lise altı eğitim almış, yani okuryazar olmayan ya da ilk veya ortaokul mezunu kişilerden oluşmaktadır. İşsizlik oranı 2004 yılı için hepinizin bildiği gibi %10,3 olarak açıklanmıştır. Devlet İstatistik Enstitüsü Hane Halkı İş Gücü Anketi 2004 yılı sonuçlarına göre ülkemizde iş gücünün niteliği zayıftır, istihdam edilenlerin ortalama eğitim süresiyse sadece 6 yıldır. Gençler arasında işsizlik %20'lere kadar ulaşabilmektedir. Tarımsal istihdam azalan bir seyir izlemekle birlikte yine de %30'un üstündeki oran %4'lerde seyreden AB ortalamasının çok çok üzerindedir. İş gücüne katılım oranı OECD ülkelerinde %70'in üzerindeyken ülkemizde bu oran %48,7'de kalmaktadır. Özellikle de maalesef son günlerin de aktüel konusu olarak hep biliyoruz ve görüyoruz; kadınlarımızın iş gücüne katılım oranı son derece yetersizdir. Bu rakam ise %25'lerde dolaşmaktadır. Eğitim sistemimize baktığımızda 3308 sayılı meslek eğitim kanunuyla düzenlenen mesleki eğitimin katılımcı demokratik bir yapıya sahip olmasına karşılık yapısal sorunları henüz çözemediğini görüyoruz. Gençlerin zorunlu eğitimden sonra mesleki eğitime yönlendirilmesi, mesleki eğitimin teşvik edilmesi, iş hayatıyla daha sıkı iş birliği yapılması, uluslararası geçerliliği olan belgelendirmeyi yapacak bir mesleki sertifikasyon sistemi kurulması ve benzeri konuları on yıllardır konuşmamıza rağmen yeterince ilerleme kaydettiğimizi söylemek ne yazık ki mümkün bulunmamaktadır. Son birkaç yıldır MEGEP projesi kapsamında mesleki eğitimi modüler yapıda düzenleme, ya iş gücü yapısıyla bağlantı kurma, yaşam boyu öğrenme politikalarını belirleme, mesleki eğitimde toplam kalite yönetimi anlayışını yerleştirme, ulusal bir sertifikasyon sisteminin alt yapısını kurma yönündeki çalışmalar elbette sağlıklı çalışmalardır. Bu çalışmaların mesleki eğitim sistemimize önemli katkılar sağlayacağına inanıyoruz. Bunun yanında yaşam boyu öğrenme yaklaşımını esas alan bir eğitim yapılanmasına gidilmesi hususunda kamunun ve sosyal tarafların ortak paydada buluşmasını, Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları olarak eğitimde var olan olumsuz tablonun iyileştirilmesi yönünde bir şans olarak görüyor ve bunu önemsiyoruz. Değerli katılımcılar, konuşmamın son bölümünde Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları olarak yaşam boyu öğrenmeden beklentilerimizi ve bu kapsamda olabilecek önerilerimizi sunmak istiyorum. İzlenecek yaşam boyu öğrenme politikaları ile bir yandan kişilerin sürekli eğitimlerinin sağlanması yoluyla istihdam edilebilme şansları arttırılırken diğer yandan da verimli

ve nitelikli iş gücüyle ülke ekonomisine katkı sağlanmalıdır. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme içerik itibarı ile istihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik faaliyetlerden oluşmalıdır. Özellikle iş gücünün eğitiminin düşüklüğü dikkate alındığında bu faaliyetler ülkemiz açısından özel bir önem kazanmaktadır. İstihdam garantili meslek kursları bu konuda iyi bir örnek olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak bu kurslarda verilen eğitimin niteliğinin büyük önem taşıdığını da hepimiz birlikte biliyoruz. İstihdam edilebilirlik denildiğinde yalnızca iş arayanların değil çalışanların da mesleki konularda sürekli kendini yenilemesi gündeme gelmelidir. Çalışanlara sahip oldukları bilgi ve beceriyi güncelleme ve bunların üzerine yeni bilgiler ekleme fırsatı sunulabilmeli ve bu etkinliklere erişim mutlaka kolay olmalıdır. Yaşam boyu öğrenme ile ilgili faaliyetlerin uygun olması halinde iş yeri ortamında ya da işyerlerinin toplu olarak bir arada bulunduğu organize sanayi bölgeleri ve sanayi sitelerinde yapılması hem maliyeti düşürebilecek ve hem de işletmelerin buralara katılımını kolaylaştırabilecektir. Ekonomi bağlamında değerlendirecek olursak kaliteli ürün ya da hizmeti en az maliyetle üretebilmek işletmelerin rekabet gücü kazanabilmesinin en önemli unsurudur. Kaliteli ürün ya da hizmet üretmenin ana koşulu üretimi gerçekleştirecek olanların ve üretim sürecinde kullanılacak araç gereç ve bilgi birikiminin nitelikli olmasının gerekliliğidir. İşletme sahipleri ve çalışanları istedikleri mesleki bilgilere ve teknolojik gelişmelere kolaylıkla ve işlerini aksatmadan esnek programlar dâhilinde ulaşabilmelidir. Yaşam boyu öğrenmede birey ve onun ihtiyaçları önemli ve önceliklidir. Çünkü toplumumuzda her şeyin birey üzerine inşa edilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bireyin ihtiyaçlarını belirlemesine yardımcı olacak rehberlik, yönlendirme, kariyer ve meslek danışmanlığı hizmetleri mutlaka onlara sunulabilmelidir. Rehberlik ve yönlendirme öğrencilere zorunlu temel eğitim süreci içerisinde verilebilmelidir. İş arayanlar, işini değiştirmeyi düşünenler ve halihazırda çalışıp mesleğinde ilerlemek isteyenler bu hizmetlerden özellikle yararlanabilmelidir. Kariyer ve meslek danışmanlığı sisteminin iş yaşamına adapte edilememesi halinde elde edilen her yeni bilgi, beceri ve yeterliliğin unvan, ücret ya da istihdam edilebilirlik anlamında bir karşılığı olmayacak, dolayısıyla kişiler kendilerini geliştirmeye ihtiyaç duymayacaklardır. İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığımız ilgili sosyal tarafları da içine alan bir işbirliği ağı kurarak mesleki yönlendirme, rehberlik, kariyer ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin düzenli ve kapsamlı olarak verilmesini sağlamalıdır. yaşam boyu öğrenme olgusunu ülkemizde yerleştirebilmemiz için mesleki, bilgi, beceri ve yeterlilik sahibi olmak ve bunu belgelendirmek istihdam için ön şart olarak aranmalıdır. Her ne kadar 3308 sayılı kanun bazı mesleklerde belge zorunluluğu getirmiş olsa da bir yandan yasa tam olarak uygulanmamakta, diğer yandan ise birçok

meslek yasanın kapsamı dışında kalmaktadır. İş yaşamı yani işverenler niteliğini belgeleyen iş gücüyle çalışma bilincine erişemedikleri sürece iş gücü kendini geliştirmeye ihtiyaç duymayacaktır. Yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi açısından önem taşıyan bir diğer konu da kişilerin değişik yollardan giderek sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterlilikleri değerlendirecek ve uluslar arası düzeyde geçerliliği olan belgelendirme yapacak bir ulusal yeterlikler sisteminin kurulmasıdır. İşsizler, çalışanlar ya da iş değiştirmeyi planlayanlar alacakları eğitim sonucunda kabul gören bir belgeye sahip olacaklarını ve bu belgeyi ulusal ve uluslar arası düzeyde kullanabileceklerini bildiklerinde bu faaliyetlere katılmakta daha istekli ve gönüllü olabileceklerdir. Bu belgelendirmeyi sağlayacak bir yapılanmaya, özetle bir yeterlikler sistemine ihtiyaç bulunduğu açıktır. Halihazırda Başbakanlıkta bulunan bu konuda hazırlanmış tasarının çıkarılmasında ülkemiz açısından büyük zorunluluk bulunmaktadır. Yaşam boyu öğrenmeyle ilgili faaliyetlerin kamu ya da özel sektör ve her düzeyde yapılabilmesi, eğitim sisteminin yapısı çok fazla önem kazanmaktadır. Teknolojik yenilik ve gelişmelere ayak uydurabilen, modeller ve meslekler arasında yatay ve dikey geçişlere imkan yaratan ve kişilerin önünü açan esnek ve katılımcı bir meslek eğitim sistemi mutlak manada ülkemizde kurulabilmelidir. Son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığımız tarafından mesleki eğitim sistemine yönelik olarak yapılan reform çalışmaları konfederasyonumuzca olumlu karşılanmakta ve elden geldiğince desteklenmektedir. Yaşam boyu öğrenme fırsatları zaman ve mekana bağlı kalmaksızın sunulabilmeli, maliyeti mutlaka düşük olmalı ve bölge ayrımı yapılmaksızın herkes için kolayca erişilebilir bir noktada bulunmalıdır. Örneğin kitlelere ulaşmada önemli bir araç olan bilgisayar ve internet kullanımı teşvik edilmeli, e-learning'e önem verilemelidir. Ayrıca başta devletimiz olmak üzere mesleki eğitimin tarafı olan tüm kurum ve kuruluşlar eğitime daha fazla kaynak aktarmalı ve elde edilen kaynaklar da en verimli şekilde kullanılmalıdır. Biraz önce Sayın Kenar da bahsetti; az gelişmiş ülkelerde kaynaklar kıttır ama o kıt olan kaynaklar çok da kötü kullanılmaktadır. Biz o kaynakları akıllıca kullanmadığımız sürece o kaynaklar her zaman kıt olmaya devam edecektir. Değerli katılımcılar; son birkaç cümle ile sözlerimi tamamlamak istiyorum. Yaşam boyu öğrenme kavramı doğrusu sosyal tarafları olan meslek kuruluşlarına, işçi ve işveren örgütlerine ve demokrasinin temeli olan sivil toplum örgütlerine önemli görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Bize göre sosyal taraflar yaşam boyu öğrenme sürecinde eğitim sistemi içinde üstlendikleri ya da üstlenmeleri gereken rollerini Sayın Bakan da biraz önce söylediler; yeniden sorgulamak zorundadırlar. Bizlerin yaşam boyu öğrenmeden beklentilerimizin karşılanması kadar yaşam boyu öğrenmeye yapacağımız katkı da hiç kuşkusuz çok büyük

önem taşımaktadır. Bu konferansta, bu sempozyumda yaşam boyu öğrenme konusunda ortaya çıkan görüşlerin ülkemiz için yararlı olacağına inanıyor, kuruluşum adına hepinize saygılar sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Doktor Naci Sulkalar'a TESK'in açısından konuya yaklaşımı, TESK'in yapısı, içindeki istihdam durumu, istatistikî bilgiler ama en önemlisi tebliğin ikinci bölümünde hayat boyu eğitim konusunda TESK'in görüşlerinin delillendirilerek verilmesi ve bazı tekliflerin getirilmesi konuya açıklık getirmesi bakımından önemli oldu. Değerli katılımcılar; Türkiye'nin dört büyük kuruluşunun temsilcilerinin hayat boyu eğitimden sosyal tarafların beklentileri konusunda görüşler dinledik, teklifler sunuldu. Şimdi 20 dk içinde her tebliğ sahibine 5dk olmak üzere sorular veya açıklamalar istenecektir, sorular yazılı olarak verilecektir ve hangi konuşmacıya yönlendirildiği belirtilecektir; yani konusundan değil doğrudan isme bu soruları bekliyoruz. Evet, 2 dk içinde sorularınızı bekliyoruz. Bu sorular kısmı bu tip toplantıların en verimli zamanlarıdır çünkü katılım burada önem kazanmaktadır, yoksa hepimiz bir şeyler söyleriz, o söylediklerimizin nasıl yankılandığı gelen sorularla ortaya çıkacaktır, bunun için sorularınızı bekliyoruz ama diyeceksiniz "20 dk yetmez"; biz yettiği kadar devam edeceğiz. Teşekkür ederim. Sorularınızı bekliyoruz. Sorular, biz dağıtalım, cevaplar verilirken diğerleri de gelebilir; evet. Sayın Türkel'e ilk soru geliyor, kendileri okusunlar. Yine Türkel'e geliyor, evet; müsteşara da, oturum başkanına da soru geldi, biz de açıklarız en sonunda; buyurunuz.

MUSTAFA TÜRKEL:

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan; sorumuz şu; Türk-İş'in üyelerine yönelik hayat boyu öğrenmeye yönelik yapmayı planladığı ve yaptığı çalışmalar nelerdir, teşekkür ediyorum Sayın Ayşe Aycan'a; Milli Eğitim Bakanlığı, Ticaret ve Turizm Öğretim Genel Müdürü. Evet, konuşmamın içinde genel bir çerçeve çizmeye çalıştım ancak

Türkiye'nin gerçeklerinden yola çıkarak yaşam boyu eğitimde konfederasyonumuzun uzun yıllardan bu tarafa üyelerine yönelik çalışmaları vardır ve her aşamada elinden geldiğince ve imkanları el verdiğince bu eğitimini sürekli halde yapmaktadır. Ancak biz bir gerçeğin farkına vardık ki bu eğitim yeterli olmamaktadır. Şimdi Türkiye'de eğitime karşı toplumumuzun gerekli ilgi ve alaka gösterebildiğini söylemek zor. İzin verirseniz çok kısa özetlerle üç tane anekdot koymak istiyorum ortaya; 1) Eğitimi ki-

me vereceksiniz? Konfederasyon olarak bunu tespitini yapmak zorundasınız. Temsil ettiğiniz üyelerinize mi, sokaktaki işsize mi, kamuda çalışanlara mı? Genel çerçevede baktığınızda insanlar işe girdiği andan itibaren eğitime yönelik faaliyetlere katılmamaya özen gösteriyorlar. Bunu her toplantıda, her seminerde gözleriz ve görürüz ve yaşarız da. Toplantıların açılışında sabahleyin 100 kişi vardır, öğleden sonra 50 kişi, ertesi gün 20 kişi kalmıştır. Çünkü o eğitim onun için artı bir iştir, bir angaryadır. Belki bir seyahat aracı olarak görmekteyiz. İkinci olarak işsizlere yönelik eğitim politikalarını nasıl geliştirebilirsiniz diye baktığınızda da evet Türkiye'de henüz bu gelenek yerleşmemiştir. İşte bu MEGEP projesi içerisinde yaşam boyu eğitim dediğimiz ve birinci aşamada, iş sahibi olanların iş yaşamındaki değişikliklere ve teknolojik yeniliklere adaptasyonunu kolaylaştırabilmek anlamında verilmesi gereken bir eğitim olmalıdır, ikinci aşamada ise sokakta işsizlere eğitim politikamızın eksikliklerinin veya yeterli olmayışından kaynaklanan beceri kazandırmayla birlikte yeni istihdam alanlarına uygun elemanların yetiştirilmesi için verilecek eğitimler olmalıdır. Konfederasyon olarak Samsun'da eğitim merkezimizi bu alanda önümüzdeki günlerde faaliyete geçirmek için hazırlıklar yapıyoruz. Yenilenen, yeniden adeta bir eğitim merkezi haline gelen bir yapı oluşturuyoruz ve burada önümüzdeki günlerde Sayın Başkan zannediyorum kamuoyuyla paylaşacak; uluslar arası toplantıya da ev sahipliği yapacak şekilde de bir açılış töreniyle kamu oyunun huzuruna çıkacağız. Burada temel hedeflenen şey şu; 1) Milli Eğitim Bakanlığımızla iş birliği halinde konfederasyonumuz dershanesinin birisini sürekli eğitime ve Avrupa Birliği ile birlikte yürütülecek projelere ayıracak. İkinci dershanemiz işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından eğitim vermek için sürekli hale getirilecek, üçüncü bölüm dershanemiz ise sendikacılık koleji olarak eğitim verecek; son olarak dördüncü dershanemiz de özelikle üyelerimizin bilgi ve becerilerini arttırmak ve iş yerlerinde etkin şekilde, verimli şekilde üretime katkıda bulunabilmek anlamında hazırlanacaktır. Konfederasyonumuzun özet olarak eğitimle ilgili önündeki hedefleri bu ve hepsinden önemlisi de yasal düzenlemeler gerçekleşirse konfederasyonumuz Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonumuzun gerçekleştirdiği gibi iyi bir radyo yayıncılığı ve televizyon yayıncılığını başlatmak suretiyle genel anlamda kamuoyunu bilgilendirme ve yönlendirme eğitimlerine başlayacaktır inşallah.

