

EĞİTİM VE İŞGÜCÜ PİYASASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURUMSALLAŞMASI: 652 SAYILI KHK İLE TAMAMLANAN EĞİTİM YÖNETİMİ REFORMU*

THE INSTITUTIONALIZATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATION AND LABOR MARKET: ACCOMPLISHMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION REFORM BY STATUTORY DECREE OF 652

Dr. Ash Yılmaz UÇAR¹
Dr. Esra DİK²

ÖZET

Sermaye birikim sürecindeki yeniden yapılanma, eğitim politikasını değişime zorlamaktadır. Bilgi ekonomisi temelli birikim sürecinde eğitim, işgücü piyasaları ile ilişkisi içinde varlık kazanmaktadır. Diğer bir deyişle, eğitimin içeriği ve yapısı, işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yeniden yapılandırılmaktadır.

Eğitim politikalarındaki dönüşüm, taşıyıcı yönetsel yapıyı da şekillendirmektedir. Çalışmanın amacı da bilgi-temelli ekonomide, işgücü piyasası tarafından yönlendirilen eğitim hizmetinin yönetsel yeniden yapılanmasının nasıl ve ne yönde gerçekleştiği sorusuna yanıt verebilmektir.

Çalışma kapsamında, eğitim ve işgücü piyasasının kurumsallaşan ilişkisinin kuramsal temellerine ve Türkiye'deki uygulamaya geçiş sürecine kısaca değinilmiştir. Bu süreç içerisinde ortaya çıkan yönetsel dönüşüm iki ana kategori altında incelenebilir: Eğitim ile işgücü piyasası arasında yeni ilişkilerin kurumsallaşması, eğitimin merkezi örgütlenmesinde biçimsel dönüşüm.

2000'li yıllarda başlayan ilk aşama, 2011 yılında 652 sayılı KHK'nun kabulü ile belli bir aşamaya varmıştır. Son adım olarak 652 sayılı KHK ile eğitim yönetiminin dümeni olan Milli Eğitim Bakanlığı'nda fonksiyonel örgütlenme ilkesi terk edilerek, tema esaslı örgütlenmeye gidilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Fonksiyonel Örgütlenme, Tema Esaslı Örgütlenme, Milli Eğitim Bakanlığı, 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname.

Jel Kodları: H83 I25 J45 D73.

ABSTRACT

Capital accumulation in the process of restructuring, forcing the content and form of educational policy to change. The newly establishing process of accumulation based on the knowledge economy emphasizes education as a service only within the relationship with labor markets. In other words, the content and form of educational service, is being restructured according to the demands of the labor market.

* Bu çalışma Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi tarafından 15-17 Mayıs 2013 tarihinde düzenlenen 3rd International Conference on Critical Education, Konferansında bildiri olarak sunulmuş, ancak bildiri metni olarak basılmamıştır.

¹ Özyeğin Üniversitesi, Teknoloji Transfer Ofisi, asliyilmazucar@gmail.com

² Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, esra.dik@hotmail.com

Educational policies and its transformation have also encouraged the administrative structure to reform. The purpose of the study is to answer the question: how and in what direction the administrative structure response to the educational reform in the knowledge-based economy?

Within this study, the theoretical foundations of the relationship between education and the labor market and its institutionalization process in Turkey are briefly described. In this process, the change in administrative structure is advocated to be examined under two main categories: the institutionalization of the relationship between education and labor market in the newly established organizations and the change of the administrative form in the central organization of education.

The first stage started in the early-2000s, reached a certain stage with the adoption of Decree Law No. 652 in 2011. As a final step the transitional administrative form of Ministry of Education, which is functional organization was abandoned and theme based organizational structure have been established with the Decree Law No. 652.

Key Words: Administration of Education, Functionalist Organisation, Organisation for Theme, Turkish Ministry of Education, Decree Law Numbered 652

Jel Codes:H83 I25 J45 D73.

1. GİRİŞ

Eğitim, ideolojisi, içeriği, yapısıyla birlikte bütünsel bir kırılma döneminden geçmektedir. Liberal açıklamalara göre “sanayi çağında oluşan fabrikaları andıran”, “toplu üretim, belli saatlerde çalışma, seri imalatı andıran türden ünitelere ve kademelere dayalı öğretim” bilgi ekonomisinin egemen olduğu post-endüstriyel dönemde, dinamik gereksinimlerine yanıt verememekte, bu nedenle bir yeniden yapılanma sürecine girilmektedir (Erdoğan, 2002: 70). Liberallerin bu yönde *anladığı* ve olumsuzladığı söz konusu dönüşüm, tarihsel maddeci araştırmalarda pozitivist tanımlamaların ötesinde *açıklayıcı* bir karakter kazanmaktadır. Örneğin Uzunyayla ve Ercan’ın belirttiği gibi yeni dönemle birlikte, eğitim “meslek edindirmeye indirgenen araçsal bir mantığa sokulma[ktadır]” (Uzunyayla ve Ercan, 2008: 142). Dahası eğitimin işlevi “toplumun yeniden üretimi”nden, “kapitalizmin yeniden üretimi”ne dönüşmekte ve aile gibi sosyal kurumların dolayımı ortadan kaldırılmaktadır (Eğitim-Sen, 2008: 1-2).

Çalışmanın amacı, eğitim sistemimizde süregelen kırılmayı açıklamak değildir. Çalışma, söz konusu kırılmaya dair belli ön-kabullerle başlamaktadır. Öncelikle, üretim ilişkilerindeki dönüşümün bir hizmet alanı olarak eğitim sistemini yeniden yapılanmaya zorladığı kabul edilmektedir; diğer bir deyişle eğitim sistemindeki yeniden yapılanma bağımsız bir gidişata tabi değildir. Dahası, çalışma söz konusu dönüşümün *eğitimin işgücü piyasalarına bağlanması* olarak soyutlanabileceğinden hareket etmektedir. Eğitim, yeni dönemde işgücü piyasası ile kurduğu ilişki üzerinden bir varlık kazanmaktadır. Sözü edilen ön-kabullerle başlanan çalışma kapsamında asıl olarak şu soruya yanıt aranmaktadır: Bu dönüşüm yönetsel yapıya nasıl ve ne yönde yansımaktadır?

Yönetsel yapı, ekonomik-siyasal yapının taşıyıcı ayağıdır. Bu anlamda eğitim yönetimi de işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda yeniden yapılanmaktadır. Yeniden yapılanma girişimleri, 2000’li yıllarda başlamış, son adım 2011 yılında 652 sayılı *Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* (KHK) ile atılmıştır. 2000’li yıllardaki girişimler, eğitim yönetiminde reformu yönlendirecek karar mekanizmalarını kurumsallaştıran yeni tipte yeni örgütlerin kurulmasına yöneliktir. 2011 yılında çıkarılan 652 sayılı KHK ile eğitim yönetiminin merkezinde örgütlenme ilkesi değiştirilerek, yeni dönemi taşıyacak ilkelerin örgütle buluşturulması sağlanmaktadır.

2. BİLGİ EKONOMİSİ VE EĞİTİM: EĞİTİM – İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİSİNİN YENİDEN YAPILANMASI

1990'lu yıllarda, ekonomideki dönüşüm, endüstri toplumundan *endüstri-sonrası* topluma geçiş olarak tanımlanmaktadır. Üretimin ve toplumsal ilişkilerin endüstri-sonrası olarak tanımlanmasının nedeni ekonomik etkinliklerin ekseninde sanayi sektöründen hizmet sektörüne doğru görülen eksen kaymasıdır. Değişim sektörel kayma ile sınırlı değildir, hizmet sektörünün niteliğinde de değişiklikler göze çarpmaktadır. Hizmet sektörü bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının yoğunlukla kullanıldığı bir döneme açılmıştır. Diğer bir deyişle, makine-yoğun imalat sanayi, üretim ve istihdam açısından ekonomideki üstünlüğünü *bilgi-temelli üretime* bırakmaktadır.

Bilgi-temelli üretime geçiş, yalnızca kuramsal bir öngörü değildir; bilgi-temelli üretimin uygulamada egemen hale geldiğine dair birçok veri bulunabilmektedir. Bunların başında bilgi-temelli ekonomik etkinliklerin toplam üretim içerisindeki payının gün geçtikçe artması gelir. Örneğin 1996 yılında yayınlanan OECD istatistiklerine göre OECD ülkeleri ekonomilerinde gayri safi milli hasılanın % 50'sinden fazlası bilgi temellidir (OECD, 1996:9). Yakın tarihli başka bir çalışmaya göre de İngiltere'de bilgi-işçileri tanımı altında toplanan istihdam, 1984 yılında toplam istihdamın % 31'ini oluştururken, 2004 yılında bu rakam % 41'e kadar yükselmekte; 2014 projeksiyonunda toplam istihdamın % 45'inin bilgi-işçilerinden oluşacağı tahmin edilmektedir (Brinkley, 2006: 19).

Bilgi-temelli ekonomi, bilginin ekonomik değere dönüştürülmesi temelinde yürümektedir. Ekonomik büyümede bilginin rolüne verilen önemin artmasıyla birlikte, bilgi üreten, bilgiyi yaygınlaştıran ve işleten yatırımlar ön plana çıkmaktadır. Bilgi-temelli işleyen ekonomik yapının talep ettiği emek-sermayenin içerik ve biçimi bu yönde şekillenmektedir. Sanayi üretiminin talep ettiği kol-emeği statü kaybına uğrarken, bilgi temelli ekonominin gerektirdiği yüksek-teknolojili yatırımları kullanabilecek, geliştirebilecek, sürdürebilecek emek-sermaye yükselmektedir. Söz konusu emek-sermaye, daha vasıflı işgücü talebinin artması demektir. İşgücü arzının ekonominin talep ettiği becerileri sağlaması gereksinimi, *eğitimi* bilgi-temelli ekonominin merkezi haline getirmektedir (OECD, 1996: 10-14).

