

GAZİ EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ

GAZİ

JOURNAL OF EDUCATION SCIENCES

Meslek Liselerinde Beceri Eğitimini Düzenleyen Yasaların Uygulanmasına İlişkin Nitel Bir Araştırma¹

Ali İlker KURT^a, İbrahim Okan ERDEN^b,

Yüklenme: 23.11.2022

Kabul: 13.11.2023

Yayınlanma: 01.12.2023

DOI: 10.30855/gjes.2023.09.03.001

Anahtar Kelimeler:

Mesleki eğitim,
Staj işlemleri,
Sosyal güvenlik,
İdari para cezaları

Keywords:

Vocational Education,
Inturnship procedures,
Social Security,
Administrative fine

Makale Yazarları

a. Ankara Mesleki ve
Teknik Anadolu Lisesi
Ankara, Türkiye
Orcid:
0000-0002-8176-9086
aliilkerkurt@hotmail.com
Sorumlu Yazar

b. Ankara Mesleki ve
Teknik Anadolu Lisesi,
Ankara, Türkiye
Orcid:
0000-0002-0299-9554
ibrahimokanerden@hotmail
.com

ÖZET

Bu çalışmada 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilere ilişkin sigorta işlemlerini yürüten meslek lisesi okul yöneticilerinin kanunun uygulanmasına ilişkin yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, meslek lisesi yöneticileri ile derinlemesine görüşmeler yapılmış ve görüşmelerden elde edilen metinler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda, 5510 sayılı Kanun'un uygulanması kapsamında okul yöneticilerine birçok cezai yaptırım uygulandığı belirlenmiştir. Uygulama kapsamında okul yöneticilerinin hukuken işveren olarak, öğrencilerin ise stajyer olmalarına rağmen işçi olarak görülmelerinin sorunlara yol açtığı gözlenmektedir. Okul yöneticilerinin stajyer öğrencilerin işlemlerini yürütme konusunda idari para cezalarına uğrama, geç ya da yanlış işlem yapma gibi nedenlerle kaygılı oldukları söylenebilir. Okul yöneticileri, sigortalılık iş ve işlemlerinin iş yükü bakımından büyük yoğunluğa neden olduğunu bundan dolayı sigortalılık işlemleri ile ilgili ayrı bir birimin oluşturulması gerektiğini belirtmektedirler. Okulların iş yeri kapsamına alınmasının, öğrencilerin sigortalılık işlemleri ile ilgili yetki ve sorumluluk konusunda belirsizlik ve kargaşa yaşanmasına neden olabileceği görülmektedir. Okul yöneticileri, SGK'nın dijital sistemleri ile e-Okul Yönetim Bilgi Sistemi'nin uyumlulaştırılması gerektiğini söylemişlerdir. Okul yöneticilerinin belirttikleri başlıca sorunlar ise işletmelerin öğrencilere yaptığı ödemeleri geciktirmesi, ödeme yapma konusunda yaşanan sorunlar nedeniyle öğrencilerin staj ücretlerini geç alması ve teşviklerin ödemesinde yaşanan gecikmeler nedeniyle işletmelere geç ödeme yapılmasıdır. Öğrenciler staj süresince sağlanan sigorta kapsamının daraltılması ve emeklilik sürecine herhangi bir katkıda bulunulmaması da vurgulanan sorunlar arasında yer almaktadır. Okul yöneticileri kanunun okullarda uygulanmasına ilişkin bazı düzenlemelerin meydana gelen birçok sorunu çözebileceğini ifade etmişlerdir.

¹ Bu çalışma 7-11 Temmuz 2021 tarihinde Aksaray Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen EJR International Eurasian Educational Research Congress'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Kurt, A. İ. & Erden, İ. O. (2022). Meslek liselerinde beceri eğitimini düzenleyen yasaların uygulanmasına ilişkin nitel bir araştırma. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 241-272.

DOI: <https://dx.doi.org/10.30855/gjes.2023.09.03.001>

A Qualitative Study on the Implementation of the Laws Regulating Skill Training in Vocational High Schools¹