Sayın Başkan izin verirseniz ikinci soruyu da okumak istiyorum; İş gücüne yönelik talebin rasyonel bir biçimde bilinmesi ve ölçülmesi gerektiğini ifade ettiniz, gerçekten son derece önemli bir konuya dikkat çektiniz. Piyasada talebin sistemli bir şekilde ve sürekli olarak tespiti, bir başka ifadeyle iş yaşamında iş gücü ihtiyaç analizleri ile uzun vadeli, iş gücü ihtiyaçlarına yönelik tahminlerin yapılabilmesi hususunda düşün-

ce ve önerilerinize ilişkin görüşlerinizi öğrenebilir miyiz; teşekkür ederiz. Namık Ata, İş-Kur Genel Müdürümüz. Evet; Sayın Genel Müdürüm, teşekkür ediyorum. Konuşmacılar konuşmalarının genel içeriğinde dün sabahtan bu yana da her konuşmacımızın vurguladığı bir gerçek Türkiye'de; Türkiye kendi bilgilerine sağlıklı bir şekilde ulaşamıyor. Bu kamuya ait kuruluşlarda böyle olduğu gibi sivil toplum örgütlerinde ve sendikalarda da maalesef böyle. Eğer siz bilgiye olabildiğince çabuk ve olabildiğince doğru ulaşamazsanız doğru planlama yapamazsınız ve doğru çözümler üretemezsiniz. Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu, sistemin ihtiyaç duyduğu argümanları doğru şekilde tespit edebilmeniz için önce sağlıklı bilgilere, sağlıklı bir alt yapıya ve sağlıklı veriye ihtiyacınız vardır. Evet, devletin ve, yaşamımızın her alanında, sosyal ve siyasal yaşamımız da dahil her alanda bunun eksikliklerini hissediyoruz biz. Kendi nüfusunu doğru sayamayan bir ülkeye sahibiz maalesef. Milli gelirini doğru hesaplayamayan bir ülkenin içinde yaşıyoruz maalesef. Verilerini, işsizliğini, kayıt dışını, kayıt içini sağlıklı şekilde tespit edemeyen ve sağlıklı rakamlara oturtturamayan bir anlayışın içerisindeyiz maalesef. Bu ülke bilgi teknolojisini olabildiğince verimli ve etkin şekilde kullanabilecek ve yaşamın her alanında bunu doğru şekilde bilgilere ulaşabilecek bir şekilde kullanılmadığı sürece biraz evvel söylediğimiz ve iki gün boyunca da üzerinde tartıştığımız sorunlarımıza doğru çözümler bulamayız. Türkiye'de gerçekten endüstri meslek lisesi kaç tane mezun var, şu anda onların kaç tanesi işsiz? Onları hangi bölümlere göndermiş ve hangi bölümlerde istihdamda öncelik sağlanıyor ve ihtiyaç hangi yönde gelişmekte, bunların verilerine doğru şekilde ulaşamıyorsanız ve bu veriler sizin elinizde yoksa iş gücü piyasasında etkin bir planlama yapabilmekten söz etmek güç. Peki, bu nasıl gerçekleşecek? Bunu gerçekleştirebilmek için bu ülkenin en önemli konularından birisi mutlaka bilgiye olabildiğince çabuk ve olabildiğince doğru ulaşabilmenin yolunu bulmaktır. Bu ülkede bu imkanlar var mı? Evet, var. İşte önümüzde. Sadece bu verilerin hangi şekilde akışını sağlayabileceğimizi bilmiyoruz. Veya bu verileri kurumlar arası ağla birbirine bağlayıp birbirine entegre etmede yetersizliğimiz var. Umuyorum ülkemiz sahip olduğu beyin gücüyle, bilgi gücüyle ve insan birikimiyle bunu olabildiğince kısa sürede kuruluşlar arası işbirliğini sağlayarak gerçekleştirir ve sahip olduğumuz her şeyi veya sahip olamadığımız her şeyi doğru bilebilme imkanına sahip oluruz diye düşünüyorum. Umuyorum cevaplandırabildim efendim, teşekkür ediyorum.

OTURUM BAŞKANI :

Evet, efendim; bir bilgiyi arz etmek istiyorum, sayın Türkel'in ifadesine göre profesör Mübahat Kütükoğlu 1524 senesi Edirne Narh Defteri'ni yayınladı. Her gün çarşıya kaç okka ıspanak, kaç yumurta, kaç tavuk, kaç hayvan, kaç bağ, kaç top falan girdiğini; Edirne için bir örnek; bütün o dönemde; biliyor. Yani bu bizim kültürümüzde var. Ülkenin ekonomisinin girdilerini, o tabi o devrin özelliğine göre bu tabi yapılıyorsa, yapılmıştır; bu çok önemlidir. Yani istem ona göre kurulursa, 1524 senesinde bu yapılabiliyorsa bugün yapılmaması mümkün değildir, bu yapılır. Efendim ben en son; ama siz vaktinizi kullandınız. Peki; size bir dk müddet veriyorum.

MUSTAFA TÜRKEL:

Ben özür diliyorum, ben bu soruyu görmedim çünkü bu tarafa konmuş. Soru Türk-İş olarak işini kaybeden işçilere yönelik yaptığınız eğitim faaliyetleri var mı? (Özelleştirme veya diğer sebeplerle toplu veya toplu olmayarak işten çıkarmalar sonucu). Sendika olarak bir meslek lisesi yaptırıp Milli Eğitim Bakanlığı'na devretmeyi düşünüyor musunuz? Efendim, şimdi üçünü bir arada birbirine ekleyerek hemen kısa bir cevap vermek istiyorum. Türk-İş olarak işini kaybedenlerle ilgili evet bir çalışmamız var. Bunu özellikle de TİSK'le işbirliği içerisinde; işbirliği içerisinde iki tane pilot bölgede bu tür bir çalışma başlattık Avrupa Birliği destekli bir proje olarak. Bu birinci ayağı Malatya bölgesinde, güney doğu bölgesinde diğer Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonumuza partneri olarak eşlik ettiğimiz bir proje de zannediyorum Kocaeli Bölgesi'nde önümüzdeki günlerde devreye girecek. İşini kaybedenlerin rehabilitasyonu ve onları yeniden iş yaşamına kazandırabilmek için onları o bölgede veya ihtiyaç duyduğu şekilde yönlendirme anlamında bir projeyi hayata geçiriyoruz. Diğer anlamda da bir okul yaptırılıp Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilebilir mi? Evet, bu konuyla ilgili biliyorsunuz yasal bir düzenleme çıktı; sendikalar okul yaptırabilirler. Ama niye Milli Eğitim Bakanlığı'na devretmek zorunda kalalım, bunu anlayamadım. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bir üniversite yaptırıyor, o üniversiteyi kendisi eğitim alanında hizmete sunuyor; orada öğrenciler yetiştiriyor ama konfederasyonumuz, yani sendikalarımız bir eğitim için okul yaptırsın ve

Milli Eğitim Bakanlığı'na devretsin; neden? Bunu anlamakta güçlük çekiyorum. Yasal bir düzenleme de yapıldı; genel kurul kararıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilsin diye 2820 sayılı yasada bir düzenleme yapıldı ama evet yani böyle bir yasal imkan da var; genel kurul kararları doğrultusunda okul yaptırılabilir ve devredilebilir diye

yasal düzenleme de yapıldı ama özür diliyorum; kişisel anlamda bu sorunun cevabını bulmakta güçlük çekiyorum; neden?

OTURUM BAŞKANI:

Özel olarak işletiniz, okulu yapınız, özel olarak işletiniz; biz illa devredin demiyoruz.

MUSTAFA TÜRKEL:

Onu diyorum zaten. Soru bu; yasada da böyle deniyor, kolaylık olmalı diye düşünüyorum. İşçi sendikalarımız ve konfederasyonlarımızda eğitim alanındaki boşluğu doldurabilmek için, piyasanın ihtiyaçlarına yönelik eğitim verebilmek için, eğitim kuruluşları gerçekleştirebilmek için evet okullar kurabilmeli diye düşünüyorum. Konfederasyonumuzun da bu konuda sayın genel başkanı da burada; bu konuyla ilgili sendikamızın gerekli alt yapı çalışmaları var. Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Türkel'e teşekkür ediyorum, evet sırayla; Sayın Elverdi;

İSKENDER ELVERDİ:

Efendim, bana yöneltilen soru Sayın Profesör Doktor Rıfat Müsef Beyefendi'den. Yaşam boyu eğitim çalışmalarında görev alan öğreticilerin yetişkin eğitimi yeterliklerine sahip olması sizce önemli midir? Eğer önemliyse eğitim etkinliklerinizde görev alanlarda bu yeterliliği dikkate alıyor musunuz şeklinde. Her iki sorunun da cevabı tabi ki evet. Evet. Gerçekten önemlidir ve bu konu dikkate alınmaktadır. Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI:

Teşekkür ederim. Evet; Sayın Necdet Kenar;

NECDET KENAR:

Yaşam boyu öğrenme için öğrenim konularının neler olması gerektiği, içeriğinin nasıl şekillendirileceği konusundaki veri tabanının hazırlanması için gerekli istatistik çalışma ne şekilde ve kim tarafından yapılmalıdır? Bu çok önemli bir soru; Türkiye'de veriyle ilgili zaten ciddi problemlerimiz var. Eğitim konusunda Türkiye'de birçok eğitim

yapılıyor. İşletmeler birçok eğitim yapıyor; kişiler kendilerine eğitim yapıyor; özel eğitim kurumları eğitim yapıyor, kişiler buradan eğitim alıyor. Bunların herhangi bir şekilde bilinmesi çok zor. Bunları kişi bazında belgelendiren bir sistem de olmayınca ve bunu bilmedikten sonra da, yani yeterli veriniz yoksa o konuda politika oluşturmanız da son derece zor oluyor. Bunu kim yapacak? Bu tek bir kurumun işi değil. Burada İstatistik Enstitüsü'nden üniversitelere, sosyal taraflara, sendikalara, sivil toplum kuruluşlarına kadar herkese görev düşüyor. Burada önemli olan koordinasyonun yapılması. Koordinasyonu kim yapacak? Koordinasyonu da bence Milli Eğitim Bakanlığı yapabilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın koordinasyonunda; bize görev verebilir. MES olarak ya da TİSK olarak; Türkiye İş Veren Sendikaları Konfederasyonu olarak biz bize bağlı işletmelerde bu tür çalışmaları yaparız. Bunun ankette yer alacak sorular biçimi birlikte hazırlanabilir. Kısaca Milli Eğitim Bakanlığı koordinasyonunda burada görevli olabilecek etkisi olan, üyesi olan herkes bu çalışmada yer alabilir gibi geliyor. Bir diğer soru da Naci Bey'le bize ortak sorulmuş bir soru; sanıyorum onu da Naci Bey o konuda benden daha uzman, ona vereceğim, sağ olun.

NACİ SULKALAR:

Uzman falan değil, estağfurullah; daha zor bir soru galiba. Şimdi soruda isim yok ama ben demokratik katılıma inanan bir insanım. İsim olmamasına rağmen 1789 yılında biliyorsunuz Fransız İhtilali'nde bile bu düşüncelere tümüyle karşıyım ama bunların söylenmesine taraftarım; söylenecek. Ülkemizde de her düşünce söylenecek soru şöyle değerli katılımcı arkadaşlarım; konuşmanızda 37 yabancı sözcük kullanarak Türkçemizi kirletmediniz mi? Sayın Kenar'a yöneltilen soruda da konuşmanızda 50 yabancı sözcük kullanarak Türkçemizi kirletmediniz mi? Kısaca yanıtlayayım. Ben eski İş-Ticaret Genel Müdürüyüm; Türkiye'deki kurulan şirketlere izin veren bir bölümün başında oldum. Uzun yıllar bir yasal düzenleme nedeniyle biz yabancı şirketlere yabancı isim kullandıramıyor idik. Fakat gelişmeler, globalleşme, Türkiye'nin imzaladığı anlaşmalar; biliyorsunuz uluslar arası anlaşmalar iç hukukun üzerindedir bu uygulama açısından; biraz daha geniş bakmamız lazım. Ancak Türkçe ile ilgili kaygı duyuyoruz, dikkat edeceğiz; öz Türkçemizi biraz daha fazla kullanmak istiyoruz. Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Sulkalar, teşekkür ederim. Efendim, oturum başkanına yöneltilen iki soru var. Açıklamalarla beraber birinci soru Ekrem kayacı; İş-Kur İstihdam ve Meslek Uz-

man Yardımcısı. Ülkemizin en önemli sorunlarının başında eğitim ve işsizlik gelmektedir. Mesleki ve teknik eğitim hem yetersiz hem de kalitesi düşüktür. Öğrenciler 8-10 saat sınıflarda kalmakta, öğretmenler adeta öğrencilere bekçilik yapmaktadırlar. Meslek liselerinin önünün tıkalı olması, verilen eğitimin teoriden öteye geçememesi, ağır ders yükü altında gün geçtikçe meslek liselerindeki eğitim ve öğretimi çekilmez bir hale getirmektedir. 70 milyon nüfuslu bir ülkede; bu bir açıklama; soru yok. Açıklama; ikinci bölümü; 70 milyon nüfuslu bir ülke olarak olimpiyatlara 70 sporcuyla katılabiliyoruz, ne acı. Bu da bir açıklama. Eğitim sistemimizin sosyal, kültürel ve sportif yönü ihmal edilmiş, öğretim yönü ele alınmıştır. Her öğrencimizi becerileri yönünde kültürel ve sportif alanlardan birinde lisans sahibi yapamaz mıyız? Okullarımızı öğleden önce öğretim, öğleden sonra sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerin yapıldığı eğitim merkezleri haline getiremez miyiz? Açıklanması gereken iki bölüm var. Efendim biz geçen sene Sayın Milli Eğitim Bakanı ile Sayın Kültür Bakanı; o zamanın Kültür Bakanı bir protokol imzaladılar. Bunlar Kültür Bakanlığı'nın bütün sanat dallarındaki uzmanlarının Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilköğretim ve orta öğretim okullarında ders dışında eğitime katılmaları, çocuklarımızın bütün sanat kabiliyetlerini, onları birer sanatkar yetiştirmekten çok entelektüel zeminini oluşturabilmek alanında; soru kabul etmiyoruz artık; entelektüel alanda onları yetiştirebilmek için bir protokoldür bu ve İl Milli Eğitim Müdürlerimiz ve Kültür Bakanlığı'nın İl Müdürleri yakın temas halindeler. Sanatkârlarımız ve burada sporcular yok, o da katılabilir ama geçen sene spor liselerinin açılmasıyla bu da giderilemeye çalışılacaktır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü arasında çalışmalar sürdürülmektedir. Öğrencilerimizin belli alanlarda lisans sahibi olması için de çalışmalar yapılmaktadır. Evet, sanıyorum yukarıdaki açıklamalara şeylere girmiyorum, kendileri izah ettiler. Diğer bir soru; bize Sayın Necdet Kenar'la Sulkalar'a yöneltilen sorulara benzer bir soru; iletişim ve öğretimin en etkilisi ana dille olmaz mı? Değerli katılımcılar, insanlar ana dilleriyle rüya görürler. İkinci öğrenilen, daha sonra öğrenilen dille biz şuur altımızı oluşturamayız. Psikologların vardığı nokta bu. Tabi ki iletişim eğer yurt içindeyse ana diliyledir ve en etkili şekildedir ama globalleşen dünyada siz dünya ile yarışa giriyorsanız dünya neyi kullanıyorsa siz de onu kullanmak durumundasınız. Bu ana dili ihmal etmek anlamına gelmez. Çok iti teçhiz edilmiş, dil açısından elemanlar yetiştirmek durumundayız. 16. yüzyılda; 15.-16. yüzyılda İtalyanlar ki o zamanlar Venedik, Sardunya, Ceneviz; Fransızlar ve Alman Kutsal Roma Cermen İmparatorluğu Türkçe öğrenmek için gayret sarf ediyordu ve amaç Türk tüccarlarıyla ticaret yapmaktı; üç asır. Ve ilk Türkçe gramerler İtalyan Cizvit papazlarının yaptığı gramerlerdir ve İtalya'da ve Avrupa'da Türkçe'yi öğret-