Oysa “dinamik bir yapı içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçları, durağan ve planlı gelişmelere cevap vermek üzere yapılan bir eğitim sistemi karşılamaya çalışmaktadır”. Diğer bir deyişle, sanayi devriminin fabrikalarını andıran öğretim programı ve yapısı, bilgi ekonomisi döneminde işlevsiz kalmakta “belli problemlere, alışılmış ve daha önceden öğretilmiş yöntemleri uyarlayan değil, herhangi bir problemle karşılaştığında yeni stratejiler ve çözümler üretmesini bilen insan ön plana çıkmaktadır” (Erdoğan,2002: 50-51-70).

Söz konusu eğitim boşluğu öncelikle şirketlerin kendileri tarafından sağlanmaya çalışılmış, bu doğrultuda şirketler, yeni teknolojileri barındıracak işletme, organizasyon ve becerileri kendilerine uyarlamak üzere öğrenen-kurumlar haline gelmiştir (OECD, 1996: 14). Ne var ki, şirketlerin işgücünü kendi kaynaklarından eğitebilmelerinin maliyeti gün geçtikçe artmaktadır. Söz konusu süreç, eğitimin yaygın olarak sağlanabilmesi için devletin işbaşına çağırılması ile sonuçlanmaktadır. 1980'lerin başında bir yandan ihracata dayalı ekonominin ucuz işgücü temelinde ilerlemesi ve piyasalardaki serbestleşmeyle paralel olarak eğitim sisteminde de serbestleşmeye gidilmiş, eğitim sisteminin özelleştirilmesi talepleri öne çıkmıştır. 1990'lu yıllardan itibaren ise ekonominin küresel düzeyde rekabetçi olması için katma değeri yüksek üretim için nitelikli işgücünün gereksinimleri yükselmiştir. Bu temelde “eğitimi bir yatırım alanı olarak gören sermayenin aksine, eğitim alanında devlet harcamalarının artırılması yönünde taleplerle ortaya çıkmalarına yol açacaktır” (Uzunyayla ve Uygur, 2008: 30).

Devlet, tüm kamu sektörlerinin özelleştirildiği neo-liberal dönemde yine yeniden dışsallıklar, hakkaniyet ya da belli uzmanlık alanlarında elini taşın altına koymak için davet edilmektedir. OECD'ye göre, dışsallıklar alanında “rekabetçi piyasaların kötü iş çıkaracağı tahmin edilen bilgi ve enformasyonun üretimi ve dağıtım alanında kamusal müdahale için net bir gerekçe vardır.” Bunların başında işsizler için gerekli eğitimi sağlamak, bilgi üretimi ve paylaşımının altyapısını oluşturmak sayılabilir (OECD, 2004: 90). Bu şekilde, ekonominin talep ettiği işgücünün kısa zamanda yaygın olarak arzı mümkün olabilecektir.

Söz konusu süreçte, eğitim politikaları dönüşüm yönünde zorlanmaktadır. Eğitimde müfredat, örgütlenme, ilkeler, vb. ekonomik yapının gereksindiği işgücünü sağlamak üzere yeniden yapılandırılmaktadır. Yeniden yapılandırma, toplumsal gereksinimleri paranteze alarak *ekonomik gerekçelerle* hareket etmektedir. Bu bağlamda, bilgi ekonomisine geçiş ile birlikte eğitim sadece ve sıkıca *işgücü piyasasının dinamiklerine bağlanmaktadır*.

3. EĞİTİM – İŞGÜCÜ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KURULMASI: TÜRKİYE’DE EĞİTİM YÖNETİMİ REFORMUNUN İTİCİ GÜCÜ OLARAK PROJELER

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü Ömer Açıkgöz’ün Haziran 2012’de TÜSİAD tarafından düzenlenen “21. Yüzyıl Becerilerinin Eğitim Yoluyla Kazandırılması: Eğitimde İçerik ve Yöntem” başlıklı Konferans’ta belirttiğine göre eğitimde *vizyon değişikliği* yaşanmaktadır. Eski sistemde ulusal çıkarlar ve eğitim “devlet, sosyal sınıflar ve bürokrasi” ile ilişkilendirilirken, yeni vizyonda ulusal çıkarlar ve eğitim doğrudan “ekonomik çıkar” ile ilişkilendirilmektedir (Açıkgöz, 2012).

Söz konusu vizyon değişikliğine dair talepler sermaye temsilcileri tarafından 1990’lı yılların başında gündeme getirilmiştir aslında. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) adına Zekai Baloğlu (Gençlik ve Spor eski Bakanı) tarafından hazırlanan TÜSİAD Eğitim Raporu, 4 Haziran 1992 tarihli Milliyet Gazetesi’nde yine Zekai Baloğlu tarafından özet bir şekilde aktarılmıştır. Baloğlu’na göre “çağımızda bilim ve teknolojiye hızlı gelişme ekonomiyi etkileyen en önemli faktördür. Rekabet üstünlüğü ancak eğitim ile sağlanabilmektedir. Bu nedenle eğitim, uluslararası rekabette stratejik bir önem kazanmıştır. Avrupa ülkeleri, ABD ve Japonya arkasından, eğitim yarışındadır. Bu durumda, dışa açılma bakımından, *eğitim sistemimizin piyasa ekonomisine yapısal uyumu* birinci derecede önem taşır”. Baloğlu’na göre piyasa ekonomisine uyumun anahtarı “insan gücü-eğitim-istihdam” başka deyişle “meslek-eğitim-belge” bağlantısının kurulmasıdır. Bu bağlantı piyasa ekonomilerinde kurulmuştur; diğer bir deyişle piyasa ekonomilerinde (Baloğlu, 1992):

“meslek standartları tanımlanmış, meslekleri icra edebilmek için istihdam piyasalarında aranacak belgeler belirlenmiş, eğitim programları bu standartlara göre geliştirilmiştir. Bu düzenlemeler için devlet-işveren-işçi-meslek kuruluşları arasında işbirliği kurulmuştur. Bu kuruluşlar mesleki eğitim karar sürecine, finansmanına, programlarının içeriği mesleki yeterliliğin ölçülüp belgelendirilmesi ve istihdam piyasasının düzenlenmesi çalışmalarına etkili ve sürekli bir biçimde katılmaktadır. Okul sistemi her öğrenciyi ilgi ve yeteneği ölçüsünde ya bir mesleğe, ya da üst öğrenime hazırlayan yönlendirici bir yapıda kurulmuştur. Her gence meslek eğitimi vermek eğitiminin görevidir. Bu görev, seçilen ağırlıklı modele göre, ya serbest piyasada ya tam zamanlı okulda ya da işyeri-okul işbirliği ile verilmektedir... Özetle her genç 17-19 yaşa kadar süren bir eğitimle en az nitelikli işçi olarak piyasa ekonomisine katılabilmekte ve kimse niteliksiz işçi olarak hayata terk edilmemektedir.”

2000’li yıllara gelindiğinde aynı talepler devam etmektedir. TÜSİAD, “işgücü, sermaye ve toprak gibi geleneksel üretim faktörlerinin azalan getiriye sahip olmaları sonucu büyümenin dinamiğini oluşturamayacağını, bunların yerine bilginin, büyümenin sürükleyici gücü olduğu”na inanmakta ve eğitimde “nitelikli işgücü-rekabet ekseninde, yani eğitim-istihdam ilişkisi temelindeki taleplere” ağırlık vermektedir (TUSİAD, 2006: 24). MÜSİAD ise talepleri bir adım daha ileri götürerek, Eğitim ve İnsan Kaynakları Bakanlığı’nın kurulmasını ve eğitim-istihdam ilişkisinin kurumsallaşmasını talep etmektedir (Uzunyayla ve Ercan, 2008: 132).

Sermayeden gelen talepler, yönetim süreçlerinde de yankılanmaktadır. DPT Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürü Yılmaz Tuna’ya göre yükseköğretim mezunlarının sayısının artmasına rağmen, işgücü piyasasında mezunların istihdam oranının artmaması “yükseköğrenimle birlikte özellikle mesleki eğitimin de ekonominin ve işgücünün değişen yapısına ayak uydurabilecek şekilde gelişen bir yapıda” olmadığını göstermekte ve olmasını gerektirmektedir (Tuna, 2010).

Tespit edilen eksiklikleri gidermek üzere hayata geçirilecek yapısal uyarlamaların Türkiye’de hayata geçirilmesi, mali ve siyasi gücü – etkisi ile uluslararası / ulusüstü kuruluşlar ve bu kuruluşların proje bazlı fon / kredi mekanizmaları ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de söz konusu dönüşümün hayata geçirilmesinde itici güç, MEB’in merkezinde yer aldığı projelerdir.

Millî Eğitim Bakanlığı ilk defa 1985 yılında Hükümetimiz ile Dünya Bankası arasında imzalanan uluslararası anlaşma çerçevesinde eğitim amaçlı kredi almaya başlamış, 3 eğitim projesi - Endüstriyel Okullar Projesi³, Yaygın Meslekî Eğitim Projesi⁴, Millî Eğitimi Geliştirme Projesi⁵ - ile uygulamaya konulmuştur.⁶ MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı’nın resmi sitesinden aktarıldığı kadarıyla, şu ana kadar toplam 10 uluslararası proje tamamlanmış; 3 proje devam etmekte, 8 proje ise hazırlanan projeler başlığı altında MEB gündeminde beklemektedir (<http://projeler.meb.gov.tr/pkmtr>, 10.04.2014).