mek için yapılmıştır. Bunlar daha sonra biz 20. yüzyılın başlarında bu gramerlere rastladık çünkü Türkiye bundan habersizdi. Kendileri için yaptılar. O zaman Türkçe öğreniliyordu ama 19,20 ve 21. yüzyılda; 19. yüzyılın sonunda Fransızca; sömürgeleşme dolayısıyla; 20. yüzyılın ikinci çeyreğinden, üçüncü çeyreğinden sonra 21. yüzyılda İngilizce dünyanın ortak dili, ortak ticaret dili. Kültür dili diyemiyorum. O biraz iddialı bir şey; durumundadır; onun için sayın katılımcılardan sanırım Kenar Beyefendi söylediler; en iyi üniversiteler olarak ODTÜ ve Boğaziçi. Bunlar bazı alanlarda ve dil alanındadır. Mesela tarih alanında ne ODTÜ'nün ne Boğaziçi'nin adı geçmez. Türkoloji alanında geçmez, Sanat Tarihi alanında geçmez. Ekonomi söz konusu olunca tabi ki onlar geçiyor. Yani bu toplumun ilgi duyduğu alanlara göredir ve İngilizce esastır. İngilizce ve Latince yabancı sözcüklerle dilimiz kirlenmiyor mu? Arkadaşlar, dil bir iletişim aracıdır. Onun yabancı ve ya yerli ifadesinde siz yafta vuramazsınız. Yani diller taşıdıkları kelimelerle ırki bir anlam taşımazlar. Şimdi şu salonu şöyle bir tarayalım; masa; Türkçe değil. Kalem; Türkçe değil. Saat; Türkçe değil. İsim Necat Türkçe değil; Necdet Türkçe değil, İskender Türkçe değil; Mustafa Türkçe değil. E böyle yafta ayırabilir miyiz? Bunlar Türkçe'dir. Yani dilbilimcilerin kabul ettiği bir anlayış vardır. Toplum konuşulan kelimeyi anlayabiliyor ve kendi kendisini ifadede yeterli oluyor ve karşısındaki de bunu anlıyorsa o dilin ırkı ne olursa olsun Türkçe'dir. Bu Arapçadır, bu Farsçadır, bu Patagoncadır, bu İngilizcedir, bu Fransızcadır; böyle bir şey yok. Eğer İngilizce'de Anglo Sakson kelimeleri aramaya kalkarsanız 2000 tanedir ama bugün Webster'in lügatinde 670.000 kelime var. Nitekim Türk Dil Kurumu internet sitesine girerseniz 600.000'in üzerinde kelimeyi internet üzerinden sözlük haline getiriyor. Türkçe'nin en büyük şeyi bir İngiliz Redhouse tarafından yapılmıştır; en zengin sözlüğüdür; 120.000 kelime vardır. Şey kabul etmiyoruz artık. Eğer bunu kabul edersek diğerlerini de kabul etmem lazım, mümkün değil. Fransızlar İngilizce baskısından kanun çıkarmak suretiyle on yıl içinde verim sağladılar. Dilimiz Türkçe'yi koruma kanunu çıkarılmalıdır. Sanıyorum 94 senesinde böyle bir yasa taslağı meclise sunulmuştur fakat görüşülmemiştir. Fakat arkadaşlar dilleri yasayla koruyamazsınız. Dilleri kültürü öğretmekle, eğitimle koruyabilirsiniz; bu önemlidir. O yasada önemli olan, 10.000 satan dergilere bir dil uzmanı, 100.000 satan gazetelere 2 dil uzmanı; yani bu tip şeyler olabilir ama yasayla dili korumak da yeterli başarıya ulaşılacağı kanaatinde değilim. Fransızlar bunu yaptılar. Fransızlar bu konuda son derece katıdır, milliyetçidirler ama Fransızca ile İngilizce'nin temelinde Latince kelimelerin sayısı da az değil. Onun için Fransızca, Almanca, İngilizce aşağı yukarı 6000 ortak kelimenin ifadesi vardır orada, o ortak zemin üzerinde yürüyorlar. Ben yasaya doğrudan da inanmıyorum. Efendim

burada sorunun sahibi var, size de aynı soru gelmiş onu da bildirmek isterim. Saygılarımla Mustafa Gürbüz; Türkçe Sevdalıları cemiyeti mi acaba; evet okuyamadım. Türkçe Sevdalıları Cemiyeti. Efendim, teşekkür ederim. Şimdi son gelen soru ise onun cevabını alamıyoruz çünkü buradan soruların gelmemesi için bir direktif verdik; eğer alırsak adil bir davranış içinde olamayız. Bir başka soru var, onu da isim olmadığı için; bu da açıklama; hayat boyu öğrenmek kişisel gelişim; yine bize tevdi edilmiş; kişisel gelişim önemli olarak görülmekte deniliyor. Kurumlar kişisel gelişimi destekleyecek önlemleri ve teşvikleri nasıl almalılar? Talep olmadan arzın önemi çok fazla önemli olmayabilir. Ben bunu; biz bunu şöyle cevaplandıralım; Milli Eğitim Bakanlığı'nın mesleki teknik eğitimi, meslek eğitimi, gerek çıraklık yaygın eğitimi ve bütün kurumlarımızda işverenler dünyasının bize bizden talep edeceği her türlü elemanı Milli Eğitim Bakanlığı şu anda yetiştirecek alt yapıya sahiptir. Eğitim kadrosuna sahiptir, donanıma sahiptir, hevese sahiptir, heyecana sahiptir. Yeter ki işveren dünyası şu alanda şu kadar elemana şu kadar elemana şu kadar zamanda ihtiyacım var desin ve bize bildirsin. Ve biz şunu istiyoruz son şey olarak, iş dünyası bizim ürettiğimiz, bizim yetiştirdiğimiz çocukları, gençleri istihdam eden kesimlerdir. Onun için sadece vergileri dolayısıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na katkıda bulunmasınlar. Bu çocukların yetiştirilmesi için özel gayret de göstersinler. Ayrıca donanım için, okul için ve bu program geliştirmesi için de Milli Eğitim Bakanlığı'yla hareket etme yoluna girsinler ki bu MEGEP projesi bunu için sosyal paydaşların bir araya gelmesi ve konuyu birlikte düşünme ve geliştirme açısından son derece önemli bir fırsattır ve önemli verim alacağına biz de inanıyoruz. Değerli katılımcılar, saygıdeğer panelistler; biz ikinci günün birinci oturumunu burada Milli Eğitim Bakanlığı ve Türk-İş'in birlikte hazırladığı "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemleri İçinde Hayat Boyu Eğitim ve İstihdam" konulu sempozyumunu birinci oturumunu burada bitirdik. Sayın panelistlere teşekkür ediyorum.

GENEL DEĞERLENDİRME

OTURUM BAŞKANI

Yusuf EKİNCİ:

Saygıdeğer konuklar; bu çalışmamızın son oturumunu açıyorum ancak bu tip toplantıların bir talihsizliği son günde; bazen çok kalabalık bazen de çok tenha olmasıdır ama önemli olan bizim için buradaki çalışmaların sunumlarının hazırlanması ve size sunulmasıdır. İnşallah bunu en kısa zamanda biz kitap haline getirip sizlere de ulaştıracağız. İki günlük çalışmamızı ana hatlarıyla şöyle başlıklarla söyleyecek olursak, hayat boyu eğitim ve istihdam. Bu dün de ifade ettik, yaşam boyu eğitim, ömür boyu eğitim tarzında telaffuz ediliyor ancak burada bütün tarafların görüşünü almak bizim buradaki maksadımız. 1) Devletin hedefleri nedir? Yani devlet bu konuda hangi hedefleri koymuştur? Bu sebeple dünkü birinci oturumda protokol konuşmaları dışında Milli Eğitim Bakanlığı'ndan, Çalışma bakanlığı'ndan, Devlet Planlama Teşkilatı'ndan ve yine Milli Eğitim Bakanlığı'nın programlarını hedef almak suretiyle Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'ndan bir üye arkadaşımız devletin hedeflerini ortaya koydular. Daha sonra Avrupa Birliği Süreci'nde bu hayat boyu eğitim ve istihdam Avrupa ülkelerinde nasıl uygulanıyor? Dün o stratejileri yerli ve yabancı uzmanlarımızdan aldık. Bugün de bizim bu davetimize cevap veren sosyal tarafların tamamını davet ettik onda da sosyal taraflar devletten ne bekliyor, kendileri buraya ne koymak istiyorlar, bugün işte dört sosyal tarafın konuşmacı temsilcileri de o konuda görüşlerini ifade ettiler. Burada dikkat ettiyseniz önemli bir noktaya şöyle şey yaptık; devletin temsilcilerine sosyal taraflardan, sosyal tarafların temsilcilerine devletten oturum başkanı yapmak suretiyle böyle bir koordinasyonu da en çok eksikliğini duyduğumuz meselenin koordinasyon olduğunu pek çok kişi vurguladı, o şekilde olumlu bir yola sokmaya çalıştık. Şimdi hemen bir başlangıç olsun, öğleden sonra rehavet basmasın diye anlatayım; örneğin Sayın Erdoğan Serdengeçti Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı; bir grup arkadaşla yemekteydik yukarıda. Geldi garson benim üzerime suyu döktü. Dedim ki "Sen yavrum zahmet etme, ben Milli Eğitim'in müsteşarından bunu tahsil ederim" dedim. Nerden mezun olmuş falan derken neticede tespit ettik ki otelcilik ve turizm meslek lisesinden mezun olmuş. İş bulmuş diye sevindiler bizimkiler. Peşinden efendim dedik ki o za-

man iş bulmuş ama demek ki bu arada hayat boyu eğitimde bir eksiklik var, sürekli eğitim yapılmamış, verilmemiş onun için eğer verilmiş olsaydı bu suyu dökmemesi lazımdı müşterinin üzerine filan dedik, böylece bir başlangıç yapmış olduk. Şimdi bugünkü değerlendirmemize katılacak olanlardan Sayın Salih Çelik, Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı yurtdışında olduğu için katılamıyor. İkinci sırada Sayın Cansın İnan Kavukçu Hanımefendi var; buyurunuz efendim. Üçüncü sırada Doktor Cem Toker var, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı. Efendim, dördüncü sırada, davetiyeye göre okuyorum; Anthony Twigger var, İnsan Kaynakları Geliştirme

Stratejisi Uzmanı ve yine bu projelerin, Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki patronu, sorumlusu; Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanı Sayın Erdoğan Serdengeçti bugünkü değerlendirmemize katılacaklar. Buyurun Erdoğan Bey. Şimdi bu söz verme işini hangi sıraya göre yapalım? Buradaki sıraya göre mi yapalım? Yani isterseniz o şekilde yapalım, ben; efendim; yönetici, eğitimci Cansın İnan Kavukçu Hanımefendi 1996 yılında tüm özel eğitim kurumları işveren sendikasını kurmuş ve kuruluşundan bu yana da bu sendikanın genel başkanlığını yürütüyor. Türkiye Eğitim İşverenleri'ni bir araya toplayarak eğitim, istihdam gibi pek çok projenin oluşmasında aktif çalışmalar yapmıştır. 2000 yılından itibaren Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK yönetim kurulunda aktif olarak görev yapmaktadır. 2000 yılında Ulaş Gıda Sanayi Anonim Şirketi'ni kurmuştur, gıda sektöründe bir çok başarılı organizasyona imza atmıştır. 2000 yılından bu yana Kavukçu Şirketler Grubu Genel Müdürlüğüne getirilmiştir. Bu görevini başarıyla sürdürmektedir. İngilizce bilgisine sahip olan Kavukçu mesleki eğitim araştırmaları, bilgisayar teknolojileri, çeşitli ulusal ve uluslar arası eğitim projeleri geliştirme konularıyla ilgili özel çalışmalar yapmaktadır. Evli ve bir çocuk sahibidir. Bir kural konusunda arkadaşlarımızla anlaştık ama yine de huzurlarınızda teyit etmek istiyorum. Biz 15'er dakikayla konuşmalarımızı sınırlamaya çalışıyoruz ama yetişmeyen yerde yine toleranslı davranacağız. Bu arada ilk tur konuşmalar bitinceye kadar sorusu olan arkadaşlarımızın yazılı olarak sorularını intikal ettirmelerini, ben şimdiden hazırlık yapmalarını istiyorum. Geçen oturumdaki gibi bu dakikadan sonra soru kabul etmiyoruz gibi bir şeye girmeyelim, ne sorunuz varsa dinledikten sonra yazın, sorularınızı bize gönderin efendim. Teşekkür ediyorum. Cansın Hanım; buyurun. İlk sıra sizin.

CANSIN İNAN KAVUKÇU:

Teşekkür ediyorum Sayın başkan. Değerli Katılımcılar. Sizleri saygıyla selamlıyor, ülkemizin en önemli gündem maddeleri konusunda bu sempozyumu düzenleyen Mil-

li Eğitim Bakanlığı, Türk-İş ve MEGEP'e tebriklerimi bu vesileyle ifade etmek istiyorum. Ülkelerin kalkınma potansiyelini belirleyen en önemli faktör eğitimdir. Günümüzün ileri teknolojiye dayalı bilgi toplumunda eğitim, yeniden eğitim ve yaşam boyu eğitim süreçleri kalkınmanın, rekabet gücünü geliştirmenin ve istihdamı korumanın en önemli araçlarına dönüşmüştür. Yeni ekonomik şartlarda artık hiçbir ülkede yaşam boyu istihdam garantisi kalmamış, yaşam boyu eğitim ve istihdam edilebilirlik kavramları geçerlilik kazanmış, en önemli istihdam güvencesi ise iş gücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmak haline gelmiştir. Ülkemizin küreselleşme sürecine ve bilgi toplumuna uyum sağlaması, ulusal rekabet gücünün geliştirilmesi, işsizlikle mücadele ve sosyal refah düzeyinin yükseltilmesi bakımından iş gücü piyasasının talep ettiği nitelik ve nicelikte iş gücü yetiştirilecek, iş gücünü yetiştirecek bir eğitim sisteminin oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bu sadece ülkemiz için değil küresel rekabet koşullarında gelişme arzusunda olan bütün ülkeler için aynı öneme sahiptir. Nitekim Avrupa Birliği Mart 2000 tarihli Lizbon Zirvesi'nde 10 yıllık bir hedef ortaya konmuştur. Daha çok sayıda, daha nitelikli istihdam, daha büyük toplumsal uzlaşmayla sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilecek, bilgiye dayalı, dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisi olmak. Avrupa Birliği bu hedef sadece ekonomik alandaki radikal değişikliklerle değil eğitim sistemleriyle ilgili yapılacak büyük yeniliklerle ulaşılabileceğini de belirtmiştir. Diğer taraftan Avrupa Birliği 2002 Kasım'ında Kopenhag'da yayınladığı deklarasyon ile üyeleri ve aday ülkeler arasında mesleki eğitim alanında iş birliğini güçlendirmek için bir süreç başlattı. Kopenhag Süreci olarak anılan bu sürecin genel amacı yaşam boyu öğrenme politikalarının geliştirilmesini, mesleki eğitim sisteminin kalitesinin iyileştirilmesini ve cazip hale getirilmesini ve konunun tarafları arasında iş birliğinin güçlendirilmesini hedeflemektedir. Kopenhag Süreci bu genel amaca yönelik özel hedefler de belirlemiştir. Bu hedefler, yeterliliklerin ve becerilerin şeffaf ve ortak tanınması için tek bir yapı; Europass; mesleki eğitimdeki kalite güvencesi için iş birliği. Mesleki eğitimde kredi transfer sistemi. Nedir bu sistem? Bu sistem kişilerin formal ya da informal olarak öğrendikleri beceri ve yetenekler için kredi puanları oluşturulmasıdır. Yaşam boyu öğrenme için politikaların, sistemlerin ve uygulamaların geliştirilmesi ve güçlendirilmesi, sektörel düzeyde yeterlilik ve becerilerin gelişiminin güçlendirilmesi, eğitici ve öğretmenlerin öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitimidir. Bu temel hedefler 14 Aralık 2004'te üye ve aday ülkelerin Milli Eğitim Bakanları ve sosyal taraflarının bir araya gelmesiyle Maastricht Bildirisi olarak yayınlanmış, bu bildiriyle de yeni öncelikler ve stratejiler belirlenerek daha fazla hedefler geliştirilmiştir. Değerli konuklar; Uluslar Arası Yönetim Geliştirme Merkezi 2004 Dün-

ya Rekabet Yıllığı verilerine göre Türkiye küresel pazarda rekabet eden ülke ekonomilerinin nitelikli iş gücü bakımından durumları incelenerek yapılan sıralamada 80 ülke arasında 37. sıradadır. İş gücü; nitelikli iş gücü bakımından yapılan araştırma bu. Aynı sıralamada orta ve doğu Avrupa Ülkeleri'ndeki iş gücü nitelik düzeyi Türkiye'den daha yüksektir. Günümüzde kalkınma amaçlarıyla uyumlu; nitelikli iş gücünün, kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın arttırılması ve küresel pazarda rekabetin yaratılması için önemli bir fırsat niteliğini taşımaktadır. Şimdi önümüzde çok önemli bir fırsat var. Bu olumsuz gidişi durdurabilmek için bugünlerde MEGEP'le birlikte yeniden konuşmaya başladığımız ulusal yeterlilikler sistemi; ülkemizin eğitim sisteminin, iş gücü piyasasının ve işletmelerimizin sorunlarını çözebilmek önemli bir fırsattır. Bu sistem doğru tasarlanır, ihtiyaçların büyük bir bölümü dikkate alınır ve sosyal tarafların katılımı etkin bir biçimde sağlanırsa 5 yıl sonra bugün konuştuğumuz şeyleri konuşmaktan vazgeçmiş oluruz. Değerli katılımcılar; ulusal yeterlik sistemi iş gücü piyasasında beceri arz ve talebini eşleştirmede yardımcı olacak, bireylere eğitim ve kariyer seçmede ve uygun iş bulmada rehberlik ederek bireyin aldığı formal ve informal tüm eğitim ve zihni beceriler, deneyimler ve yeterliklerin tanınmasını sağlayacak yaşam boyu öğrenmede temel bir öneme sahiptir. Tebliğimin bu bölümünde kurulması planlanan ulusal yeterlikler sistemini bazı temel noktalarıyla irdelemek ve hazırlanan çeşitli kanun tasarı taslakları hakkında eleştirilerimi sunmak istiyorum. Hepimizin bildiği gibi ve çok defa ifade ettiğimiz gibi eğitim sistemimizle iş yaşamımız arasında şurada gördüğünüz gibi derin bir uçurum mevcuttur. Ulusal yeterlik sisteminin kurulacak ulusal yeterlik kuruluyla birlikte bu sistemin uzun yıllardır var olan bu uçurumu kapatmasını, artık bu uçurum yerine birbiriyle örtüşen, birbirinin ihtiyaçlarına cevap verebilen yeni bir sistemin kurulması arzu edilmektedir. Ulusal yeterlik sistemi niçin kurulmalı diye şöyle bir gözden geçirirsek genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin bu önemli kaynağını, kalkınması, itici gücü haline getirmede ciddi sıkıntıları mevcuttur. Mesleki ve teknik öğretimde iş gücü piyasasının taleplerine uygun nitelik ve nicelikte eleman yetiştirilmesi hedeflerinde arzu edilen düzeye ulaşılamamıştır. Eğitim programlarının hazırlanmasında iş yaşamının istek ve ihtiyaçları yeteri ölçüde dikkate alınmamakta, eğitim iş yaşamından kopuk bir biçimde gerçekleştirilmektedir. Eğitim sonucu verilen diploma ve belgeler iş hayatının ihtiyaçlarıyla yolunu bulmamakta, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri yeterli ve güvenilir bir biçimde yansıtmamaktadır. Eğitimde yaşanan kalite ve etkinlik sorunu temelde meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemlerinin hala kurulmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Meslek standartlarının eksikliği eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyerek talebe duyarlı bir eğitim öğretim

sisteminin kurulmasını önlemekte, güvenilir bir sınav ve belgelendirme sisteminin eksikliğiyse işverenleri eleman istihdam ederken güvenilir bir ölçütten yoksun bırakmaktadır. Ulusal düzeyde bir sınav ve belgelendirme sisteminin olmaması sebebiyle herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri edinen kişiler sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkanından yoksun kalmaktadırlar. Çoğu zaman bir kurumun verdiği bir belge bir diğer kurum tarafından kabul edilmemekte, bu ise eğitim- istihdam yaşamı arasında anlaşmazlık ve kargaşalara neden olmaktadır. Bütün bunlar eğitim veren kuruluşlar eğitim lanlar ve onları istihdam eden işverenler arasında güvensizliğin hakim olmasına neden olmaktadır. Değerli konuklar; hepinizin bildiği bir istatistiği burada bir kez daha hatırlatmak istiyorum. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2004 Hane Halkı İş Gücü Anketi'ne göre çalışan nüfusumuzun %63,1'i lise altı eğitimlidir. %20,2'si lise ve meslek lisesi mezunudur. %9,87'si yüksek okul, fakülte ve üstü eğitimlidir. Bu veriler çalışan nüfusun çok büyük oranda eğitimsiz olduğunu açıkça göstermektedir. Bu şartlar altında da işverenin küresel dünyada rekabet edebilmesini, ülkenin kalkınmasını beklemek gerçekten hayal kurmaktan öteye gitmemektedir. Bu konuda büyük çabalar gösteren işverenlerimizi buradan tek tek kutlamak istiyorum. Her şeye rağmen bu eğitimsiz iş gücüyle birlikte dünya piyasalarında yerini alabilmiş, rekabet edebilmiş durumdadır. Tabi ki bunun eğitimli bir iş gücüyle yapılması halinde neler olacağını ben açıkça tasavvur edemiyorum. Şimdi şu noktalara girmek istiyorum; meslek standartları sınav ve belgelendirme sisteminin çalışanlar yani işin tarafları açısından faydaları nedir, şöyle bir kısaca gözden geçirelim. Kimdir bu taraflar? Birincisi işsizlere ve çalışanlara faydaları neler olacaktır? Hayat boyu öğrenme için uygun ve elverişli bir disiplin yaratacaktır. Uygun meslek seçimi, hayat boyu kariyer yolu daima açık olacaktır. Yeni açılan iş imkanlarının daha kolay izlenmesi ve iş değiştirme imkanları çalışan için her zaman mümkün olabilecektir. İş başvurularında daha başarılı olma şansı olacak, kişi kendisini çok daha rahat bir şekilde işverene ifade etmiş olacaktır elindeki belge sayesinde. İş gücü hareketliliğinin arttırılması sağlanacaktır. Meslekte gelişim için daha fazla çalışanlar için imkanlar doğacaktır. İşletmeler için faydalarına gelecek olursak işletme içi iş tanımlarının meslek standartlarıyla ilişkilendirilmesi sağlanacaktır. İşletme içi iş tanımlarının meslek standartlarıyla ilişkilendirilmesi önemli bir husustur çünkü işletme içinde birçok işletmede bu tanım rahatlıkla yapılamamakta, işçinin işletmede istihdamında da çeşitli karışıklıklar doğabilmektedir. İş başvurularının daha kolay değerlendirilmesi ve işin ehline verilmesi, iş gücünün uygun işlerde çalıştırılması imkanı sağlanacaktır. İş gücü gelişiminin daha verimli bir hale getirilmesi temin edilmiş olacaktır. İşletmelerin hayat boyu eğitim faaliyetleri için rehber ve teşvik

unsuru olacaktır. Eğitimciler için hayat boyu öğrenme için bir rehberdir bu. Eğitim programlarının iş yaşamının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanması, mevcut eğitim programlarının içeriğinin güncelleştirilmesi, iş yaşamının ihtiyaçlarına duyarlı uzun süre eğitim ve kurs hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır. Eğitimcilerimiz iş yaşamının ihtiyaçları hakkında sürekli bilgi sahibi olma imkanın sahip kavuşacaktır. Bu sistem kurulurken tabi ki bir kanun kapsamında olmak zorundadır. Değerli katılımcılar; bu süreçte konfederasyonumuza birkaç değişik versiyonla kanun tasarı taslakları iletildi. Biz konfederasyon olarak yapmış olduğumuz incelemelerde özünde çok farklı olmamakla birlikte her kanun tasarısında bazı değişiklikleri gördük ve ne yazık ki bu tasarı hazırlıklarında bilfiil bulunmadığımız, sadece katkımız istendiği için de görüşlerimizi ifade etme imkanına bir türlü sahip olamadık. Çünkü görüşünüzü yazılı olarak ifade etmenizle oturup masa başında tartışmanız arasında takdir edersiniz ki çok büyük bir fark vardır. Bu kanun ve bu kurum ve bu sistem öncelikle işveren için kuruluyor. Bu mesleği edinen insanlar, bu sistem içerisinde yetişen insanlar işveren için yetişiyorlar ve bunları istihdam edecek, verimli bir biçimde kullanacak olan yine işverendir. Öncelikle şunu tekrar söylemek istiyorum, mutlaka bu kanın tasarı taslağı işverenlerle birlikte, tabi sadece işverenle değil sosyal taraflarla birlikte oturulup enine boyuna düşünülüp tekrar tasarlanması gerekmektedir çünkü bize gelen tasarılarda burada da ifade edeceğim. Birçok eleştirilecek nokta vardır ve önümüzdeki bu fırsatı da bu tasarıyı bu biçimde tartışmamakla heba edebiliriz diye düşünüyorum. Bu bir genel değerlendirmedir, farkındayım Sayın Başkan ancak bu sistem eğer gündeme gelirse Türkiye'deki mesleki eğitim sistemini sorunları nelerdir gene tartışacağız ama şu uçurumumuz önemli oranda ortadan kalkmış olacak. İzninizle devam etmek istiyorum. Kurum örgütlenmesi tasarlanırken dikkat edilmesi gereken kocaman yazdık buraya; diyoruz ki Avrupa Ülkeleri'ndeki ulusal yeterlilik sistemleri ekonominin taleplerine dayalı olarak özel sektör ağırlıklı özerk kurumlar tarafından; kamu değil özerk kurumlar tarafından yönetilmektedir. Bunun birçok örnekleri var. Zamanımız yetse bu sistemleri de burada incelerdik. Kuruluş amacı ne olmalı? Devlet, işçi ve işveren kesimlerinin işbirliğiyle, yani sosyal taraflar diyelim, devlet diyelim, ulusal meslek standartları ve meslek standartlarına ilişkin bilgi bankasının hazırlanması olmalıdır. Mesleki yeterliliklere dayalı modüler eğitim programları geliştirilmelidir. Buraya bir şey daha ilave edebiliriz. Mesleki yeterliliklere dayalı kredili modüler eğitim ve öğretim programları geliştirilmelidir. Mesleki yeterliliklere dayalı seviyeler ile belgelendirme ve değerlendirme sisteminin kuruluş amacı olmalıdır. Görevleri ise burada gördüğünüz gibi ulusal meslek standartları ve standart belirleyecek geliştirici kurumları tespit ve upgrade etmek. Biz burada

özellikle şunun üzerinde duruyoruz; bir kurum kuruyoruz; her şeyi yapmasını bekleyemeyiz. Bunu aşacağız. Süreç özelleştirme süreci. Artık birçok görevin devletin üzerinden alınıp özel sektöre devir süreci. Bu süreç içerisinde hala birçok şeyi sadece kurumun yapmasını beklemek hayalcilik olur, baştan sistemi tıkar. Bu yüzden diyoruz ki ulusal meslek standartlarını ve standart belirleyici geliştirici kurumları standardı da belirleyebilir, bunu bir kuruma veya birkaç kurumlara vererek ve bunları akredite etmek gibi bir görev üstlenmeli. Aynı anlayış eğitim standartlarının geliştirilmesinde de söz konusu. Aynı şekilde eğitim standartlarının geliştirilmesi kurumları belirlemek ve akredite etmek kurumun görevleri içerisinde olmalı. Ulusal yeterlilik alanında faaliyet gösteren örgün ve yaygın eğitim kurumlarının mesleklere göre standartlarını belirlemek ve yine bu kurumları akredite etmek. Sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürütecek kurumları belirlemek ve akredite etmek. Sınav sonucu mesleki yeterlilik seviyesi kazananların belgelerini düzenlemek ve onaylamak. Bu yetki, işte kurumun tek başına olmalıdır; o kurumun imzası olmalıdır. Akredite ettiği kuruluşların çalışma husus ve esaslarını belirlemek üzere yönetmelikler hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak. Akredite edilen tüm kuruluşları izlemek, denetlemek, bu kuruluşlar arasında koordinasyon sağlamak. Seçilen kuruluşlardan belirlenen kriterlere uygun hareket etmeyenlerin de onay belgelerini iptal etmek. Bundan sonra işte uluslar arası denkliğin sağlanması gibi çalışmalar yapmak, yabancıların yeterlik belgelerinin denkliğini belirlemek, yine bizde belge almışların yurt dışına geçişlerini sağlamak, önemli bir nokta burada örgün ve yaygın eğitim kurumları arasında yatay ve dikey geçişler için mesleki yeterlilikleri ve belge düzeylerini belirlemek. Şimdi burada şu sistem çok önemli; biz hep örgün eğitimci olduk, mesleki eğitimde de örgün eğitimci olduk. Hâlbuki yaşam boyu eğitim; sabahki oturumda da uzun uzun tartıştık; bu yaygın eğitimin asıl konusudur. Bir işçi işletmesinde çalışırken kendisini akşam kurslarına giderek, akşam eğitimlerine katılarak hafta sonu eğitimlerine katılmak suretiyle belge ve sertifikasını yükseltmek suretiyle, sürekli geliştirmek suretiyle, özellikle bunu da gidip iş yasasına koyabilirseniz tıpkı işçinin çalışanın sosyal güvenliğinin arandığı gibi sertifikası belgesi de aranır hale gelirse o zaman kurslara katılım konusunda sabah söylendiği gibi isteksizlik de ortadan kalkar. Herkes sürekli bir geliştirme, kendini geliştirme, iyileştirme çabası içine girer. Yani bu yasayla birlikte iş kanunumuzda da bir değişiklik yapılmalıdır. Yasada bu belgelerin geçerliliği iş kanunun bir noktalarında da ifade edilmelidir diye düşünüyorum. Yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek kurumun en önemli görevlerindendir. Evet, bu tür görevleri arttırabiliriz ama burada görev tanımlarında önemli olan hadise kurumun her şeyi kendisinin yapması değil sosyal taraflarla birlikte, işçi, işveren