Mali büyüklüğü ve kaynağı itibarıyla incelendiğinde MEB projeleri 2002 yılına kadar Dünya Bankası (DB) ve Avrupa Yatırım Bankası tarafından verilen kredilerle desteklenmiş, 2002 sonrasında ise projelerin mali kaynağı büyük ölçüde Avrupa Birliği (AB) hibelerine dayanmıştır. AB hibeleri, aday ve potansiyel aday ülkelere destek amacıyla 1085/2006 sayılı Konsey Tüzüğü çerçevesinde oluşturulan Katılım Öncesi Yardım Aracı (Instrument for Pre-Accession Assistance, IPA) altında desteklenmektedir.⁷

³ Anlaşma 29 Mayıs 1985 tarihinde imzalanmış, 8 Temmuz 1985 tarih ve 18805 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Projenin kapanış tarihi 31.12.1992’dir. Ancak bu tarihe kadar proje için tahsis edilen fonların tamamı kullanılmadığından projenin hedef ve amaçlarına ulaşmasını sağlamak için iki yıl uzatma sağlanmıştır. Proje 31.12.1994 tarihinde kapanmıştır.

⁴ Anlaşma 12 Ocak 1987 tarihinde imzalanmış, 21 Mart 1987 tarih ve 19407 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiş; ancak fiili uygulama Mart 1989’da yapılan projenin hedefleri ve amaçlarına ulaşmak için projede öngörülen Proje Teknik Danışmanlık Hizmetleri İhalesinin sonuçlanmasından sonra başlamıştır. Proje 31 Aralık 1995 yılında kapanmıştır.

⁵ Anlaşma 18 Mayıs 1990 tarihinde imzalanmış, 10 Temmuz 1990 tarih ve 20570 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Projenin süresi anlaşmanın başlamasından itibaren 7 yıldır. Ancak 1999 yılında kapanmıştır.

⁶ TBMM Tutanak Dergisi, 20. Dönem 1. Yasama yılı, 45. Birleşim 24 Nisan 1996 Çarşamba

⁷ Kısa adı IPA olarak bilinen bu yardımlar, (a) geçiş desteği ve kurumsal yapılanma, (b) sınır ötesi işbirliği, (c) bölgesel kalkınma, (d) insan kaynaklarının geliştirilmesi ve (e) kırsal kalkınma olmak üzere beş bileşenden oluşmaktadır. Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Yapılanma bileşeni içerisinde yer almakla birlikte eğitim reformu diğer bileşenler ile de desteklenmektedir.

Tablo 1: MEB'in Yürütücüsü Olduğu Tamamlanan Projeler Listesi

No	Proje Adı	Proje Süresi	Mali Büyüklüğü	Kaynak
1	Endüstriyel Okullar Projesi	1985-1994	73 Milyon Dolar	DB
2	Yaygın Mesleki Eğitim Projesi	1987-1995	72 Milyon Dolar	DB
3	Milli Eğitimi Geliştirme Projesi	1990-1999	177,2 Milyon Dolar	DB (Kredi)
4	Karayolları İyileştirme ve Trafik Güvenliği Projesi	1996-2002	2,25 Bin Dolar	DB (Kredi)
5	Temel Eğitim Projesi I. Fazı	1998–2003	2 Milyon 515 Bin Dolar	DB (Kredi)
6	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)	2002–2007	51 Milyon Avro	AB (Hibe)
7	Temel Eğitime Destek Programı (TEDP)	2002–2007	100 Milyon Avro	AB (Hibe)
8	Eğitim Çerçevesi Projesi I. Fazı	2002-2007	50 Milyon Avro	Avrupa Yatırım Bank. (Kredi)
9	Temel Eğitim Projesi II. Fazı	2002–2007	300 Milyon Dolar	DB (Kredi)
10	Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu (MTEM)	2003–2007	18,5 Milyon Avro	AB (Hibe)
11	Milli Eğitim Bakanlığı'nın Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi (MEBGEP)	2008–2010	3,7 Milyon Avro	AB (Hibe)
12	İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yolu İle Geliştirilmesi Projesi (İKMEP)	2008–2010	15,4 Milyon Avro	AB (Hibe)

Erken tarihli projelerde eğitimin niteliğinin geliştirilmesi ve okullaşmanın yaygınlaştırılması ön plana çıkmaktadır. Temel Eğitim Projesi'nin I. Fazı'nda sekiz yıllık kesintisiz eğitimin yaygınlaştırılması için altyapı, ekipman alımı yapılmış ve insan kaynaklarının eğitimi hedeflenmiştir. Temel Eğitim Projesi II. Fazı'nda ise okulların bilgisayar donanımı geliştirilmiştir. 2002 tarihli Eğitim Çerçevesi Projesi I. Fazı'nın amacı "çocukları geleceğe hazırlamak, teknoloji ile buluşturmak" olarak aktarılmakta ve proje kapsamında 1.610 bilgi iletişim teknolojisi sınıfının kurulduğu, ayrıca 28.315 okulun bilgi iletişim teknolojisi sınıfları için web tabanlı yazarlık yazılımının satın alındığı, 924 ilçe merkezine teslim edildiği belirtilmektedir (<http://projeler.meb.gov.tr/pkmtr>). TEDP kapsamında ise kırsal alandaki çocukların ve özellikle kızların yaygın eğitime kazandırılması için öğretmen, öğrenci ve halkın eğitimi amaçlanmış, kırsal bölgelerin altyapı ve ekipman gereksinimleri karşılanmıştır.

Son dönemde ise eğitim ile işgücü piyasalarının bağlarını kuvvetlendirmeyi amaçlayan projeler tamamlanmıştır. Örneğin İKMEP kapsamında "Doğu ve Güney Doğu bölgesindeki 8 ilde mesleki eğitimin kalitesini artırarak, mevcut ve geleceğe dönük işgücü kalitesinin artırılması ve o bölgedeki KOBİ'lerin gelişimine ve rekabet edebilirliğine katkı sağlanması" amaçlanmış ve kapsamdaki illerde iş piyasası talepleri analiz edilerek, mesleki eğitimin içeriği ve mesleki eğitim okullarının donanımı bu doğrultuda geliştirilmiştir. MEGEP ise söz konusu faaliyetleri 31 ile yaygınlaştırmaktadır. MEGEP ile 31 ilde İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analizi ile İş Piyasası hakkında bilgi toplanarak, 42 alanda 197 mesleğin eğitim standardı hazırlanarak modüler öğretim programları geliştirilmiştir. Söz konusu faaliyetlerin devamlılığı kurumsallaştırılarak, 7 Ekim 2006 tarihinde 5544 Sayılı Kanunla MEGEP'in katkılarıyla Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. MYK

“meslek standartlarını temel alan mesleki ve teknik eğitim alanlarında ulusal yeterliliklerin esaslarını belirleyen bu yeterlilikleri kazandıracak eğitim kurumlarını ve programlarını akredite eden, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin faaliyetleri yürütecek bir kurumdur. Böylece MEB kendi mezunlarının MYK tarafından ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmasına imkân vererek bir anlamda dış denetim sistemine açmıştır” (<http://projeler.meb.gov.tr/pkmtr>).

MEBGEP projesi ise MEB yönetimini yeni döneme hazırlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Yeni dönemde, MEB yönetimsel yapılara uyarlanmakta ve kurumsal yeniden yapılanma için politika belgeleri oluşturulmaktadır. Projenin amacı, MEB’in yeniden yapılandırılması sürecinde ilköğretimden ortaöğretimin sonuna kadar, sistemi daha etkin ve verimli bir hale getirebilmek için Bakanlığın idari kapasitesini, yönetim ve organizasyon kapasitesini, mali kaynakları kullanabilme kapasitesini ve izleme-değerlendirme kapasitesini artırmaya yardımcı olmak şeklinde tanımlanmaktadır (mebgep.meb.gov.tr, 04.09.2012). MEBGEP kapsamında, reformlarının kaynak belgesi olan “Yeşil Belge” olarak anılan “Türkiye’de Eğitim Yönetimi Reformu” Raporu hazırlanmıştır.⁸

Bakanlık 2010 yılı Nisan ayında “MEB-Yeniden Yapılanma Çalışmaları Yeşil Belge Taslağının Eğitim Ortaklarıyla Paylaşılması” başlıklı bir çalıştay düzenleyerek Yeşil Belge’nin son halini alması için ortak bir çalışma yürütmüş ve 2011 tarihinde MEB’in resmi sitesinde olmamakla birlikte çeşitli haber sitelerinden metin son haliyle yayınlanmıştır. Belge dokuz bölümden oluşmaktadır. Bölümler sırası ile Eğitim Yönetiminde Kapasite Geliştirmesine İlişkin Arka Plan, Eğitim Yönetiminde Yerelleşme, Teftiş (Denetim, İzleme ve Değerlendirme) Sisteminde Değişim, Finans Kaynakları ve Performans Esaslı Bütçe Sistemi, Eğitimin Sosyal Ortakları ve STK’lar, Üç Ayrı Model Önerisi, Gerçekler ve Gelecek İçin Öneriler ve son bölümde İlgili Belgeler başlıklarından oluşmaktadır. Yeşil Belge’de kapasite geliştirme genel olarak, gelişmiş ekonomi ve bilgi toplumu yaratarak, uluslararası ve Avrupa standartlarına uygun, verimli etkin ve kaliteli bir eğitim sisteminin oluşturulması şeklinde açıklanmaktadır. Reforma olan ihtiyacın kaynakları sıralanırken AB katılım süreci, Lizbon Stratejisi ile belirlenen AB hedeflerine uyum ve Avrupa eğitim standartları öncelikli olarak vurgulanmaktadır (www.kamudanhaber.com/ozel.../mebin-yesil-belgesi-04.09.2012).