ve devletle birlikte oluşturulan bu kurumun daha çok sistemi kontrol eden mekanizmaları kurması ve geliştirmesi, denetlemesi önemlidir. Burada birkaç bu söyledim ya biraz önce, şeyde kanun tasarı taslaklarını incelediğimizde bazı bize sorun teşkil edebilecek noktalar var, önerilerimizle birlikte üç noktayı ifade etmek istiyorum. İş yaşamının nedir ulusal meslek standartları? İş yaşamının ihtiyaçları doğrultusunda uluslar arası meslek standartlarını da göz önünde tutarak ulusal meslek standartlarının belirlenmesi ve geliştirilmesi. Bu standartlara göre ulusal yeterlik kurumu tarafından veya ulusal yeterlik kurumunun akredite ettiği kuruluş tarafından hazırlanacaktır bu standartlar. Ulusal yeterlik kurumu tarafından da ilan edilecek, yayınlanacak, uygulanması önerilecek. Bunun sonucu şu olabilir: akredite edilecek kuruluşun ya da kuruluşların seçimi birçok tartışmaya neden olabilir. Milli Eğitim Bakanlığı bir program uyguluyor, özel eğitim kurumları bir program uyguluyor, vakıflarımız, derneklerimiz, belediyelerimiz. Burada önemli bir tartışma olabilir ama bu da standart belirlendikten sonra hem eğitim açısından hem standart belirleme açısından bir konsensüs sağlanır diye düşünüyorum. İkinci sorun olarak görebileceğimiz nokta meslek standartlarının beş yılda bir gözden geçirilmesi, tasarıda bunlar var, beş yılda geçirilen bir bu çok uzun bir süreç olduğunu düşünüyoruz, teknolojinin gelişmesi ve yenilikler bu yapılmamalı diyoruz. Milli Eğitim Meslek Eğitim Programları ulusal meslek standartları yayınlandıktan sonra altı ay içerisinde bu standartlara uygun örgün ve yaygın eğitimde yatay ve dikey geçişleri kapsayan modüler kredili meslek eğitim programlarının hazırlanması gündeme gelmelidir. Mesleki eğitim programları, Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve özel eğitim kurumları, mesleki eğitim veren diğer kurumlar tarafından birlikte hazırlanabilir, burada bir sorun görmüyoruz. Ancak burada gördüğümüz sorun şu; meslek eğitim programlarının mesleki eğitim sistemine uygunluğunu kim denetleyecek ya da bu programları kim akredite edecek, bu da bir soru olarak karşımıza geliyor. Üçüncü konu meslek eğitim kurumları ne olacak, kimler olacak; meslek eğitim kurum ve eğitim araç gereç standartları, meslek bazında belirlenerek bu standartlara uyan kuruluşlar akredite edilmelidir diyoruz. Şimdi burada şu önemli, hem modüler sistemi savunacaksınız, modüler eğitim sistemini savunacaksınız, belli standartlara göre yatay-dikey geçişleri, belge seviyelerini tanımlayacaksınız ve bunu verecek olan kurumların önünü açık bırakacaksınız. O zaman ne yapmak gerekiyor, hem kurum standartları hem araç gereç standartlarını hem eğitimci standartlarını da birlikte belirlemek gereği ortaya çıkıyor. Burada şöyle bir sorunla karşılaşıyoruz, her bir meslekte meslek eğitim sisteminin yanı sıra eğitim kurumu standardının belirlenmesi binlerce meslek olduğu düşünülürse yoğun bir iş yükü getirecektir. On binlerce mesleki eğitim kurumunun da ak-

redite edilmesi, izin ve belgelendirilmesi, bu da çok yoğun bir iş yükü getirecektir. Bu görev her ilde teşkilatı, müfettişi ve denetimi olan Milli Eğitim Bakanlığı'na verilebilir. Yüksek öğretimde ise bu işi YÖK yapabilir. Sınav ve belgelendirme sisteminde de şöyle bir sorunla karşılaşıyoruz; kanun taslağında uygulama sınavının on üyeden oluşacak sınav komisyonunca yapılması milyonlarca kişinin sınava gireceği düşünülürse izdiham yaratır. Şimdi bu fevkalade yanlış, bu özellikle örgün eğitim için geçerli olacak bir şey olabilir. Siz altı ayda bir sınav yapamazsınız, eğer bunu yaparsanız bir turizm sezonuna yaklaşmış ve belgesini almış bir kişinin alto ay sonra sınava gireceği düşünülürse yaşam boyu eğitimi bir kere kökünden dinamitlemiş olursunuz. O anlamda bu sınavlar akredite edilen kuruluşlar tarafından, kişilerin başvurusu üzerine akredite edilen kuruluşların belirlediği tarihlerde, zamanlarda yapılmalıdır diye düşünüyoruz. İki noktam kaldı; taslakta kanun tekniği açısından çok fazla hatayı gördük, yeniden yazılması gereklidir diyoruz. Yeniden yazma sırasında işçi ve işveren kuruluşlarıyla birlikte davranılmalı ve onlarla birlikte oluşturulacak bir komisyonla bu tasarı hazırlanmalıdır diyoruz ve bu kurum ve organları oluştururken de herkesi memnun etme telaşını görür gibiyiz, bu son derece yanlıştır. Bunun yerine asıl yararlanıcıların temsili; kurumun organlarında asıl yararlanıcıların temsili öne çıkarılmalıdır. Son dönem tasarıda gördüğümüz ve çok vahim bir yanlışlık olarak düşündüğümüz ulusal yeterlik kurumunun yönetim kurulu başkanını Bakanlar Kurulu atıyor. Şimdi Bakanlar Kurulu ve buna da bir organ oluşturulmuş; başkan. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu başkan ve bunu Bakanlar Kurulu atıyor. Bu özerk bir kurum yapılanmasına kesinlikle uygun düşmemektedir ve bunun hiç düşünülmemesi gerektiğini düşünüyoruz. Efendim, söyleyeceklerim hemen hemen bu kadar, tekrar etmek istiyorum; bu kanun tasarısı bugüne kadar şu iki günde tartıştığımız birçok konunun çözümü için çok önemlidir, bunun yeniden ele alınması gerekmektedir ve mutlaka sosyal tarafların katılımıyla birlikte yeniden yazılması gerekmektedir. Eğer bunu yaparsa eğer doğru bir biçimde bu sistemi kurabilirsek her kesimin ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte yeni bir döneme gireriz, yeni bir sisteme geçmiş oluruz. Çok teşekkür ediyorum, zamanı biraz geçirdim galiba.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Cansın İnan Kavukçu'ya teşekkür ediyorum. Gerçekten ulusal yeterlilikler kurumu kanun tasarısı ve ulusal meslek standartlarının belirlenmesiyle ilgili kanun tasarısı uzun zamandır işçi-işveren kuruluşlarının gündeminde, hükümetin gündeminde ama büyük ölçüde mutabakat da sağlandığı halde bir türlü çıkarılamadı. Son Başba-

kanlık Müsteşarlığı'nın başkanlığında TİSK'ten de Sayın Piriler katılmıştı, ben katılmıştım Türk-İş adına; çok kısa sürede bu tasarının kanunlaştırılması konusunda mutabakat sağlanmıştı ama halen gündeme gelemdi, inşallah sizin belirttiğiniz hususlar da düzeltilmiş bir tarzda gündeme gelir ve kanunlaşır. Şimdi ikinci söz Doktor Mustafa Cem Toker'in. 1969 yılında doğdu, 1990 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi'nden mezun oldu. TBMM'de bir yıl yasama uzmanlığı yaptıktan sonra on yıl çeşitli ilçelerde kaymakamlık yaptı. İçişleri Bakanlığı'nda şube müdürü ve mülkiye müfettişi olarak da çalıştı. 2002 yılından bu yana Mülkiye Baş Müfettişidir. Gazi Üniversitesi'nde Master, Norveç Oslo Üniversitesi'nde doktora yaptı. Bunlardan bir bölümü istihdam, işsizlik, kayıt dışılık, sosyal politikalar alanında olmak üzere yayınlanmış kitapları ve pek çok makaleleri vardır aynı konularda Başbakanlık, Bakanlıklar seviyesinde pek çok komisyonda başkan ve üye olarak da yer aldı. Avrupa Birliği kapsamında yurt dışında aynı konularda pek çok toplantıya konuşmacı olarak katıldı. İstihdam ve sosyal politikalar alanında AB bünyesinde Hollanda'da Tillburg Üniversitesi'nde eğitim görerek sertifika aldı. Doktor Cem Toker halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda danışman olarak çalışmaktadır. Şimdi sözü Sayın Toker'e bırakıyorum; buyurun Sayın Toker.

DR. MUSTAFA CEM TOKER:

Teşekkür ediyorum sayın başkan. Saygıdeğer katılımcılar, son günün de verdiği yorgunlukla çok fazla konuşmak istemiyorum ancak değerlendirme bölümünü üç ana bölümde sizlere arz etmeye çalışacağım. İlk bölümde genelde bütün oturumlarda konuşulan konulardan çıkan genel sonuçlar nelerdir, onlara ana başlıklarıyla baktıktan sonra bu değinilen konular paralelinde yaşam boyu eğitim önümüze anahtar olarak çıktığı görülüyor, onunla ilgili birkaç şey söyledikten sonra da gerek çalışma bakanlığı gerek kamu kuruluşlarını ilgilendirir şekilde ne şekilde hareket tarzıyla hareket etmemiz gerektiği konusundaki tespitlerimle değerlendirmeyi bitirmeyi düşünüyorum. Hepimizin de bütün konuşmacıların da üzerinde durduğu şey, küreselleşme, bilgi toplumu, küresel ekonomi ve rekabet sisteminin uzmanlaşma ve beşeri sermayeye verilen önemin bir kez daha çok açık bir şekilde gözlerimizin önüne serdiğini göstermektedir. Diğer taraftan işsizlikle, istihdamla ilgili ortaya konan yaklaşımlara baktığımızda da eğitim-istihdam bağlantısının mutlaka kurulması gerektiği, özellikle yapısal işsizlik konusundan açıklama getiren teorilerde bunun çok önemli bir şekilde ortaya çıktığını görüyoruz. Diğer taraftan teknolojik gelişmeler sonucunda da yeteneklerin hızlı bir erozyona uğradığı ve yavaş yavaş geçersizleşmeye başladığı, çok yeni yeteneklerin

iş gücü piyasasında kalmak ve girmek için vazgeçilmez unsur olarak ortaya çıktığını görüyoruz. Diğer taraftan istihdamla ilgili olarak aktif istihdam tedbiri dediğimiz tedbirlerin işsizlikle mücadelede bir numaralı yeri almaya başladığını görüyoruz. Aktif istihdam tedbirleri dediğimiz tedbirler istihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik olarak ortaya çıkan tedbirlerdir hepimizin bildiği gibi ve burada hayat boyu öğrenim, mesleki öğrenim çok önemli bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Tabi bu aktif istihdam tedbirleri yalnızca devletin, kurumların aktif olmasını gerektirmemekte, aynı zamanda işçilerin, işverenlerin de aktif olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle yaşam boyu öğrenim sunacak şekilde gerek kamu kurumlarının, gerek işverenlerin, gerekse de bu eğitimleri devam ettirecek ve alacak şekilde işçilerin hepsinin birden aktif olmasını gerektirmektedir. Bütün paydaşların aktif olmasını gerektirmektedir. Dün Sayın genel müdürümüz Sayın Sağcan'ın sunuşunun kapanışındaki ceylan ve aslan örneği bana başka bir şeyi daha çağrıştırdı çünkü Avrupa'daki literatürde son zamanlarda baktığımızda ister beğenelim ister beğenmeyelim ama işsizlikle ilgili olarak insanların bir nevi bir iş avcısı haline gelmek zorunluluğundan bahsedilmektedir. Yani pasif bir şekilde durarak kişilerin iş gücü piyasasına ilk kez girmesi veya iş gücü piyasasında istihdam edilebilirliğini sürdürebilir kılarak kalması artık pasif bir şekilde mümkün olmamaktadır. Bir nevi, teşbihte hata olmaz ama bir iş avcısı şeklinde kendisini devamlı geliştirmeye ve iş gücü piyasasına gerek ilk sokucu gerekse de orada kalmaya devam ettirici şekilde hareket ettirmesi gerekmektedir. Yani aktiflik sadece aktif istihdam tedbirleri sadece istihdam kurumlarını, kamu istihdam kurumlarını, işverenleri değil işçileri de bizzat ilgilendirmektedir ve onların da aktif olmasını gerektirmektedir. Bir diğer konu da hayat boyu öğrenme yaklaşımının sadece eğitim ve istihdamla ilişkili olmadığı; aynı zamanda demokrasi, insan hakları, uyum, yönetişim ve demokrasi gibi kavramlarla da çok yakından ilişkili olduğu konusundaki tespiti de yapmamız gerekmektedir. Bu tespitlerden sonra geldiğimiz nokta bize çok önemli bir anahtar olarak hayat boyu eğitim, devamlı eğitim, devamlı mesleki eğitim dediğimiz kavramları karşımıza çıkarmaktadır. Burada iki şey önemli; birincisi bu anahtarı kullanmak, ikincisi de bu anahtarın içeriğinin belirlenmesi. Bu anahtarın içeriğinin belirlenmesi noktasındaki sorumluluk büyük ölçüde Milli Eğitim Bakanlığı'nı ilgilendirdiği için ben o konuda çok fazla bir şey söylemek istemiyorum. Bunun içeriğinin ne şekilde şekillenmesi gerektiğini onlar çok daha iyi takdir edecektir, o nedenle bu konuda çok fazla yorum yapmak istemiyorum ancak bunun mutlaka dizayn edilmesi gereken ve kişileri istihdam edebilir şekilde oluşturulması gereken bir sistem olması gerektiği de ortadadır. Çünkü Türkiye'deki tabloya baktığımızda mesleki eğitim oranının çok düşük olduğunu söylüyoruz ama dün de be-

lirttiğim gibi mesleki eğitimden geçenleri de istihdam edilebilir kılamadığımız için normal işsizlik oranından daha yüksek oranda mesleki eğitim görenlerin işsizlik rakamlarıyla karşılaşıyoruz. Bu da eğitimin içeriğinin ne kadar önemli olduğunu bize bir kez daha gösteriyor. Yine konuşmalardan değerlendirilmesi yapılması gereken bir önemli nokta da Avrupa Birliği paralelinde önümüzdeki yıllarda Avrupa Birliği ülkelerinde özellikle son zamanlarda yayınlanan Yeşil Kitap sonrasında da belirli hatta milyonlarca, birkaç milyonca da ifade edilen iş gücüne ihtiyaç olacağı yönündeki tespittir. Bu tespit doğru olmakla birlikte bizi bu tespitten yararlanmaya götürecek iki şeyin çok önemli olduğunu düşünüyorum ben. Bunlardan bir tanesi insan kaynakları planlaması ve insan kaynaklarının geliştirilmesi planlamasının yapılması gerekliliğidir. Bu konuda da birazdan herhalde konuşmacılarımızdan Sayın Twiger çok daha ayrıntılı size bilgi sunma fırsatı bulacaktır diye düşünüyorum. Çünkü bu planlamayı yapmadığımız sürece gerek yerel bazda, gerek ulusal bazda, gerekse bölgesel Avrupa Birliği ya da bütün dünya, küresel bazda mesleklerin nereye gittiği, gelişen mesleklerin ne olacağı konusunda ve bizim de iş gücümüzün ona göre planlanması hatta o yöne doğru geliştirilmesinin planlamasının yapılması gerekliliği ortadadır. Bir diğer ikinci konu ise meslek standartları ve meslek yeterliliklerin tanınmasıdır. Çünkü siz hangi mesleğe sahip olursanız, hangi diplomaya sahip olursanız olun sizin bu yeterliliğiniz ve diplomanız uluslar arası düzeyde tanınmıyorsa sizin o iş gücünüzü oraya göndermeniz ve ora tarafından da kabul görmesini beklemeniz hayalcilik olur. Bu nedenle de biraz önce Sayın TİSK Yönetim Kurulu üyemizin de bahsettiği çok daha ayrıntılı olarak bahsettiği gibi bu ulusal mesleki yeterliliklerle ilgili kanunun bir hayli olgunlaşmış durumda Türkiye'de; artık başbakanlığa da sevk edilmiş durumda. Bütün sosyal ortakların bir arada paylaşımcı bir şekilde, katılımcı bir şekilde desteğiyle de çıkması ve bir an önce de insan gücü planlamasıyla birlikte bu iki önemli şeyle bir arada değerlendirerek Avrupa Birliği kapsamında da olsa ve ya küresel bazda da olsa iş gücü ihtiyaçlarının karşılanabileceği noktasını düşünmemiz gerekiyor. Yine Avrupa Birliği kapsamında devam edecek olursak Avrupa Birliği'nin konulara stratejik yaklaştığını hepimiz biliyoruz çünkü stratejik yaklaşımlarınız olmadığı sürece taktik çözümlerle, pratik çözümlerle herhangi bir kalıcı sonuçlar elde etmek mümkün değil. Bu nedenle zaten Avrupa İstihdam Stratejisi geliştirilmiştir hepimizin bildiği gibi. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin on rehber hedefinden bir tanesi de zaten hayat boyu eğitime önem verilmesi olduğunu bütün konuşmacılarımız hemen hemen belirttiler. Bu nedenle bizim de Avrupa İstihdam Süreci'ne uyum aşamasını ve içinde bulunduğumuz bu uyum sürecinde bilindiği üzere istihdam durum raporu hazırlandı. Ortak değerlendirme belgesi hazırlanıyor şu anda.