Eğitim sistemi için yeni bir paradigma ve bu paradigmaya uygun yeni yönetim yapısı gerekmektedir. Yeni yönetim yapısı üç noktada açıklanmaktadır: toplumsal ve ekonomik gelişmelerin verimli olması, geleneksel eğitim sisteminin reformu ve AB’nin eğitim sistemleri ve süreçlerine uyum sağlanması. Yapılan GZFT (SWOT) analizi eğitim alanında acil reform ihtiyacı olan dört başlık tespit etmektedir: Birincisi aşırı merkezi yapının merkez ile il/ilçe ve yerel(okul) arasında etkili olamayan bir görev dağılımı, ikincisi okulların finansman ve bütçe sıkıntısı ve okul yöneticilerin mali kaynakların yönetimi için yeterli derecede yetkin olmamaları, üçüncüsü teftiş, denetim ve izleme faaliyetlerinde kalite güvencesinin eksikliği ve son başlık sosyal paydaşlara ve STK’lara olan güvensizlik. Tüm bu sorunlar Yeşil Belge’nin son kısımlarında açıklanan modellerin oluşumunda temel teşkil etmektedir.⁹

⁸ MEB -Yeniden Yapılanma Çalışmaları “Yeşil Belge Taslağının Eğitim Ortaklarıyla Paylaşılması” Çalışmayı 5 Nisan 2010 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Çalıştayın amacı sosyal ortaklar ve paydaşların görüşlerini almak olarak ifade edilse de bu paydaşların kimlerden oluştuğu açıklanmamaktadır.

⁹ Üç temel model önerisi bulunmaktadır. Birincisi Mevcut Yapıda Etkinlik Sağlama (İyileştirme) Modeli, ikincisi İl Odaklı Yönetim Modeli ve üçüncüsü Okul Odaklı Yönetim Modelidir. *Mevcut Yapıda Etkinlik Sağlama (İyileştirme) Modeli*, Bu iyileştirme modelinde, yönetim yetkileri yine merkezde kalmakta, illere verilen mevcut yetkilerde esneklik ve genişleme sağlayacak düzenlemeler ikincil mevzuata bırakılmaktadır. Bu sebeple, bu modelde yeni bir il/ilçe ve okul yapılanması söz konusu olmamaktadır. İl/ilçe ve okul yönetimleri

Belge’de yer aldığı şekli ile kapasite geliştirmenin amacı, “gelişmiş ekonomi ve bilgi toplumu yaratarak, uluslararası ve AB standartlarına uygun, Türk insanının ihtiyaçlarını karşılayan verimli, etkin ve kaliteli bir milli eğitim sistemi oluşturulmasıdır”. Merkezi eğitim yönetimi bu hedefi karşılamada yetersizdir. Bu kısıtları aşmak adına öncelikli olarak, Lizbon Stratejisi ile belirlenen AB hedeflerine uyum ve Avrupa eğitim standartlarının uygulanması bunu yaparken de Avrupa örneklerinin incelenmesi gerekmektedir.

AB’de Lizbon Stratejisi (2000) ile sürdürülebilir ekonomik büyümenin “rekabetçi ve dinamik bir bilgi temelli ekonomi” ile sağlanacağı kabul edilmiştir (ec.europa.eu). Bu doğrultuda, eğitim Maastricht Anlaşması (1992) ile AB’nin meşru sorumluluk alanları arasına alınmıştır ki “bir yandan ekonomik nitelikli / vasıflı işgücüne ihtiyaç duymakta, diğer taraftan, eğitim sistemi insanları işgücü olarak geliştirmek üzere eğitmektedir” (Tarman, 2008: 38).

AB’ye üyelik sürecinde eğitimde yapısal uyarlanma, IPA’nın dördüncü bileşeni “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” başlığı altında beşeri sermayenin güçlendirilmesi kapsamında ele alınmalıdır. Nitelikli eğitim hedefi iş gücü piyasasına hizmet edecek potansiyel emeğin şekillenmesidir. Eğitimin kapsayıcı bir hareketle her düzeyde yükseltilmesine işaret edilmekle birlikte, yapısal uyarlanmanın temel amacı işgücü piyasası ile eğitim bağının kuvvetlendirilmesidir.

Sözü edilen yapısal uyarlanma hedefleri, tüm ulusal planlama ve programlama sürecinde de dikkate alınmaktadır. Örneğin, *9. Kalkınma Planı (2007-2013) İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*’nda Türkiye’de işgücü piyasasından sorumlu kuruluşlardan biri olarak MEB, “MEB İşgücü Piyasasının ihtiyaç duyduğu nicelik ve nitelikte eleman yetiştirme görevi olan bir kurum olarak işyerleri ile işçi işveren örgütleri ile yakın işbirliği içinde çalışan, ortak projeler yürüten bir kurumdur” şeklinde tanımlanmakta ve MEB’e işgücü piyasası ile eğitim ilişkisini piyasa lehine kurmak görevi verilmektedir (DPT, 2007: 78).

Diğer taraftan, Hükümet’in hazırladığı *2008 Yılı Katılım Öncesi Ekonomik Program*’da da işgücü - eğitim ilişkisinin kuvvetlendirilmesi yapısal reformlara hizmet etmenin bir parçası olarak sıralanmaktadır.¹⁰

bakanlık merkez teşkilatına göre kendilerini düzenleyeceklerdir. *İl Odaklı Yönetim Modeli*, Bu model, orta vadede köklü bir değişim ve / veya düzenlemeyi göz önünde tutarak tasarlanmış bir modeldir. Bu modelde merkez yönetimi, eğitim ve yönetimle ilgili yetki ve sorumluluklar illere devretmekte; kendisi, gözetici, yönlendirici ve denetleyici bir rol ve fonksiyon üstlenmektedir. Bu sebeple bu modele il odaklı model adını vermek daha doğru olacaktır. Bu modelde il için yetki genişlemesine gidilmekte ve mevcut yapıda merkezde toplanmış yetki ve sorumlulukların önemli bir kısmı il/ilçe tarafından üstlenilmiş olmaktadır. *Okul Odaklı Yönetim Modeli*, Alternatif yönetim modelleri içinde tam bir dönüşüm modeli olan okul odaklı yönetim, bugün için uygulamasını sınırlı sayıda Avrupa Birliği ülkesinde (İngiltere, Finlandiya, Hollanda, Belçika gibi) gördüğümüz, diğer bir çok ülkenin de benimseme adımları attıkları bir modeldir. Bu bölümün başında da ifade edildiği gibi Bolonya/ Lizbon süreçlerinin temelinde XXI. Yüzyıl toplumunun ihtiyaçlarını cevaplandıracak etkin bir eğitim yönetimi ve bunun içinde yerinden yönetimin esaslığı yatmaktadır. Yerinden yönetimin esası ise okul olmaktadır. Dolayısıyla yeni eğitim modelleri okulu ön plana alacak şekilde tasarlanmaktadır. Bu model eğitim anlayışındaki paradigma değişikliğini en iyi uygulayacak ve ona en uygun modellerin başında gelmektedir. Ne var ki bu modelin uygulanabilirliği ülkedeki genel yönetim yapısıyla ve o yapıyı belirleyen yasalarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Türkiye şu anda böyle bir ortama sahip değildir. Bu sebeple modeller arasından birini tercih etme yerine, Türkiye şartlarına en uygun olabilecek bir farklı model tasarlanmasına gidilmiştir ki bu “Yeni Yönetişim Modeli”dir.

¹⁰ Türkiye Cumhuriyeti 2008 Yılı Katılım Öncesi Ekonomik Programı, Ankara Nisan 2009 Türkiye, 26/27 Kasım 2000 tarihli Ekonomik ve Mali İşler Konseyinin (ECOFIN Council) talebine bağlı olarak, 2001 yılından itibaren Katılım Öncesi Ekonomik Program (KEP) hazırlamakta ve Avrupa Komisyonuna sunmaktadır. 2009-2011 dönemini kapsayan 2008 Yılı KEP’i, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı’nın koordinasyonunda ilgili

Son dönemde kararlılıkla sürdürülen yapısal reformlara, 2009-2011 döneminde de devam edilecektir. Bu yapısal reformlar; piyasa mekanizmasının güçlendirilmesine, rekabet gücünün artırılmasına, kamunun ekonomideki ağırlığının özelleştirme yoluyla azaltılmasına, düzenleyici ve denetleyici kurumların işlevlerinin güçlendirilmesine, mali sektörün aracılık kapasitesinin reel sektörün kaynak ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirilmesine, işgücünün niteliklerinin günümüz koşullarının gerektirdiği şekilde artırılmasına, *işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kuvvetlendirilmesine*, kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılmasına, sağlık-sosyal güvenlik alanındaki eksikliklerin giderilmesine, Ar-Ge faaliyetlerinin ve yenilikçiliğin artırılmasına, ulaştırma ve enerji altyapılarının iyileştirilmesine, bölgesel gelişmenin sağlanmasına ve tarım sektöründe verimliliğin artırılmasına hizmet edecektir.

Katılım Öncesi Ekonomik Program'ın 4.3. İşgücü Piyasası başlığı altında da benzer reform önceliklerine yer verilmektedir: "İstihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde, rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumu doğrultusunda istihdam imkanlarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının işleyişinin etkinleştirilmesi, *eğitim ile istihdam arasında etkin bir ilişkinin güçlendirilmesi*, tarım sektöründen ayrılan işgücünün diğer sektörlerle kaydırılmasının sağlanması ve aktif işgücü politikalarının yaygınlaştırılması temel önceliklerdir." İşgücü piyasasının talep ettiği nitelikli ara eleman ihtiyacının karşılanmasında mesleki ve teknik eğitim ise öncelikle önem verilmesi gereken alandır (KEP, 2008). Bu amaçla, sanayi ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara kademe insan gücünün yetiştirilmesi, rekabet gücünün artması ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasına katkı sağlanması amacıyla; dar meslek alanları yerine geniş tabanlı sektörel eğitimin verildiği, modüler yapıyla esneklik özelliğine sahip ve çalışma yaşamının ihtiyaçlarına cevap verebilen bir mesleki ve teknik eğitim sistemi hedeflenmelidir (DPT, 2007: 53).

Eğitimin yeniden yapılandırılması, AB'ye katılım sürecinde Türkiye için daha da yakıcı hale gelmektedir, çünkü toplam işgücünün yarısına yakınının yüksek öğrenim görmüş genç nüfus ağırlıklı bir Türkiye, üyelik sonrasında AB'deki işgücü piyasasına önemli katkılar sağlayacaktır (DPT, 2004: 38). Nitekim yüksek öğrenim görmüş işgücünün istihdamdaki payı hızla artmaktadır. 2000 yılında yüzde 8,8 olan bu oranın, 2020 yılında yüzde 17,9'a yükseleceği tahmin edilmektedir. Ancak eğitim stratejisi yüksek öğrenim görmüş genç nüfustan öte mesleki eğitimden geçmiş ve belli meslek sınıflarında uzmanlaşmayı bekleyen genç nüfus üzerinedir.

DPT tarafından yayınlanan *Türkiye'nin Üyeliğinin AB'ye Muhtemel Etkileri* başlıklı çalışmada Türkiye'ye üyelik sürecinde biçilen rol ifade edilmektedir. 2000'li yıllarda tüm Avrupa ülkelerinde yaşlı nüfusun artışı, genç nüfusun işgücü piyasalarına sayıca daha az katılmasının, istihdamın yüksek teknolojinin kullanıldığı üretime yoğunlaştığı üye ülkelerde önemli ölçüde kalifiye eleman eksikliğine yol açacağı bilinen bir gerçektir. Türkiye önümüzdeki dönemde AB'nin kalifiye iş gücü açığını kapatabilecek önemli bir potansiyele sahiptir. Avrupa nüfusunun hızla yaşlandığı ve günümüzde dahi önemli bir sorun olan bu durumun, 2010 sonrasında Avrupa'da ciddi bir çalışabilir nüfus ihtiyacına yol açacağı dikkate alınması gereken bir gerçek olarak vurgulanmaktadır. Genç, dinamik ve eğitilmiş bir nüfusa sahip olan Türkiye ise AB'ye ihtiyaç duyacağı genç nüfusu sağlayabilecektir (DPT, 2004: 39-41).

bakanlık ve kurumların katkılarıyla hazırlanan sekizinci programdır. 2008 Yılı KEP'i, Yüksek Planlama Kurulunun 2009/7 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

4. EĞİTİM – İŞGÜCÜ PİYASASI İLİŞKİLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ: KURUMSALLAŞMA ÇABASI VE ÖRGÜTLENME BİÇİMİNDE KIRILMA

Yukarıda aktarıldığı gibi, sermaye birikim sürecinde yaşanan değişim, eğitim politikalarının işgücü piyasaları ile doğrudan ilişkisini zorlamış; bu yöndeki adımlar Hükümet tarafından atılmaya başlanmıştır. Diğer bir deyişle, Türkiye’de eğitim-işgücü ilişkisinin piyasa lehine kurulması anlamında bir yeniden yapılanma hareketi başlatılmıştır.

Söz konusu yeniden yapılanmanın *kurumsal* alana yansımaları, iki ana koldan ilerlemektedir: İlk olarak eğitim ve işgücü piyasalarını ve aktörlerini bir araya getirecek yeni kanallar olarak yeni örgütler kurulmakta; ikinci olarak söz konusu örgütlerin çatısını oluşturan Bakanlık örgütlenmesinde geleneksel örgüt biçimi tasfiye edilerek, yeniden yapılanmanın taşıyıcısı olacak örgütlenme modellerine gidilmektedir.

4.1. Yeni Dönemin Kurumsallaşması: Yönetişimci Eğitim Örgütlenmesi

Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi’nde (2011) belirtildiği üzere eğitim ve iş gücü piyasası arasındaki uyumsuzluğun nedeni, örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmamasıdır.

Bu yetersizliği aşmak adına Hükümet merkezi ve yerel düzeyde iki koldan harekete geçmiştir. Birincisi, eğitimle istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesinin sağlanması ve de bireylerin sahip oldukları yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanınmasını sağlayacak *Ulusal Yeterlilik Sistemi* kurulmasıdır. Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek üzere de merkezi düzeyde *Mesleki Yeterlilik Kurumu* oluşturulmuştur. İkincisi, merkezi düzeyde iş gücünün meslek sınıflandırması ile yerel düzeyde iş gücü analizi yapmak ve piyasa ile ilişkileri kontrol etmek adına *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları* (İİMEK) meydana getirmektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011).

Söz konusu yeni kurumsallaşmalarla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski Bakanı Murat Başesgioğlu’nun açıklıkla belirttiği gibi “iş dünyası aktörlerinin dâhil oldukları süreçte meslek standartları belirlenecek, bu standartlara göre de eğitim standartları ve eğitim programları hazırlanacaktır. Böylece eğitimin içeriğini iş piyasası belirlemiş olacak[tr]” (Uzunyayla ve Ercan, 2008: 140).

4.1.1. Merkezi Düzeyde İşgücü Piyasası Politikalarının Belirlenmesi: Mesleki Yeterlilik Kurumu

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının *ilgili kuruluşu* olan Kurum *kamu tüzel kişiliğini haiz*, idari ve mali *özerkliğe* sahip, *özel* bütçeli bir kamu kurumudur.

Kanun’un birinci maddesine göre MYK’nın amacı “ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamaktır.”¹¹ Kurumun temel görevi; AB ile uyumlu "ulusal mesleki yeterlilik sistemi"ni kurmak ve işletmektir. Kurum bu görevlerini MEB, Yükseköğretim Kurulu, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve

¹¹ 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, RG: 07.10.2006 / 26312 Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışındadır.

diğer ilgili kurumlarla işbirliği yaparak yerine getirecektir. MYK Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Sektör Komiteleri ve Başkanlıktan oluşan organlara sahiptir (<http://www.myk.gov.tr>, 15.10.2012).

5544 sayılı Kanun'da yapılan birkaç tanım, kurumu anlamak bakımından önem taşımaktadır. Tanımlara göre *ulusal mesleki yeterlilik sistemi*, teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetlerini içermektedir. Bu sistemin esasını *ulusal yeterlilik çerçevesi* çizmektedir. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, AB tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve "ilk, orta ve yüksek öğretim dahil tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını ifade etmektedir." Saptanacak *ulusal meslek standartları* ise bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır. Kanun'da *yetkilendirilmiş kurum* olarak Türk Akreditasyon Kurumu veya AB ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarından akredite edilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşları sayılmaktadır.

Ulusal Meslek Standartları (UMS) içerisinde meslek tespiti, iş piyasasının, eğitim kurumlarının öncelikleri ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak Yönetim Kurulunca belirlenmektedir. Sektör Komiteleri, konu ile ilgili bakanlık ve meslek odaları ve sendika temsilcilerinden meydana gelmektedir. Sektörler 20 başlıktan ibarettir. Bunlar: 1-Gıda, 2-Tarım, Avcılık ve Balıkçılık, 3-Finans, 4-İş ve Yönetim, 5-Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri, 6- Bilişim Teknolojileri, 7- Elektrik ve Elektronik, 8- Medya, İletişim, Yayıncılık, 9- Ticaret (Satış ve Pazarlama), 10- Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik, 11- Toplumsal ve Kişisel Hizmetler, 12- Cam, Çimento, Toprak, 13- Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme, 14- Sağlık ve Sosyal Hizmetler, 15- Metal, 16- Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri, 17- Tekstil, Hazır Giyim, Deri, 18- Otomotiv, 19- Enerji, 20- İnşaat sektörleridir. Her sektöre ilişkin meslek standardı bu komiteler aracılığıyla tespit edilmektedir. Ulusal Meslek Standartları Resmi Gazete'de yayınlanarak bağlayıcılık kazanmaktadır. Saptanan meslek standardına uygun elemanın niteliği ise AB tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde kabul edilen "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ)"ne uygun olmak zorundadır (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar>, 15.10.2012) .

İşgücü potansiyelinin piyasaya hazır hale getirilmesinde iki süreç daha mevcuttur. Bunlardan birincisi MYK'dan sınav ve belgelendirme konusunda yetkilendirilecek personel belgelendirme kuruluşlarının oluşumudur. Bu kuruluşların belgelendirme yetkisine sahip olabilmesi Türk Akreditasyon Kurumu veya Avrupa Akreditasyon Birliği ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış diğer akreditasyon kuruluşları tarafından ilgili yeterlilikte TS EN ISO/IEC 17024 (Uygunluk Değerlendirmesi - Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar) standardına uygun oluşturulmuş sistem dahilinde akredite edilmiş olmaları ile mümkündür. Belgelendirmeye ilişkin esaslar 2008 tarihinde çıkarılan "Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği" çerçevesinde düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2008/27096).

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'na dayanılarak çıkarılan bu Yönetmelik, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterlilik sisteminin kurulması ve işletilmesi, eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonu, sınav ve belgelendirme kuruluşları ile eğitim akreditasyon kuruluşlarının yetkilendirilmesine ilişkin hususları kapsamaktadır.

Ulusal mesleki yeterlilik sistemi içinde taraflar: 1- Ulusal meslek standartlarının belirlenmesi, 2- Her sektör için yeterlilikleri tanımlayan unsurların kalite standartlarına (TS EN ISO/IEC 17024) belgelendirme programlarına göre saptanması, 3- Ulusal yeterlilik çerçevesine göre verilecek yeterlilik sertifikalarının verilmesinde yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının ilgili akreditasyon kurumlarınca yeterliliği saptanmış ve tüzel kişiliği olanlar içerisinde Kurumca yetkilendirilmesi, 4- Meslek yeterliliğine sahip olanların yetkilendirilmiş kurumlarca yapılan sınavlar sonucu belgelendirilmesi gelmektedir.