Ondan sonra da ulusal eylem planı hazırlanacak. Bu iki belgede, gerek ortak değerlendirme belgesinde gerekse ulusal eylem planında bu on rehber hedeften hangileri bizim için çok önemliyse ve onlara yönelik ne yapmamız gerekiyorsa onların altını zaten doldurmamız gerekecek ama hayat boyu öğrenimle ilgili rehber hedefin altını çok güzel bir şekilde doldurmamız gerektiği de bir kez daha ortaya çıkıyor.

DR. MUSTAFA CEM TOKER:

... bir nokta bu yaşam boyu öğrenimden kim faydalanıyor? Bunun maliyetini kim ödeyecek, bu da çok önemli bir nokta. Maliyetini tek bir kesim karşılasa da, paylaşımcı olmasa da sonuçta faydalanan gerek işçinin kendisi, gerek çalışanın kendisi, gerek toplum olduğu için faydalanan çok daha fazla oluyor. Bu nedenle bunun maliyetinin kimin karşılanacağı noktasında da paylaşımcı olmak gerektiğini düşünüyorum ben. Bu nedenle gerek işçilerimizin kendisinin, gerek işverenlerimizin, gerekse bunların oluşumları olan konfederasyonların gerekse devletin bu maliyetin karşılanmasında bütün sorumluluğu paylaşması gerektiğini düşünüyorum. Bizim buna yönelik olarak atmayı düşündüğümüz ve sosyal tarafların görüşüne gönderdiğimiz bir şeyden bahsetmekte fayda var. İşsizlik sigortası fonunun bildiğimiz üzere şu anki yapısı içerisinde eğitimi yönelik olarak sadece işsizlik sigortası fonundan yardım almaya hak kazanan kişiler faydalanabilmektedir. Son geliştirilen tasarıda ise İş-Kur'a kayıtlı bütün işsizlerin eğitim anlamında bu fondan yararlanabilmesi noktasında bir değişiklik düşünülüyor, bu da sosyal taraflarımızın görüşüne sunuldu. Onların da katkısı olursa işsizlik sigortası fonunun yapısında da bir değişiklik olacak. Bu da devletin eğitime, devamlı mesleki eğitime kişiler iş gücü piyasasından çıksa da veya ilk giriş çok önemli biliyorsunuz, ilk girişinde yardımcı olmak anlamında eğitime destek vermesi konusunda da devletin önemli bir katkısı bu şekilde sosyal taraflarla birlikte zaten bu fonun oluşumuna da baktığımızda işçi işveren ve devlet katkısından oluşuyor, bu üçlü yapının bu eğitime de o şekilde kanalize edilmesi sağlanmış olacak diye düşünüyorum. Sözlerime son vermeden önce bu sempozyumun düzenlenmesini sağlayan gerek Türk-İş'e gerek Milli Eğitim Bakanlığı'na gerekse MEGEP projesine çok teşekkür ediyorum, ayrıca gerek dün gerekse bugün beni konuk ettikleri için konuşma fırsatı ve silerle görüşlerimi paylaşma fırsatı verdikleri için çok teşekkür ediyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Toker'e biz de teşekkür ediyoruz bu güzel tebliğ için ve değerlendirmeleri için. Şimdi söz sırası Anthony Twigger. İngiltere'de mühendis olarak iş hayatına baş-

ladı, lisansı makine mühendisliği alanında, İngiltere Mühendislik Eğitimi Kurulu'nda çalıştı, iş idaresi konusunda mastır yaptı. İLO'da çalıştı, İnsan Kaynakları Geliştirme konusunda doktora yaptı. Sayın Twigger, söz sizin efendim, buyurun.

ANTHONY TWIGGER: (Çeviri)

Tekrar teşekkür ederek başlamak istiyorum. Şimdi bugün sizlere bir konuşma yapmam istendi, Türk-İş'e destek anlamında yapılmış bir proje konusunda konuşma yapmam istendi. Şimdi ben işbirliği yapmak istediğimiz ve nihai rapora katmak istediğimiz konular konusunda sizi bilgilendirmeye çalışacağım insan kaynaklarının gelişimi konusundaki rapora katmak istediklerimizle ilgili bilgilendirmeye gayret edeceğim. Şimdi İş-Kur projesine bakacak olursak hep birlikte İş-Kur projesinin dört tane ayağı vardır. Benim çalıştığım ayak politika ayağı, politika unsuru olacak ve dört tane alan var; politika alanı, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve aynı zamanda iş gücü piyasası, yapılacak araştırmalar ve özel iş kurumları ve diğer hususlar ise kurumların oluşturulması ve personelin eğitimi tabi ki daha çok İş-Kur personelinin eğitilmesinden bahsediyoruz ve hibeler. Şimdi birincisini anlatmak gerekirse politikalar ve tabi ki insan kaynaklarının gelişimi konusunda ben daha çok durmaya devam edeceğim. Bir sonraki slaytta hep birlikte bakarsak bazı çerçeveler var tabi ki, final nihai raporumuzda da kullanacağız bunları. Ben bu slaydı özellikle bu sunumu yapmak üzere hazırladım, biraz değişiklik yaptım, nihai halini göremiyorsunuz tabi. Size kısaca neler yapmaya çalışıyoruz, bu konuda bir fikir verecek bu slayt. Çok çabuk üzerinden geçmek gerekirse ekonomik ve sosyal ve tabi ki eğilimler ve durumlar ortaya konmaya çalışıyor ve tabi ki aktif bir iş gücü piyasası politikaları ortaya konmaya çalışılıyor. Belki de altı tane temel alan var aslında. Burada bu üretimi ortaya koyma amacımız ve bir metot tabi ki ulusal insan kaynakları komitesinin ortaya konmasına çalışma. Bu ana kadar tabi bütün üyeler oldukça motive olduğunu ve bu konuda taahhüt verdiklerini gördük ve sonuçlarını elde etmeye çalışacağız ve bu komite de altı tane görev gücü tarafından destekleniyor. Çok üzgünüm, slaytta bunları belirtmedim ama sadece size şimdi söyleyeyim. Bu sürecin en önemli kısmını oluşturanları saymak gerekirse, görev güçleri arasında bir tanesi yaşam boyu öğretim, ama zaten bu projenin yaptığının aynısını tekrarlamak istemiyoruz. Kesinlikle bu yapılanlar üzerine kurmaya çalışacağız. Bu Milli Eğitim Bakanlığı'ndan tabi ki katılan var, Sayın Çiçek, HID komitesinin de başkanı, ikinci görev gücü de eğitim sisteminin güçlendirilmesi görev gücü. Yine aynı şekilde Milli Eğitim Bakanlığı tabi ki başkanlık yapıyor bu konuda, katılıyor. Aynı zamanda başka aktörler de var yine aynı şekilde ve yine Sayın Kılıç var yine Milli Eğitim Bakan-

lığı'ndan. Üçüncü görev gücü de kırsal kalkınma konusunda olacağız ve kırsal istihdamın sağlanması konusu olacak. Dördüncü görev gücü de aktif istihdam önlemleri konusunda olacak. Beşincisi de adapte edilebilir ve hareketlilik, mobilite yani. Altında da sınırlı fırsatları olan gruplar. Benim tecrübeme dayanarak şunu söylüyorum, tabi yaşam boyu öğrenme en başında geliyor. Her konuda her görev gücünün üzerine düşen görevleri yerine getirme konusunda tabi ki yaşam boyu öğrenmenin önemini inkar edemeyiz. Hayat boyu öğrenim dedik, yine önemini vurguladığımız noktalardan biri, bu proje de aslında aynını yapıyor, bizler bu projeden de faydalanmaya çalışacağız yaşam boyu öğrenme programında ama özellikle şu konun üzerinde duruyoruz tabi ki, işyerinde öğrenme. Yine tecrübeme dayanarak söylüyorum, Uluslararası Çalışma Örgütü'ndeki tecrübelerime dayanarak söylemek istiyorum. Çok önemli bir faydası var tabi ki iş yerinde öğrenme. Tabi ki bazı beceriler konusunda devlet her türlü eğitimi sağlayamaz; yani hiçbir ülkenin başarabileceği bir şey değil. Mutlaka işverenlere de burada büyük görevler düşmektedir. İşçilerin tabi ki kendileri için eğitimleri anlamında yatırım yapmalarına güvenmek zorundalar. Tabi ki ş yerinde öğrenme en önemli kilit meselelerden biridir, üzerinde gelişme gösterilmesi gereken. Şimdi iş yerinde öğrenme ile neyi kastediyorum? İsterseniz onu size biraz anlatayım. Bunun üç tane bileşeni var slaytta da gördüğünüz gibi. İş çalışanları iş yerlerine kendi rollerini öğrenmelerini sağlıyor. İş yerlerinin dışında da tabi ki toplum yaşamının dışında da görevlerinizi anlamanızı saplıyor. Üç tane bileşeni olduğunu söylemiştik; yapılandırılmış öğrenim tabi ki iş yerinde. İkincisi ise iş başında eğitim. Biraz daha yapısal bir şekilde gerçekleştiriliyor, pek çok şirkette ve bu anlamda pek çok çaba sarf edildiğini de biliyoruz. İş dışında öğrenme olanaklarını sağlanması gibi. Çok enteresan şeyler oluyor aslında iş yerinde öğrenme konusunda dünyada. Ben İngiltere'de 25 yıldan beri yaşamıyorum ama hatırladığım kadarıyla öğrenme organizasyonu, network'ü burada şirketlerden insanlar bir araya gelip tecrübelerini paylaşıp, neyin işlerine yaradığını, neyin işlerine yaramadığını birlikte paylaştılar. Aslında aynı gruptaki insanlardı sürekli birbirleri ile buluşan. En önemli, en heyecan verici konulardan biriydi. Şimdi sizin tabi ki raporumuzda da dikkatinizi çekmek istediğimiz şey işverenlerin işçilerinden yüksek beceriler elde etmesini istemesini nasıl sağlayabilirsiniz konusu üzerine olacak. Kusara bakmayın Türkçe'm o kadar iyi değil o yüzden slaytlara bağlı kalıyorum. Bazı çalışmalar ve araştırmalar yapıldı benim bir arkadaşım tarafından. Hükümet kendisinden bir araştırma raporu yapmasını istemiş. Sadece İngiltere'de olan bitenle ilgili değil diğer ülkelerde, Avrupa'da ve Avrupa sınırları dışında neler olup bitiyor, bilgi edinmek için böyle bir rapor hazırlamasını istemiş. Yani işverenler nasıl yaratıyorlar aca-

ba; kendi çalışanları arasından yüksek beceriye sahip işçileri nasıl yaratıyorlar diye bir sorunun cevabını bulmasını istemiş. Üç tane ana konu var araştırmanın; bir tanesi de teşvik edilmesi tabi ki, yeni teknolojinin teşvik edilmesi meselesi, geliştirilmiş iş organizasyonlarının ortaya konulması, daha düz bir çalışma ortamı ve mümkün olan en olumlu sonucu elde etmek için nasıl bir organizasyon ordusu oluşturulmalı? Tabi ulusal eğitim çerçevesinin şekillendirilmesi, böylelikle yüksek becerili çalışanların elde edilmesi anlamında; üçüncüsü de organize edilmesi eğitim ve öğretimin verilişinin. Tabi ki devlet bütün bunların hepsini yapıyor diye savunmuyorum. Farklı organizasyonlar, teşkilatlar düzeyinde ele alınması gereken ve herkesin bir çaba sarf etmesi gereken bir konu. Dördüncüsü de listemize tekrara bakacak olursak yine proje çalışmamızın bir parçası. Öğretimden maliyet faydası sağlayabilir miyiz? Çünkü şirketlere yaptıkları bu alandaki yatırımın olumlu sonuçlarının elde edilebileceğini göstermeye çalıştık. Yani yapmaya değer olduğunu göstermeye çalıştık. Ben bu anlamda yapılan çalışmalardan bir kısmına katıldım ve eğitim çalışmasının mutlaka işverenler için de çok büyük artıları olduğunu ortaya koyduk. London School of Economics'de tabi bir profesörün de tabi ki bu çıraklık süresinde verilen eğitimin de tabi ki kendisine işçiye ödenen paradan daha fazla kazanç getirdiğini ortaya koydu ve bu da şöyle görünüyor ki kesinlikle kar edilebilen, verimli bir çalışma olacaktır işçilere eğitimin sağlanması. Başka bir konu ise pek çok kere söylendi, tabi ki ekonomik rekabet edebilme gücü ulusal düzeyde. İnsan kaynaklarının gelişimine ve bilgi yönetimine odaklanmak istiyoruz. Burada Türkiye bilgi ekonomisine 2023–2024 yılında tabi ki daha çok adım atmış olacaktır ancak bilgi verimliliği çok önemli ve herhangi bir organizasyon veya kurumun bilgiyi toplaması, oluşturması, bunu dağıtması yani kendi avantajına bu bilgiyi kullanabiliyor olması gerekir. Yani bilgi verimliliğinden bunu kastediyoruz. Bu anlamda gelişmenin ve iyileşmenin sağlanması anlamında elde edilecek pek çok kanıt var olumlu sonuçlarının olduğuna dair. İnsan kaynaklarının gelişimi ve bilgi ve iletişim teknolojileri konusunda, bu konuda çok fazla şey söylemeyeceğim, çok şey söylendi ve Türkiye eminim çok önemli bir konu olduğunu biliyordur zaten. İnsan kaynaklarının gelişimi ve yüksek performansla çalışma ve insan kaynaklarının gelişimi sadece verimlilikle ilgili bir mesele değil, tabi ki verimlilik onun bir parçası ama bir şirketi işletme yöntemi, yani kararlar organizasyonun, bu teşkilatın aşağısında ortaya çıkıyor; insanların daha çok sorumluluğu var diğer organizasyonda yerine getirdikleri görevlerden. Bu bir çeşit farklı bir kavram tabi ki ben aslında şanslıydım bu anlamda, ILO'da çalıştım, araştırma yapma fırsatım oldu. Daha sonra on tane vaka çalışması yaptık, beş tane performans çalışması yaptık ve ILO'nun web sitesinde var. Bu konuda bilgi edinmek

isteyen bana bir telefon edebilir ya da bir e-mail atabilir. Ben size e-mail adresimi atarım sonradan. Kesinlikle bilgisayarımda olan bütün bilgileri herkesle paylaşmaya hazırım, bu konuda herhangi bir sorunum yok, beni istediğiniz zaman arayabilirsiniz. Benim yaşımda birinin bazı şeyleri sadece kendinin olması çok da önemli değil, sizlerle paylaşmaya hazırım. İnsan kaynaklarının gelişimi ve tabi ki informal ekonomi çalışanlarının da gelişimi çok önemli. Eğer biraz daha detaylı bakacak olursanız ILO bir projesi var bu alanda bazı sonuçlar ortaya koymuşlar çalışmalar ve araştırmalar sonucu. Problemler genellikle nasıl eğitim ve öğretimi kayıt dışı ekonomide insanlara sağlayabilirsiniz ve tabi ki formal olması, yasal olması çok daha önemli, tabi ki bununla ilgili düzenlemelerin yapılması gerekli. Bir sonraki slayt biraz daha detaylı bir slayt olduğunu söylemem lazım kayıt dışı sektörle ilgili olarak. Bunun çok detaylarına girmeye sanırım vaktimiz yok. İsterseniz bir sonraki slayda geçelim. Kusura bakmayın ben yanlış slayda bakıyormuşum. Adapte edilebilme ve hareketlilik, iş gücü hareketliliği ve adapte edilebilmesi bir önceki slayt sanırım. Yani kağıtta yazılı değil ama bazı sonuçları size anlatmaya çalışacağım. İnsan kaynaklarının gelişiminde tabi bir seçim yapabilme. Eğer bir seçim yapabilirsek ikinci elde edeceğimiz bir şey var. Tabi ki iş piyasasında daha iyi bir şekilde işletim sağlayabiliriz, daha iyi bir işlerlik sağlayabiliriz. İnsan kaynaklarının gelişimindeki seçim yeterli değil, Türkiye ya da herhangi bir başka ulus bu anlamda pek çok şey istiyor ama yapabildikleri bu; daha fazla ileriye belki de gidilemiyor. İnsan kaynakları gelişimi meselesi mutlaka bağıntılı olmalı diğer ekonomik ve istihdam büyüme politikalarıyla ve tüm mesele tabi ki bunun arasında bir denge kurabilmek. Şimdi bir tavsiye, Aslantepe, eğer doğru telaffuz ediyorsam; bu konuda belirtti; insan kaynaklarının gelişimi ve hayat boyu öğrenimle ilgili bir kitapçık olduğunu söyledik. İyi haber şöyle ki ILO'nun web sitesinde zaten var. Daha da iyisi Türkçe'ye çevrilmiş olması. Yani gelecek hafta herkesin elinde bulunmuş olacak, çok teşekkür ederim beni dinlediğiniz için.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Twigger'a ben de teşekkür ediyorum, özellikle.... vermek suretiyle bilgilerin tamamını bizimle paylaşabilecek olmasını büyük bir fedakarlık olarak görüyorum ve kendisine teşekkür ediyorum. Elbette ki insan kaynakları konusu, yetişmiş insan gücü konusu hepimizin dünden beri devamlı tartıştığı hatta dünyada her gün tartışılan en önemli konulardan birisi.