4.1.2. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi: UMEM Beceri'10 ve Yerel Düzeyde İşgücü Piyasasının Kontrolü: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM) Beceri'10 Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MEB ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB-ETÜ) arasında imzalanan protokol kapsamında ilk etapta 19 ilde başlatılmıştır; gelinen noktada 81 ilde uygulanmaya devam etmektedir. Amacı “İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle de teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik bir sistemin ortaya konulması” olarak tanımlanan UMEM projesinin uygulama süreci şu şekilde işletilmektedir: İlk aşama “İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri” ve 81 ilden toplanan işgücü-stajyer talepleri kapsamında, illerdeki işsizlik ve işgücü piyasasının mesleki ve teknik eğitim ihtiyacının tespit edilmesidir. Bu tespit doğrultusunda 81 ilde eğitici eğitimlerinin tamamlanması ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlere bu doğrultuda teorik eğitim verilmesidir. İş arayanların yerel düzeydeki “Kurs Yönetimlerinin” koordinasyonunda firmalarla eşleştirilerek, kursiyerlere pratik eğitim verilmesi, başarılı olanların sertifikalandırılarak, staj gördüğü işyerlerinde istihdam edilmesidir (<http://www.beceri10.org.tr>). Firmalar için proje, ihtiyaç duyduğu mesleklerde kurs açma, kurslarda yetişenleri istihdam etme imkanı tanıyacaktır.

Küresel krizin Türkiye üzerinde de yaratmış olduğu yeni istihdam yaratma kapasitesini arttırmaya olanak sağlayacağı iddia edilen Projenin, merkezi düzeydeki ortağı İŞKUR'dur. Artan işsizlik oranlarına karşı 2009'un ikinci yarısında İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve 200,000 işsize düzenlenecek beceri geliştirme kursları vasıtasıyla mesleki eğitim verilmesi hedeflenmiştir. İŞKUR bu hedefini diğer paydaşlarla birlikte yürütecektir. Yerel düzeyde ise katılımı beklenen ortaklar yerel oda temsilcileri ile *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarıdır*.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, 2003 yılında Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 13. maddesinde yapılan bir değişiklik ile “İl İstihdam Kurulları” adı ile kurulmuştur. 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile de “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları” adını almıştır.¹²

Kurul'un görevleri, ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmaktır. Kurul valinin başkanlığında kanunda sayılan diğer üyelerle toplanmaktadır: Belediye Başkanı, büyükşehir belediyesi bulunan illerde Büyükşehir Belediye Başkanı veya genel sekreteri veya yardımcısı, İl Özel İdaresi Genel Sekreteri, İl Millî Eğitim Müdürü. 2011 yılında çıkarılan 665 sayılı KHK'da yapılan düzenleme ile İl Bilim, Sanayi ve Teknoloji Müdürü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanı, işçi, işveren konfederasyonları ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan

¹² 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanununun 21 nci maddesiyle metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

birer temsilci, il Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı, ilde bulunan fakülte veya yüksekokulların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü veya Mesleki Teknik Eğitim Bölümlerinden valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi de dahil edilmiştir. Yine 665 sayılı KHK ile İl Gümrük ve Ticaret Müdürü, Kalkınma Ajansı temsilcisi kurul üyelerindedir.

Kurul özü itibarıyla yerel işgücü potansiyeline dair doğru bilginin merkezi düzeyde toplanmasına aracılık etmekle görevlendirilmiştir. MEB mesleki eğitime dair çerçeve programları buradan gelecek işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre şekillendirecektir. Kurul üyelerinin temsiliyet dağılımı göz önünde tutulduğunda ise yönetimsel mekanizma açıkça ortaya çıkmaktadır.

4.1.3. Özel İstihdam Büroları

MEB aracılığıyla mesleki eğitim sürecinden geçen kişiler aktif işgücü piyasasına nasıl dahil olacak sorusuna ilişkin yanıt “Özel İstihdam Büroları” ile verilmektedir. 2006 yılında Başbakanlık bir genelge ile Özel İstihdam Büroları’nı piyasaya yetiştiren ara eleman ihtiyacının karşılanmasında esas kurum olarak tanımlamıştır (Resmi Gazete, 2006 / 26312 ve 2006/30 sayılı Başbakanlık Genelgesi):

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 13’üncü maddesine göre illerde oluşturulan Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları tarafından; il bazında eğitim-insan gücü-istihdam ilişkisi çerçevesinde mesleğe yönelme ve mesleki eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi, eğitimlerini tamamlayanların "*Özel İstihdam Büroları*" ile işbirliği içerisinde istihdamının sağlanması yönünde gerekli tedbirler alınacaktır.

Özel İstihdam Büroları, İl Mesleki Eğitim Kurulları ve MEB birimleriyle sıkı işbirliği içinde olarak, istihdam politikalarının belirlenmesinde, ihtiyaç duyulan mesleklerde işgücü yetiştirme kursları ve mesleki eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde rol oynayacaktır. Genelgede belirtildiği üzere, mesleki ve teknik eğitim kurumlarına devletin yatırım yapmasında yönlendirici ve belirleyici unsur, işverenin diplomalı ara iş gücüne olan talebidir. Bu talebin karşılanması, mesleki ve teknik eğitim alanında diploma, belge ve sertifikaya sahip olanların istihdamına ağırlık verilmesi ve ekonomimizin ihtiyaç duyduğu eğitim-insan gücü-istihdam dengesinin kurulması ile mümkündür.” Söz konusu dengeyi, işgücü piyasasında eğitilmiş ve sertifikalı çalışanlara öncelik kazandıran mekanizmanın taşıyıcısı olarak Özel İstihdam Büroları sağlayacaktır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun değişik 30’uncü maddesine göre; işyerlerinde herhangi bir alanda mesleki eğitim almış olanların istihdam edilmesi gerekmektedir. Aynı Kanuna istinaden çıkarılan Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin 247’nci maddesi uyarınca da halen bir işyerinde çalışmakla birlikte daha önce mesleki eğitim almamış olanların işveren tarafından çalıştıkları işe uygun mesleki ve teknik eğitim okul veya kurumlarına yönlendirilmesi gerekmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda (2007-2013) da özel istihdam bürolarına özel bir önem verilmektedir. Plan’a göre, “20. yüzyılın başlarında işgücünün sömürsünü önlemek amacıyla, iş ve işçi bulma hizmetlerine getirilen devlet tekeli ilkesi günümüzün gelişen işgücü piyasalarında sorgulanmaya başlamış ve kamu istihdam kurumlarının işlevlerini tamamlayan özel istihdam büroları yaygınlik kazanma sürecine girmiştir.” Bu çerçevede işe yerleştirme faaliyetlerinin uygulanmasına esneklik getirilerek özel sektör kuruluşlarının da kamunun denetiminde ve belirlenen ilkeler çerçevesinde faaliyet göstermesine izin verilmesi olumlu gelişme olarak karşılanmaktadır. 2012 tarihi itibarıyla Türkiye İş

Kurumu'na faaliyetine izin verilen özel istihdam bürolarının sayısı 333'tür. Bu büroların yoğunlukta olduğu iller, İstanbul, Ankara ve Bursa'dır (İŞKUR, 2012 Faaliyet Raporu).

5. MERKEZİ ÖRGÜTLENMEDE YENİ YAPILANMA

MEB'in yeniden yapılandırılması 6 Nisan 2011 tarihli ve 6223 sayılı Yetki Kanunu'na dayanılarak 652 sayılı *Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname* (KHK) ile gerçekleştirilmiştir. 652 sayılı KHK kapsamında müsteşar yardımcısı sayısının azaltılması, teftiş kurulu başkanlığının kaldırılması, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının üye seçimi ve görev sürelerindeki değişiklik, Milli Eğitim Akademisi'nin kaldırılması, öğretmenlerin örgüt içerisindeki konum değişikliği, milli eğitim uzman ve uzman yardımcılığı statüsünün yaratılması, sürekli kurulların kaldırılması, sözleşmeli personel istihdamına geçiş, vb. teknik düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir (Yavuz, 2011: 36).

5.1. Eğitim Reformu'nun Örgütlenme Biçiminde Değişiklik: Tema Esaslı Örgütlenmeye Geçiş

MEB'de 652 sayılı KHK öncesindeki son düzenleme, 1992 yılında çıkarılan 3797 sayılı *Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun*'dur. 3797 sayılı Kanun'un ekonomide ve paralel olarak eğitim hizmetlerinde ortaya çıkan yapısal dönüşümü karşılayamadığına inanılmaktadır. Örneğin, MEB Yükseköğretim emekli Genel Müdürü Ata Yavuz'a göre, "yaklaşık 20 yıllık uygulama sürecinde bu yasa ile getirilen yeni modelde istenilen verimli, ekonomik ve rantabl bir yapısal dönüşüm sağlanamamıştır. Özellikle, geleneksel, merkezi ve biçimsel bir örgüt yapısında ısrar edilmesi, önceki yapısal değişim reformlarındaki aynı akibeti de beraberinde getirmiştir" (Yavuz, 2011: 15).

Nitekim 2011 yılında Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer, "artık daha etkin ve verimli çalışacak, daha esnek ve daha bütüncül bir yapıyla hedefe odaklanmış bir Milli Eğitim Bakanlığı hayal ediyoruz" açıklamasında bulunmaktadır (Radikal, 14 Eylül 2011). O halde hayal edilen yeni yapı nasıl olmalıdır? Bu sorunun cevabı ise Bakanlığın 2010-2014 Strateji Planında yer almaktadır. Üç temel vurgu göze çarpmaktadır (MEB Stratejik Plan, 2009):

- Eğitim sisteminin yönetsel üst yapısının sorgulanması ve problem olarak tanımlanmasında sorun Bakanlıkta küçültmek ya da büyütme değil, temel işlevlerini etkin ve verimli olarak yürütmesini sağlayacak teşkilât yapısının oluşturulmasıdır. Bu durum, 9. Kalkınma Planında "Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi" başlığı altındaki hedefler arasında yer almaktadır. Konu; "Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında hizmet esasına dayalı bir yapılanmaya gidilecek, kurumsal kapasite güçlendirilecek, taşra teşkilatlarına ve eğitim kurumlarına yetki ve sorumluluk devredilmesi sağlanacaktır." şeklinde ifade edilmiştir.
- Millî Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısı önemli bir büyüklüğe ulaşmıştır. Bakanlık merkez teşkilatı 36 ayrı birim ve ayrıca diğer kurullardan oluşmaktadır. Söz konusu birimlerin bir kısmının, benzer görevleri yaptığı bilinmektedir. Bakanlığının yeniden yapılandırılması bir gereklilik olarak sürekli vurgulanmıştır. Bu zamana kadar yapılan çalışmalarda, Bakanlık biçimsel olarak ele alınmıştır. Bu yaklaşım, görevlerin tekrarı ve aynı görevleri yapan birimlerin çoğalması gibi iki önemli sorunu ortaya çıkarmıştır.
- Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı yıllar boyunca sürekli büyümüştür. Görev bazlı yapılanma anlayışının bir sonucu olarak her yeni görev yeni bir birimin doğmasına ve bu durumda Bakanlığın enine ve boyuna büyümesine yol açmıştır. Görev bazlı yapılanma yeni birimleri doğurmuş ve aynı alanda faaliyet veren ve görev çakışması

yaşayan birden çok birimin kurulmasına neden olmuştur. Bugün sevk ve idaresi zorlaşan bu yapının yeniden yapılandırılması artık bir zaruret hâline gelmiştir.

- Eğitim sisteminde öngörülen yeniden yapılanmayı hayata geçirerek merkez teşkilatının, yetkilerinin bir kısmını taşra teşkilatına devretmek suretiyle; Bakanlık merkez teşkilatının stratejik planlama, bütçeleme, araştırma, program geliştirme, bilgi toplama, denetleme ve koordinasyon işleriyle uğraşacak bir üst düzey karar organı hâline getirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejik Plan'a göre, "eğitim sisteminde stratejik alanların belirlenmesi ve bakanlık hizmetlerinin 'tema' başlıkları altında gruplandırılması gerekmektedir" (MEB Stratejik Plan, 2009). Söz konusu istek, 652 sayılı KHK'nın kabul edilmesi ile 2011 yılında gerçekleşmiştir. Teknik bir takım düzenlemelerin ötesinde sadece 652 sayılı KHK ile MEB teşkilatında değil tüm bakanlık örgütlenmelerinde 2011 düzenlemeleri ile *geleneksel* örgüt biçimi tasfiye edilmekte, yeni bir örgütsel biçim meydana getirilmektedir. Söz konusu değişim, eğitim hizmetinin merkezi örgütlenmesinde *fonksiyonel esaslı örgütlenmeden tema esaslı örgütlenmeye* geçilmesidir.

Fonksiyonel örgütlenme biçimi, Türkiye'de 1984'ten 2011 yılına kadar uygulamada kalmıştır ve yasal dayanağı 3046 sayılı *Bakanlıkların Örgütlenmesi ve Teşkilatlanması Hakkındaki Çerçeve Kanun*'dur. Bu Kanun da kendinden önce uygulamada bulunan tema esaslı örgütlenmeyi ortadan kaldırarak yönetim sistemimize yerleşmiştir. Fonksiyonel örgütlenmede, görev ve sorumluluklar *işlevlere* göre paylaştırılmaktadır. Örneğin, bakanlık örgütlenmesinde hizmet birimlerinin ana hizmet, danışma, denetim ve yardımcı birimler olarak fonksiyonlarına göre dağıtılması bunun bir örneğini oluşturmaktadır.

Tema esaslı örgütlenmeye doğru yeniden bir geçiş sözkonusudur. Tema esaslı örgütlenme, hizmetin ürün/ alan/ amaçları itibariyle görev ve sorumluluklarının dağıtılmasına dayanmaktadır. Fonksiyonlar, bağlı oldukları alanlar içerisinde varlıklarını korumakla birlikte birbiriyle ilişkilendirilmemekte, hizmet alanını ilgilendiren fonksiyonlar bir araya getirilmektedir.

Tema esaslı örgütlenme, *MEB Stratejik Planı*'nda da yer almıştır: "Millî Eğitim Bakanlığının hâlihazırda yürütmekte olduğu hizmetler ile stratejik planlamada öngörülebilecek yeni hizmetlere ilişkin stratejik alanlar, 10 tema (Okul Öncesi Eğitim, İlköğretim, Ortaöğretim, Özel Öğretim, Özel Eğitim ve Rehberlik, Yükseköğretim, Hayat Boyu Öğrenme ve Bilgi Toplumu, Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi, Denetim ve Danışmanlık, Uluslararası İlişkiler ve AB'ye Uyum) başlığında gruplandırılmıştır" (MEB Stratejik Plan, 2009). Nitekim 652 sayılı KHK ile de Bakanlık Merkez Örgütü incelendiğinde on hizmet başlığı farklı adlar altında da olsa Hizmet Birimleri başlığı altında sıralanmıştır. Stratejik Plan'da sıralanan 19 birimden 10'u hizmet alanlarına göre gruplandırılırken geri kalan 9 birim ise müşavirlik ve destek hizmetleri niteliğindedir.

Bakanlık, tanımladığı hizmet sınıflarının alt örgütlenmesine dair bir "makam oluru" çıkarmıştır. 11 Kasım 2011 tarihinde çıkarılan metin *Bakanlık Birimleri Yeniden Yapılanma Basın Bilgi Notu* şeklinde dağıtılmıştır. Basın Notu'nda 14 Eylül 2011 tarihinde yürürlüğe giren 652 sayılı KHK ile Bakanlığın yönetim yapısının gözden geçirilmesi ve yeniden yapılandırılması birinci basamak olarak nitelenmiş; bakanlık örgütlenme biçimi temalar üzerinden örgütlenilerek birinci aşama tamamlanmıştır. Birinci aşamada, "hâlen 32 olan hizmet birimi sayısı, birbirine yakın fonksiyon icra edenlerin birleştirilmesi suretiyle (18'e) düşürülmüştür" ve Bakanlığın ve hizmet birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları yeniden düzenlenmiştir.

Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır: 1. Temel Eğitim Genel Müdürlüğü. 2. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü. 3. Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. 4. Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. 5. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. 6. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü. 7. Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü. 8. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü. 9. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. 10. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. 11. Rehberlik ve Denetim Başkanlığı. 12. Strateji Geliştirme Başkanlığı. 13. Hukuk Müşavirliği 14. İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. 15. Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü. 16. Bilgi İşlem Grup Başkanlığı. 17. İnşaat ve Emlak Grup Başkanlığı 18. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği. Ayrıca Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı muhafaza edilmiştir.

Yeniden yapılanmanın ikinci basamağı ise yukarıda sayılan ana hizmet birimlerinin altında çalışan birimlerin düzenlenmesine ilişkindir. Basın Notunda yer aldığı şekli ile,

“Millî Eğitim Bakanlığı daha çok idari işler, yapısal icraatlar ve günlük sorunların giderilmesine yönelik görev ve fonksiyonlar inşa eden birimlerden oluşuyordu. Fonksiyonel bir yapılanmayı sağlayabilmek için yaklaşık 540 unvan kaldırılmış yerine 106 unvan ihdas edilmiştir. Yeni yapılanmayla eğitim politikalarının ve eğitim ortamının geliştirilmesine ve eğitimin temel sorunlarının giderilmesine yönelik olarak çalışacak birimler kuruldu. Amacımız, eğitimin niteliğinin ve eğitim yönetiminin kapasitesinin güçlendirilmesidir. Yani; hızla gelişen teknoloji ve sosyal şartlara uyumlu, esnek, kamunun insan ve maddi kaynaklarını etkin kullanacak personele göre iş değil işe göre personel atanmasını sağlayacak, sorunlara hızla çözüm üretebilecek bir yönetim sistemi kurulmasıdır.”

Buna göre, Genel Müdürlükler ve buna ilaveten Talim Terbiye Kurulu altında çalışacak 88 Grup Başkanlığı oluşturulmuştur (<http://www.personelmeb.net/mevzuat/mebden-yeni-kurulan-grup-baskanliklari-icin-aciklama>, 08.10.2012). Grup Başkanlıklarının görevi ne olacaktır sorusunu yine Bakanlık yanıtlamaktadır: Grup Başkanlıkları eğitim hizmetinin yürütülmesi sürecindeki neredeyse her aşamada kurulmuş bulunmaktadır. Eğitim hizmetinin en temel unsurları olan araç, gereç ve personel politikasının kaderi bu başkanlıklara bırakılmış durumdadır. Örneğin eğitimin niteliğinin geliştirilmesine yönelik olarak ilgili her birim altında Eğitim Politikaları Grup Başkanlığı kurulmuştur. Bu birimler eğitim sistemini kalite, eşitlik ve etkililik ilkeleri doğrultusunda geliştirmekle görevlidir. Eğitimde imkan ve fırsat eşitliğini sağlamak yine bu birimlerin görevleri arasındadır. Eğitimin niteliğinin artırılması, yine yeni kurulan Öğretim Programları ve İçerik Yenileme Grup Başkanlığı ve Öğretim Programları ve Öğretim Materyalleri Grup Başkanlıklarının yükümlülüğünde olacaktır. Dolayısıyla eğitim politikasının yönü bu başkanlık tarafından yürütülecektir. Personel politikası ve öğretmen ihtiyacının tespiti de Planlama ve Öğretmen Yetiştirme Grup Başkanlığında olacaktır. Öğretmen Yeterlilikleri Grup Başkanlığı öğretmenlerin niteliğinin artırılması ve yeterliliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi işlemlerini yürütecektir. Ayrıca, Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarıyla işbirliği içinde eğitimler planlayacak ve öğretme yeterliliklerini düzenli olarak izleyerek performans dayalı izleme sistemine geçilecektir. İş gücü piyasası ile eğitim kurumlarının ilişkisi ise Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü altında kurulan Sosyal Ortaklar ve Projeler Grup Başkanlığı tarafından meslek odaları ve iş dünyasını kapsayacak şekilde yürütülecektir.