Özellikle işyerinde, iş başında ve iş dışında olmak üzere eğitimi insan hayatının tamamını kapsayacak şekilde tasnif etmiş olması da bir başarı olarak görüyor, teşekkür ediyorum. Şimdi sondan bir evvelki sözü Sayın Erdoğan Serdengeçti'ye vereceğim. Sayın Serdengeçti 1970 yılında doğdu. ODTÜ iktisat bölümünü 1972 yılında bitirdi; öyle mi? İki yaşında bitirmişsin gibi oldu değil mi? 92 yılında bitirdi, 1993 yılında Devlet Planlama Teşkilatı'na uzman yardımcısı olarak girdi. 1997 yılında uzman oldu. Sırasıyla bölgesel gelişme, istihdam, uluslar arası teknik yardım sektörlerinde çalıştı. 2001 yılında Sanayi Bakanlığına Bakan Ekonomi Danışmanı olarak görevlendirildi. 1997 yılında İngiltere'de işletme-finans mastırı yaptı, Aralık 2003'ten itibaren Milli Eğitim Bakanlığı'nda projeler Merkezi Başkanı olarak görev yapmaktadır. Dün de planlama vardı bizim konuşmalarımızda, bugün yine planlamacı şapkasıyla değil ama daha çok eğitimci şapkasıyla sayın Serdengeçti bu iki günlük oturumun bir değerlendirmesini yapacak; buyurun.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ:

Sağ olun sayın başkan; hepinize iyi günler. Tabi iki gün yoğun bir sempozyumun ardından son konuşmacı olarak sizlerin...

OTURUM BAŞKANI:

Çok affedersiniz; soru varsa soruları bir an önce gönderir misiniz arkadaşlarıma tebliğ edeyim, ona göre hazırlık yapsınlar çünkü son cümlelerini söylerken sizin de sorularınız cevaplandırılsın istiyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ:

Ben konuşmamda önce Sayın Başkan'ın da belirttiği gibi iki günlük bir toplantının ardından bir değerlendirme ve biz Milli Eğitim Bakanlığı'nda neler yapıyoruz, onun kısa bir özetini anlatmak istiyorum. Sayın Başkan ilk açılış konuşmasında da belirttiği gibi çok güzel bir mantıkla bu konferans programını hazırlamışlar; MEGEP projesi çalışanlarına ve Sayın Başkan'ın şahsında Türk-İş'e de teşekkür etmek istiyorum. Dikkat ederseniz iki gün önce devlet ne diyor bu konuda, daha sonra uluslararası kuruluşlar ne diyor, bugün sosyal tarafların bu konudaki görüşleri, düşünceleri alındı, en sonunda genel bir değerlendirmeyle bu toplantımızı kapatacağız. Tabi AB sürecinde bu çok önemli çünkü bizim için önemli bir milat olacak; 3 Ekim'de müzakerelerimiz başlayacak tarama süreci ile ve Türkiye sektörler itibarı ile Avrupa Birliği'nin neresinde? Ne yaptık, ne yapmamız gerekir? Tek tek 31 ana sektör var, bunlarla ilgili tarama

süreci başlayacak; bir yıl sonra da 3 Ekim'den sonra tarama sürecinde ortaya çıkan hususlar müzakere edilmeye başlayacak. Biz de Milli Eğitim Bakanlığı olarak bu tarama sürecinde en şanslı bakanlıklardan birisiyiz diye düşünüyoruz çünkü biz projeler koordinasyon merkezinde 1984 yılında kurulan bir merkez; uluslararası kuruluşlarla devamlı iç içe çalışmış bir merkezimiz var. Orada yabancı uzmanlarımız görev yapıyor. Yabancı uzmanlarımızın karşısında eş uzmanlarımız; yabancı direktörler, proje direktörlerinin karşısında eş direktörlerimiz var. Eğitimin her noktasında okul öncesinden bu projelerin muhteviyatı itibarı ile okul öncesinden temel eğitim seviyesinde ve mesleki eğitim, orta öğretim seviyesine kadar değişik projeleri biz yabancı uzmanlarımızla, Avrupa Birliği ya da Dünya Bankası danışmanlarıyla hep mercek altında tutmaya devam ediyoruz. Konferansta herkesin önem verdiği, aklında kalan konular farklıdır ama benim not aldıklarım vardı; öncelikle öne çıkan husus zannederim herkesin hemfikir olacağı; eğitim-istihdam dengesinin bir türlü sağlanamamış olması. Cansın hanım da slaydının ilk başlığı eğitim ve iş dünyası arasındaki o büyük uçurumdu. Herkes tarafından ön plana çıkartıldı. Hep söylenen bazı örnekler vardır biliyorsunuz. İşte veterinerler ya da ziraat fakültesi mezunlarımız boşta gezer ama üniversitelerimiz her yıl yüzlerce kontenjanı bu bölümlere almaya devam eder ya da jeoloji mühendislerimiz. Burada bir eğitim-istihdam dengesizliği ve devam eden bu piyasanın istemediği miktarda bir mezun olma durumu gözükmekte ilk planda. Ya da jeoloji mühendislerimiz aynı şekilde. Tabi meselenin bir başka boyutu da aslında bu konuyu masaya yatırdığımızda tarım memleketinde bu veterinerler niye boş gezer? Ya da ziraat fakültesi mezunları neden boş gezer? Deprem memleketinde bu jeoloji mühendisleri neden boş gezer? Bir de bu ayrı bir mesele tabi. Ya da başka bir tartışma konusu; üniversitelerimizin olması için bir kanun vardı, yönetmelik ya da. Fen-Edebiyat Fakültesi olması gerekir. Fen-Edebiyat fakültelerinin iş bulma imkanları da çok kısıtlı ama üniversite olması için fen edebiyat fakültesinin olması gerekliliği hep söylenir. O da eğitim-istihdam dengesiyle ilgili ayrı bir konu. Tabi hayat boyu öğrenimle ilgili olarak tüm konuşmacılar yeni teknolojilerin, yeni gelişmelerin, iş gücünün, çalışanlarının yeteneklerinin geliştirilmesi, eğitiminin hayat boyu eğitimin zorunlu hale getirdiğini, yeni teknolojiler nedeniyle iş gücünü kaybetmek, işini kaybetmek zorunda kalan çalışanların hayat boyu öğrenim vasıtasıyla yeni donanımlar kazanması gerekliliği tüm konuşmacılar tarafından belirtildi. Bugünkü konuşmada bir konuşmacımız okullarda öğrenilen teorik bilginin her yıl %15 oranında kaybolduğunu, dolayısıyla her yıl %15 yeni ilave bilginin eklenmesi gerektiğini, tabi bu bilgi ne olacak? İş piyasasının ihtiyaçları neyse o olacak, dolayısıyla bu da özellikle Cem Bey kaymakamlık da yapmış; bazı kay-

makam arkadaşlarımdan dinliyordum, tabi küçük yerlere gidiyorlar kaymakamlar, kendilerini geliştirecek ortamlar bulamıyorlar. Cem Bey'i tebrik etmek istiyorum; doktor unvanı da var. Kendileri söylüyordu; biz siyasal mezunu olarak gidiyoruz ama lise mezunu olarak küçük yerlerden ayrılıyoruz; çünkü yetiştirme imkanı yok. Tabi bu hepsi için geçerli değil. Hayat boyu öğrenimde birazcık da kişinin kendi şahsi motivasyonu da çok önemli ama maalesef böyle olaylar görülebiliyor. Ülkelerin rekabet gücüyle verimliliğin çok yakından ilişkili olduğunu, rekabet gücü yüksek olan ülkelerin verimlilikte de yüksek olduğu görülüyor. Kişi başına milli geliri yüksek olan ülkelerde ise bu verimliliğin doğrudan ilişkisi olduğunu dünkü konuşmalarda gördük. Ama verimlilik de başka bir şeyle ilgili; öğrenen ve öğreten bir kuruluş ya da bir toplumla doğrudan ilgili. Avrupa Birliği'nde de öğrenen ve öğreten topluma doğru diye hayat boyu öğrenimin temel taşlarından bir memorandum da yayınlanmıştı geçtiğimiz yıllarda. Öğrenen toplum olmak hayat boyu eğitimde zannederim önemli kilometre taşlarından birisi. Yine konuşmacılarımızın hemen hemen hepsi iş gücünün son verilerini yorumladılar. İş gücündeki sorunlarımız, tarım toplumu olmamız halen, ya da iş gücünün eğitim seviyesinin düşüklüğünden bahsedildi ve bir istihdam stratejisinin olmasının gerektiğinden, hayat boyu öğrenim stratejimizin olması gerektiğinden bahsedildi. Tabi bizim yeni stratejiler aramamıza gerek yok, 40 yıldan bu ayna ülkemiz Avrupa Birliği ile bir entegrasyon sürecine girmiş, Avrupa Birliği istihdam stratejileri, hayat boyu öğrenim stratejileri bizim için de çok güzel bir strateji örneği olabilirler diye düşünüyorum. Tabi Avrupa Birliği bu stratejileri, hedefleri geliştirmiş kendine; yine konuşmacılarımız bahsetti, orada da işsizlik en büyük sorun. Burada bizim işsizlik verileriyle onlarınkilerin karşılaştırılması hemen hemen aynı görüyoruz ama bizde görülmeyen, aslında herkesin söylediği bazı veriler de var kuşkusuz. Biz, özellikle kadınların iş gücüne katılma oranı düşük. Ev hanımlarını işsiz kabul etmiyoruz. Hane halkı iş gücü anketlerinde işsizimi diyenleri işsiz sınıfına katıyoruz. Ya da tarımda çalışan o %35'lik nüfusu halen biz işçi, işi var diye kabul ediyoruz. Tabi biz bunu daha uluslararası standartlarda yaparsak ortaya nasıl bir tablo çıkar onu da tam kestiremiyorum. Şimdi biz Milli Eğitim Bakanlığı'nda projeler merkezinde özellikle Sayın Bakanımızın da öncülüğünde iki yıldır proje üstüne proje üretiyoruz hatta bazıları bunu projeler mezarlığına dönecek diye de söylüyorlar çünkü bugüne kadar planlamacılığımdan da bilirim; Türkiye'de gerçekten de bir proje mezarlığı var ama bizim projelerimizin şu anda daha önce üretilen projelerden bir farkı bu projelerin uluslararası projelerle birlikte yürütülmesi. Nasıl ki eskiden ve şimdi IMF politikaları var; IMF bir takım şeyleri öne sürüyordu ve bunları yapmak zorunda Türkiye belli bir programı yürütmek zorundaysa biz her ne kadar bu IMF

ile kesinlikle karşılaştırılamaz çünkü Avrupa Birliği hibe veriyor ve bu projelerin hepsi de bizim projelerimiz. Hedefleri biz belirledik, buna ihtiyacımız olduğunu biz belirledik, gerek kalkınma planlarında, şimdi planlama teşkilatı ön ulusal kalkınma planı hazırladı. Avrupa Birliği mali ve ekonomi programına uyum için üç yıllık bir programdı bu; orada hedeflerin hepsini kendimiz kendi kuruluşlarımızla belirlerdik ve bu olay bizim ihtiyacımızdı. Dolayısıyla Avrupa Birliği burada bir hibe yardım yapıyorsa bizim temel hedeflerimizle de çakışmıyorsa elbette ki kullanılabilir diye düşünüyorum. Bu projelerin en üzerinde durulması gereken sürdürülebilirlik tabi. Biz bu sürdürülebilirliği sağlamak için de bir takım tüm projelerimizde hep en sonunda bir yeşil belge ve beyaz belge; Avrupa Birliği'ndeki uygulamalara mümasil olsun, eşdeğer olsun siye bir yeşil belge ve beyaz belge uygulamaları vardır. Her politikadan sonra; örneğin MEGEP projesinde bir yeşil belge hazırlayacağız. Bu yeşil belge nedir? Mesleki eğitim politikalarıyla ilgili; MEGEP için söylüyorum; bir politika öneri demeci hazırlanacak. Oradan da bir beyaz belge, yasal düzenlemeler bu öneri demetleri içerisinde bir beyaz belgeye geçiş yapılacak. Bunun sürdürülebilirliği için bunlar önemli. Abi toplumsal katılım da sürdürülebilirlikte önemli bir etmen olarak ortaya çıkıyor. Yasalar, planlar, bugüne kadar planlama teşkilatında maalesef stratejik planlama yapılmadı. Stratejik planlama nedir? Katılımcı planlamadır. İlgili birimlerin katıldığı; kimin ne yapacağı, ne zaman yapacağı, nerede yapacağı belirli olan planlardır. Finansmanının ayarlandığı planlardır. Bu 38 plan döneminde olmadı. Ulusal kalkınma planı dediğimiz o ön ulusal kalkınma planında 2004- 2006 arasında olacak plan stratejik planlama unsurlarına göre yapıldı. O planda ne yapılacak, sektörün öncelikleri nelerdir; kim yapacak, ne zaman yapılacak, neler yapılacak, bunlar hep belirlenmiştir. Bizim projemiz de böyledir. Özellikle sivil toplum kuruluşlarını bu projelerin içerisine sokmaya çalışıyoruz, gayret gösteriyoruz. Her ne kadar Cansın Hanım bu ulusal yeterlik sisteminden bahsederken bize sadece görüş soruldu diyor ama mesela TİSK'in burada temsilcileri de var; Türk-İş'ten Enis Bey var; Yusuf Bey, Zübeyde Hanım. Onlar bizim ulusal MEGEP projesinin alt komisyonları vardır. İş piyasası grubu vardır, strateji ve politika grubu vardır; oraların komisyon üyesidir. Bizimle birlikte çalışıyorlar. Ferhat Bey bizimle birlikte çalışıyor. Kanun tasarısını hazırlarken de beraber çalışıyorlar ama daha az çalışıyorsa biz daha çok çalışmaları için teşvik ederiz, memnun da oluruz. Onu söyleyeyim. Projelerimizden bahsedeyim ben. Hem Dünya Bankası projelerimiz var; hem Avrupa Birliği projeleri demiştim. Dünya Bankası projesinde Pazar halinde yürütülen; birinci faz ve ikinci faz olarak devam eden şu anda temel eğitim projelerimiz vardır. 300 milyon$'lık bir proje. Bu proje okullarımızın eğitim materyalleri, bilgisayar ve inşaat ihtiyaçları için