“Grup başkanlıkları 21 Kasım 2011 tarihinde göreve başladı” başlıklı gazete manşetlerinin altında ise kurulan bu yeni yapılara karşı hoşnutsuzluk göze çarpmaktadır. Grup Başkanlıkları için genellikle yönetici tecrübesi fazla olmayan ancak yüksek lisans ve doktora olan 2-6-8-10 yıllık öğretmenler görevlendirilmiştir. Bakanlık içerisinde geçici

görevle görev yapan öğretmenlerin yanı sıra şube müdürleri ve Bakanlık dışından da görevlendirmeler yapıldığı haberlere yansımıştır. Bu görevlendirmelere karşı tepki ise MEB içerisinde uzun yıllar çalışan şube müdürü ve daire başkanlarından gelmiştir. Tepkilere karşı Bakanlığın Aralık ayı içerisinde yaptığı atamaları bakanlık içerisinde yaptığına dair haberler de basına yansımıştır (www.kamubulteni.com/.../milli-egitime-eskilerden-grup-baskanlari-h41.html, 10.01.2012)

Sonuç itibariyle bakanlık örgütlenmesinde yeni bir yapılanma ile yola devam edilecektir. Ata Yavuz'a göre, teşkilatın "fonksiyon birliği"ne dayalı bütünleşik bir hizmet modeline geçmesiyle "çok sayıdaki öğretim hizmet birimi 'temel eğitim, genel öğretim ve mesleki teknik eğitim genel müdürlükleri' olarak üçlü bir örgüt çatısı altında birleşmiş, böylece örgütsel dağınıklık, iletişim ve koordinasyon yetersizliklerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Buna göre, hizmet birimleri arasında hiyerarşik öncelik görünümü ortadan kalkmış ve benzer hizmeti yapan; verimsiz ve dublükasyona dayalı 'kaotik model'den vazgeçilmiştir" (2011: 16).

Yavuz'un değerlendirmelerine göre, tema esaslı örgütlenme kaotik bir yapının yerini almıştır. Asıl olarak bu noktadaki değerlendirmelerin bilimsel olmadığı görülmektedir. Çünkü 3046 sayılı Kanun öncesinde de yürürlükte olan tema esaslı örgütlenme terk edilerek, fonksiyonel esaslı örgütlenmeye gidilmiştir. Bu nedenle, örgütsel biçimlere / örgütlenme biçimlerine kendiliğinden herhangi bir karakter yüklemektense, şu yargıya varmayı doğru buluyoruz: Sermaye birikimindeki dönüşüme paralel olarak eğitimin işgücü piyasası ile kurduğu ilişki doğrultusunda, eğitim sistemi içerik ve biçim olarak yeniden yapılanmaktadır; yeni dönemde işgücü piyasası ile ilişkiler, merkez teşkilatında tema esaslı örgütlenmenin doğrudan belirleyicidir. Diğer bir deyişle, eğitimin ekonomik çıkarlarla doğrudan ilişkilendirildiği yeni dönemin merkezi örgüt biçimi *tema esaslı örgütlenmedir*.

Sözü edilen eğitim metodolojisinden, içeriğine ve biçimine kadar sistemde meydana gelen kırılmanın ve yeniden yapılanmanın, siyasal-yönetimsel-hukuksal tartışmalara neden olacağı öngörülürken; söz konusu dönüşümü getiren yasal düzenlemelerde hukuksal karmaşa ve eksiklikler görülmektedir.

6. ÇIKARIMLAR VE ÖNGÖRÜLER

Çalışma kapsamında ortaya koyulmaya çalışıldığı gibi sermaye birikim sürecinde yaşanan dönüşümle birlikte üstyapısal bir kurum olan eğitimde yeni bir dönem açılmıştır. Söz konusu dönüşüm, eğitim yönetiminde yeniden yapılandırma gereksinimini hissettirmiş, Türkiye'de bu yöndeki adımlar 2000'li yıllarla başlamıştır. Avrupa Birliği 2002 yılından bu yana Türkiye'de gerçekleştirilmesini arzu ettiği reformları hibe projeleri aracılığıyla desteklemektedir. Mesleki eğitim, AB'nin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü potansiyelinin geliştirilmesi adına destek verdiği en temel başlıklardan biridir. Eğitimin AB eğitim stratejisine uyumunu sağlayacak Ulusal Yeterlik Sistemi ve bu sistemin işletilmesi adına oluşturulan Mesleki Yeterlilik Kurumu, hibe projeler ile eğitim politikasının belirlenmesi sürecinde birincil konuma yerleşmiştir. Eğitim programlarının içeriğini belirlemekle görevli merkezde Mesleki Yeterlilik Kurumunun yerele nüfuzu adına ise İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları oluşturulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığı'na ilişkin bu süreçte genel tasarım, bakanlığın hizmet yürütücü değil, hizmeti koordine edici bir işlev yüklenmesi fikri etrafında şekillenmektedir. Bu tasarımda Milli Eğitim Bakanlığının ana görevi, sermayenin girdisi olarak tanımlandığı işgücü piyasasının düzenlenmesine katkı sağlamaktan ibarettir. Bu görevi Bakanlık İŞKUR'la ve diğer sivil toplum kuruluşlarının desteğini alarak birlikte yürütecektir. Bu

işbirliği, piyasa araştırması, işgücü araştırması ve işgücünün niteliğinin saptanması ve buna uygun politika üretilmesi sırasında önem kazanmaktadır. Özellikle yabancı sermayenin hizmetine girecek ara eleman sınıfı mesleki eğitim düzeneği ile yetiştirilecektir. Devlet iş gücünün eğitimi sürecinde bir düzenleyici güçtür. Sıra istihdama geldiğinde devlet aradan çekilmekte, ihtiyaç duyulan elemanın temininde istihdam büroları devreye girmektedir. Artık istihdam politikası, MEB-İŞKUR-STK-Piyasa sarmalında ve AB politikaları ekseninde belirlenmektedir. Bu anlayışla ileriki dönemlerde Bakanlık, eğitim politikalarının belirlenmesinde bir paydaş, hizmetin yürütülmesinde ise sadece koordinasyon sağlayan merkezi bir çatı konumundan ibaret olacaktır.

Son olarak, koordine etme işlevi ile donatılan bir bakanlığın kapsamlı bir teşkilata ihtiyaç duyması da gerçeklikten uzaktır. 2011 yılında çıkarılan 652 sayılı KHK ile MEB'in yapısı bu tasarım perspektifinde değiştirilmiştir. Teşkilatlanmada sadeleştirme adına bakanlığın hacmi daraltılmış, tema esasına göre örgütlenmesi ile de fonksiyonları azaltılmıştır. Ara kademelerin varlığına son verilmiş ve *genel müdürlük* düzeyinde örgütlenme tercih edilmiştir. Bakanlıkta istenen yapılanma biçimi, teşkilatın örgütlenmesinde esnek birimlerin yaygınlaştırılmasıdır. Böylelikle, Bakanlığın geçmişten biriktirdiği kemikleşmiş yapı kırılacaktır.

KAYNAKÇA

- AÇIKGÖZ, Ö. (2012). “21. Yüzyıl Becerilerinin Kazandırılması Yolunda Türk Eğitim Sisteminde Reform Adımları Ne Olmalı?”, 21. Yüzyıl Becerilerinin Eğitim Yoluyla Kazandırılması: Eğitimde İçerik ve Yöntem Konferansı, TÜSİAD, 26 Haziran, http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/OmerAcikgoz-26062012.pdf, 05.01.2013.
- BALOĞLU, Z. (1992). “3. İktisat Kongresi'nde İnsan Gücü ve Eğitimin Önemi”, Milliyet, 4 Haziran.
- BRINKLEY, I. (2006). Defining the Knowledge Economy, The Work Foundation, London.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (2011). 2011 Ulusal İstihdam Strateji Belgesi, Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007-2013, Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) (2004). Türkiye'nin Üyeliğinin AB'ye Muhtemel Etkileri, Ankara.
- Editörler, Giriş: Ne İş Olsa Yaparım Abi!, Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz (2008). Eğitim-Sen:7-8
- ERDOĞAN, İ. (2002). Yeni Bir Binyıla Doğru Türk Eğitim Sistemi Sorunlar ve Çözümler, Sistem, İstanbul.
- MEBGEP (Milli Eğitim Bakanlığının Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi) Projesi, mebgep.meb.gov.tr, 04.09.2012.
- “Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yeni Dönem”, Radikal, 14 Eylül 2011.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) (2009). Stratejik Plan, 2010 – 2014, http://sgb.meb.gov.tr/Str_yon_planlama_V2/MEBStratejikPlan.pdf, 02.11.2012.

- MEB Basın Açıklaması, (<http://www.personelmeb.net/mevzuat/mebden-yeni-kurulan-grup-baskanliklari-icin-aciklama>, 08.10.2012.
- MYK (Mesleki Yeterlilik Kurumu), Ulusal Meslek Standartları, (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar>, 15.10.2012.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (1996) The Knowledge-Based Economy, Paris.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2004) Knowledge Management Innovation in the Knowledge Economy Implications for Education and Learning, Paris,
- TARMAN, B. (2008). The European Union and the Modernisation of the Turkish Education System, Cambria, New York.
- TÜSİAD (Türk Sanayici ve İşadamları Derneği) (2006). Eğitimde Sürdürülebilir Büyüme, Lebib Yalkın, İstanbul.
- UZUNYAYLA, F. ve ERCAN, F. (2008). “Türkiye’de Eğitim Sistemine Yönelik Yeni Talepler ve Yeni Aktörlere Sınıfsal Bir Bakış”, Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz, Eğitim-Sen, Ankara.
- YAVUZ, A. (2011). Milli Eğitim Örgüt Yapısı ve Görev Alanındaki Yeniden Yapılanma Üzerine Eleştirel Bir Analiz. Çağdaş Eğitim: 36-39
- YILMAZ T. (2010). “Eğitim ve İşgücü Piyasası”, İşveren.