kullanılan bir kredi. Haziran ayından itibaren orta öğretim projesini Dünya Bankası'yla birlikte başlatacağız. Orta öğretim projesi orta öğretim sistemimizin yeniden yapılanması için, daha çok müfredat geliştirilmesine yönelik bir proje olacak. Biz burada Avrupa Birliği'nde geliştiremediğimiz müfredatlarımızı; MEGEP projesinde yapamadığımızı Dünya Bankası'nda kalan müfredatı da geliştireceğiz. Amacımız, hedefimiz bu projeler sonunda Avrupa Birliği standartlarında hem genel orta öğretimde hem mesleki orta öğretimde bir orta öğretim müfredatı oluşturmak. Avrupa Birliği hibelerinde ise TEDEP projesi var; Temel Eğitim Destek Projesi. 100 milyon £ bütçeli ve bu projemiz şu anda ilköğretim müfredatlarının geliştirilmesi çalışmaları var biliyorsunuz. 1. ve 5. sınıf arasındaki derslerin müfredatı geliştirildi; 6,7,8,9 da bitmek üzere. Temel Eğitim Destek Projesi bu müfredat geliştirme çalışmalarını desteklemede ayrıca bu projede Avrupa Birliği standartlarında öğretmen yeterlilikleri belirlendi. 16 ayrı branşta AB standartlarında öğretmenlerimizde olması gereken hususiyetler nelerdir bunlar tespit edildi. Şu anda da YÖK'le bunu tartışma içerisindeyiz. Müzakereler neticelendikten sonra şunu diyeceğiz biz işveren olarak; "öğretmenlerin istihdamını en fazla sağlayan kuruluş olarak ben şu standartlarda öğretmen istiyorum." Bunun da şöyle bir faydası olacak; o standartlar Avrupa Birliği projesinde geliştirildiği için Avrupa Birliği'ne de şunu diyeceğiz; "madem sizin projenizde sizin uzmanlarınızla birlikte bu standartlar, bu yeterlilikler geliştirildi, buna göre mezun olan öğretmenlerimizin diploma denkliklerini de sağlayın." Projenin içinde bu da var. Diğer iki projemiz MEGEP ve Mesleki Eğitimin Modernizasyonu Projesi. Bu iki projede biz Türk istihdam piyasasının, iş gücü piyasasının en önemli omurgası olan sektörlerimiz var; 7 tane sektör; tekstil, inşaat, gıda, elektrik-elektronik, otomotiv, metal ve turizm sektöründe, 17 geniş meslek alanında 64 dalda AB standartlarına uygun program geliştirdik. İsket 97 diye uluslararası bir eğitim sınıflandırması var. Ona uygun standartta programlar geliştirildi. 105 okulumuzda şu anda 9. sınıflarda uygulanıyor. 10. sınıf programları da bitti bu sene. Gelecek yıl bu 9.sınıftan mezun olan öğrencilerimiz 10. sınıfta bu programları uygulayacaklar. Çok önemli bir şey fark ettik, dün Sayın Bakanımız da söyledi. Tabi ÖSS'deki o kat sayı meselesi çok önemli ama onun dışında da yollar var mesleki eğitimin desteklenmesi için, Bakanımız da söyledi. Gerçekten çocuklarımıza modern alet ve ekipmanların olduğu, istihdam imkanlarının olabileceği garantisinin verildiği, güzel, çağdaş müfredatın okutulduğu okullar olursa mesleki eğitime bu genel eğitimlerden kanalizasyon, transfer olabilmesi mümkünmüş. Çalışkan öğrencilerin girmesi mümkünmüş. Hep oraya biliyorsunuz tembel talebelerin gittiği savı vardı; şu anda bizim MEGEP okullarımızdaki meslek liselerindeki 9. sınıftaki öğrencilerimizin not ortalaması en az 5 üze-

rinden 4. dolayısıyla teşvikler olduğu zaman, destek olduğu zaman, özellikle bu destekleri sivil toplum kuruluşlarıyla yaptığımız anda demek ki öğrenciler, veliler mesleki eğitim kurumlarımızı, liselerimizi tercih edebiliyormuş. Ben fazla zamanınızı almak istemiyorum; tekrar bu toplantının düzenlenmesini bize vesile eden bizim eski Talim Terbiye Başkanımız şahsında Türk-İş'i tebrik etmek istiyorum, saygılar sunuyorum.

OTURUM BAŞKANI:

Sayın Serdengeçti'ye teşekkür ediyorum. Herhalde sonuna geldiğimiz için soru yok ama ben kısa bir değerlendirme yaptıktan sonra; var mı sorunuz? Size söz verdiğimiz zaman; başka var mı efendim? Efendim şimdi insanların on yıl içinde öğrendiklerinin %70'ini kaybedeceği yalnız işsizlerin değil, daha iyi iş yapabilecekken boş kalanların da, yapamayanlarında başı boş dolaştığı bir dünyada yaşıyoruz. Dolayısıyla işimiz epeyce zor. Bugün Avrupa Birliği ülkelerinde ve ülkemizde aranan insan sadece üst düzey eğitim alan insan değil. Ömür boyu kendini yenileyen, uzun vadede işsiz kalma tehlikesi olmayan insandır. Bilmek, yapmak, kendisiyle bütünleşmek ve beraber yaşamak için öğrenme ihtiyacı ömür boyu devam edecektir. Eğitim sistemimizle ilgili çeşitli şikayetler dile getirildi. Elbette ki eğitim sistemi sadece bugünün ihtiyaçlarına değil yarının ihtiyaçları...olmaz. Onun için biz demek ki eğitim sistemimizi bugünün ve yarının ihtiyaçlarına da cevap verebilecek şekilde yeniden tanzim etmek ve devamlı onu yenilemek gibi bir mecburiyete sahibiz. Özellikle Twigger'ın da belirttiği gibi meslek eğitimi iş yerinde devam etmelidir. Teknik gelişmeler çalışmalardan uzak kalırsa bir süre sonra yeni makineler de iş göremez hale gelecektir, bu ciddi bir tehlikedir diyor. Bu sebeple eğitimin gerekli ve devamlı olduğunun benimsenmesi ve ona göre hareket edilmesi de önemlidir. Politikaların belirlenmesinde sosyal tarafların sadece görüşleri alınmamalı. Sosyal tarafların hepsini biz burada topladık. İki gündür de konuşturduk. Görüyorsunuz ki hayat boyu eğitime hepsi taraftar, hiç kimse böyle bir eğitimin bize faydası olmaz, biz böyle bir şey düşünmüyoruz demiyorlar. Daha iyisini yapalım, daha güzelini yapalım, daha faydalı olanını yapalım. Eğer neye ihtiyaç duyuyorsanız gelin bunu bir arada yürütelim diyorlar. Öyleyse burada bir noksanlık var. Pek çok konuşmacının sabahtan beri de, yani eğer belli noktayı yakalayamamışsak bir noksanlık var. O noksanlığın da büyük ölçüde bir koordinasyon noksanlığı olduğu görülüyor. Yani eskilerin söylediği tabirle un var, yağ var, şeker var ama biz helvayı yapamıyoruz. Bu helvayı yapmak mecburiyetindeyiz. Eğer bu ülkede yaşayacaksak ve dünyadaki ilerlemiş ve belli noktaları yakalamış ülkelerle rekabet edeceksek ki etmek mecburiyetindeyiz; onun için bizim bu noktada daha çok çalışmaya, daha çok işbirli-

ğine, daha çok birliğe, beraberliğe ve koordinasyona ihtiyacımız var. Bütün tarafların üzerinde birleştiği noktalardan birisi de artık hayat boyu eğitimin ekmek su gibi ihtiyaç olduğu, 21. asrın vazgeçilmezleri arasında yer aldığı noktasında bir mutabakat var. Özellikle devamlı vurguladığımız devlet, işçi, işveren üçlüsünün ayaklarının tam sağlam yere basabilmesi ve bu işte en önemli rolü oynayacağının belirtilmesidir. Yine buradan çıkan sonuçlardan birisi; biz hayat boyu eğitim kendi kültürümüzde ben başlangıçta ifade etmiştim; bizim kültürümüzde biliyorsunuz beşikten mezara kadar eğitim; efendim 7'den 70'e herkese eğitim kavramları yeni değildir, halk eğitimin temelinde bu vardır ve çok eskiden beri devam etmektedir. Öyleyse bunu biz insanımıza yeteri kadar anlatabildiğimizi, benimsetebildiğimizi söyleyemiyoruz; bu noksanlığı da bizim el birliğiyle gidermemiz gerekiyor. İnsan yaşadıkça eğitim gerekli ve bu gerekliliği de biz çok iyi benimsemek durumundayız. Ayrıca eğitime tabi en büyük şikayetlerden birisi eğitimde yatırımlar. Geçen gün gazetelerden birisinde okudum; "eğitimde sınıfta kaldık" diyor. Sınıfta kalmamak için; 1) kaynağı çok iyi ayırmamız gerekir, bu birinci şarttır ama ayırdığımız kaynağı da çok iyi kullanmamız gerekiyor. Eğer ayırdığımız kaynağı kullanamazsak o zaman istenilen sonucu da elde etme imkanımız yoktur. O bakımdan demek ki kaynak bulmakta bir güçlüğümüz olmadığı anlaşılıyor ve bu işi benimsememiz, benimsetmemiz, bütün kitleler tarafından benimsenmesi halinde de sonuca gitmemizin daha kolay olacağını düşünüyorum. Ben sözlerime son vermezden önce arkadaşlarımızın söylemek istedikleri son cümleler varsa onları almak istiyorum. Bir soru da bana var. Cansın Hanım, buyurun isterseniz siz sorunuza cevap verin, ondan sonra da diğer arkadaşların dedikleri varsa ona bakalım, benim de bir sorum var ona...

CANSIN İNAN KAVUKÇU:

Sayın Bora Polatkan; İş-Kur'dan arkadaşımızın bir sorusu var. Diyor ki "Sayın Konuşmacının UMYK kanun tasarısıyla ilgili görüşlerine bir düzeltme yapılması gerekiyor" diyor. Bu tasarı meslek standartları komisyonu tarafından hazırlanmıştır. Bu komisyon herhalde o 250 mesleğin hazırlandığı komisyondan bahsediyorsunuz zannediyorum; onun üzerinde çok değişiklikler olmuş, onu söyleyeyim; ondan haberim var, bilgim var. Bu komisyonun dönem başkanı TİSK tarafından yapıldı. Bunu da aynen; alt komisyonlar çalışması yapılmış falan. Yani eleştiri şu; bu meslek standartları kanunun üyeleri arasında TİSK, TESK, Türk-İş, TOBB bulunmaktadır deniyor. Şimdi ben bu eleştiriyi yaparken bilgisiz bir biçimde yapmadım, araştırdım. Son olarak geçen hafta ya da son haftalarda bize bir kanun tasarısı taslağı geldi. Şu sizin ilk hazırlanan

sınav komisyonu tarafından. Arkasından Avrupa Birliği uzmanlarının değişiklik tasarısı; bu var. Şu da üçüncüsü, en son. Burada yapmış olduğum eleştirilerin %90'ı bu son tasarıya. Şimdi döndüm TİSK'teki arkadaşlarıma. Lütfen araştırınız, bu tasarı hazırlanırken TİSK, TESK, TOBB; bu örgütlerden katılımcı var mıydı ve bunu kim hazırladı? Bu bilgiye ne yazık ki ulaşılamadı; bizim olmadığımız kesin. Çağrılmadığımız, davet edilmediğimiz, yapalım denmediği kesin. Birinci nokta bu. İkincisi burada şu konuşmalarda bir çok şeyde mutabakata varabiliriz. Aynı şeyleri söylüyoruz gibi görünebiliriz de ama önemli olan kanuna ne yazıldığıdır arkadaşlar, ben bunun üzerinde duruyorum. Bu kanunda 'Başkan' diye bir organ yoktur; ne MSK'nın hazırladığı kanun tasarısında, ne diğerlerinde başkan diye bakanlar Kurulu tarafından atanmış bir organ yoktur. Benim için önemli olan burada ne konuştuğumuz değil kanuna ne yazıldığıdır. Onun için rica ediyorum, bu düzeltmeyi yapmak istiyorum. Biz bunu araştırdık, bu tasarı içinde biz yoktuk; Başkanım herhalde siz de yoktunuz çünkü sordum siz de yokmuşsunuz.

OTURUM BAŞKANI:

Çok teşekkür ediyorum, sağ olun. Cansın Hanım'ın mesajı inşallah gerekli yerlere ulaşacak ve kısa sürede istediğimiz manada tedbirler alınacaktır. Bana gelen bir soru var, onu cevaplandırdıktan sonra oturumu kapatmak istiyorum. "mesleki eğitim merkezlerine yapılan kalfalık ve ustalık sınavlarını yeterliliğe ilişkin olarak kaliteli buluyor musunuz? Bu sınavların teorik kısmının mesleki eğitimin verildiği eğitim merkezi yerine söz gelimi eğitim teknolojileriyle yapılması sağlıklı olmaz mı?" Eğitim Birsen'den Yaşar Şahin. Şimdi burada sistemde sanki bir güvensizlik var gibi sorudan çıkan sonuç. Tabi teorik imtihanlar merkezi sistemle eğitim teknolojileri aracılığıyla yapılabilir ama tatbiki olan kısımların mutlaka eğitimin verildiği merkezde yapılması gerekir diye düşünüyorum. Keşke bu soru dün gündeme gelseydi, sabahtan gündeme gelseydi. Çıraklık Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğümüzün yetkilileri buradaydı, onlardan cevap alma imkanı bulurduk ama şimdi en adil, en doğru, en gerçekçi sınavın yapılmasının doğru olacağını düşünüyorum; be şekilde cevaplandırmış olayım. Efendim; şimdi ben Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına hazırlık safhasından bugüne kadar bizim hazırladığımız bu sempozyumda görev alan, sempozyuma katkıda bulunan ve burada dinleyen ve çeşitli şekillerde görüşlerini ifade eden arkadaşlarımızın hepsine; MEGEP çalışanlarından başlamak üzere Projeler Koordinasyon Merkezi'nin değerli başkanına, burada görev alan, isimlerini unutmadan saymaya çalışacağım TOBB, TİSK, TESK ve başka kim kaldı sakın unutmayalım; AB çalışanları; Mil-

li Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı başta Sayın Bakanları olmak üzere diğer çalışanları ve seminerimizi onurlandıranlarına, DPT Müsteşarlığı'na burada bu işi gerçekleştiren teknik elemanlardan dışarıda bize çay kahve servisi yapan görevlilere kadar herkese ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Gerçekten iki gün içerisinde verimli olduğuna inandığım, faydalı olduğuna inandığım, başarılı bir seminer gerçekleştirdik. Ben katkıda bulunan herkese Türk-İş adına ayrı ayır teşekkür ediyorum. Seminer kapatırken de hepinize en derin saygılarımı, sevgilerimi sunuyorum. Konuşmacımız Sayın Twigger e-mail adresini size vermeyi vaat etmişti; kartı burada; isteyen arkadaşlarımız bilgilerini paylaşmak üzere kartını alabilirler; onun için ben e-mail'ini ayrıca size yazdırmak istemiyorum. Kartı burada salondakilere yetecek kadar mevcut, tekrar teşekkür ediyorum, tekrar hepinize saygılar sunuyorum ve oturumu kapatıyorum efendim.

T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

MEGEP/SVET

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

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

1 9 2 0
337.14 AVR 2005

Acentası