ABSTRACT

This study aims to reveal the problems experienced by the vocational high school administrators who carry out the insurance procedures of the students receiving skill training in the enterprises according to the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. This study employed a qualitative research method; in-depth interviews were conducted with vocational high school administrators, and the texts obtained from the interviews were analyzed through content analysis. Interviews revealed that many criminal sanctions were applied to school administrators within the scope of implementing Law No. 5510. the scope of the application shows that the legal status of school administrators as employers and the classification of students as workers, despite being interns, lead to problems. It was found that school administrators express concerns about facing administrative fines due to issues such as conducting the procedures of intern students making late or incorrect transactions. School administrators emphasize that the workload of insurance-related tasks and processes causes significant intensity. Therefore, they suggest the creation of a separate unit specifically dedicated to insurance procedures. The inclusion of schools within the scope of workplaces is observed to potentially lead to uncertainty and confusion regarding the authority and responsibility concerning students' insurance procedures. School administrators have stated that there is a need to harmonize the Social Security Institution's digital systems with the e-School Management Information System. The main issues highlighted by school administrators include delays in businesses making payments to students, students receiving their internship wages late due to payment difficulties, and delayed payments to businesses for incentives due to delays in processing. Narrowing the insurance coverage provided to students during their internship and the absence of any contribution to the retirement process are also critical issues. School administrators have expressed that certain regulations related to the implementation of the law in schools could address many of the problems that have arisen.

¹ Bu çalışma 7-11 Temmuz 2021 tarihinde Aksaray Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen EJER International Eurasian Educational Research Congress'te sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Kurt, A. İ. & Erden, İ. O. (2022). Meslek liselerinde beceri eğitimini düzenleyen yasaların uygulanmasına ilişkin nitel bir araştırma. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 241-272.

DOI: <https://dx.doi.org/10.30855/gjes.2023.09.03.001>

GİRİŞ

Sosyal güvenlik bütün çağdaş ülkelerde sosyal devlet ilkesi bağlamında anayasal olarak düzenlenen bir haktır. Her ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal gelişmeleri doğrultusunda farklılaştığı söylenebilir (Yurdadoğ, 2017, s.255). Temel amaç insanlığı geleceğin belirsizliklerine karşı güvence altına almaktır (Gökbayrak, 2010, s.142). Devletlerin gelişmişlik düzeyleri, sosyal devlet olma görevini ne derecede yerine getirip getirmediği sosyal güvenlik sistemleri aracılığı ile anlaşılabilir.

Sosyal güvenlik alanyazında iki temel bakış açısı ile ele alınmaktadır (Özmen, 2017, s.601). Birinci bakış açısına göre, sosyal güvenlik toplumun bir sorunu olarak görülmekte ve bu görevi devlete yüklemektedir. Bu bakış açısıyla sosyal güvenlik, temel bir yurttaşlık hakkı kapsamında kamusal hizmet olarak değerlendirilir. Bu anlamda sosyal güvenlik harcamalarını devlet finanse eder. İkinci yaklaşım ise, sosyal güvenliği kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine bağlar. Bu yaklaşımda işçi ve işverenlerden alınan primler temel finansman kaynağıdır (Özmen, 2017, s.601).

Sosyal güvenliğin gelişimi üç dönem içinde incelenmektedir. Bunlardan ilki 1950'lilere kadar gönüllü kuruluşların, sendikaların ve devletin ağırlıklı olduğu dönem, 1950'li yıllardan itibaren refah dönemi olarak tanımlanan ikinci dönem ve 1975'li yıllardan sonra sosyal güvenliğin sorgulandığı kriz dönemi üçüncü dönem olarak incelenmektedir (İzgi, 2008, s.85). 1970'li yıllardan sonra izlenen yeni liberal politikalar ile birlikte bütün dünyada toplumun geniş kesimlerini eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi hayati konularda olumsuz bir biçimde etkileyen değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Dünya ekonomilerinin artan oranda bütünleşmesi ve sermayenin sınırlararası serbestliği, hükümetlerin geniş kapsamlı refah politikaları uygulama olanaklarını ve finansman kabiliyetlerini erozyona uğratmıştır. Uluslararası rekabet baskısı, ülkeleri, işgücü maliyetlerini düşürmeye zorlamıştır. Bu baskı gelişmekte olan ülkelerde "dibe doğru yarış" biçiminde yaşanmış, nüfusun önemli bir bölümünün sosyal güvenlikten yoksun hale gelmesine neden olmuştur. (GUAN, 2001, akt. Özsuca, 2003, s.134).

Cumhuriyet döneminde sosyal güvence ile ilgili kurumsal düzenlemelerin 1945 yılından sonra yapıldığı görülmektedir. 27 Haziran 1945 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu daha sonra bu yasaya paralel olarak 16 Temmuz 1945 tarihinde İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır (Güvercin, 2004, s.91). 1961 Anayasasının bir dönüm noktası olduğunu belirten Yenihan (2017, s.180), endüstri ilişkileri bakımından çok yeterli olmasa bile, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, 275

Sayıli Toplu İş Sözlüşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gibi düzenlemelerle çoğulcu sistemlerde olması gereken düzenlemelerin oluşturulduğunu ve sosyal devlet anlayışı bakımından kazanım olduğunu ifade etmektedir.

1945-1980 yılları arasında sosyal devlet ilkesinin altın çağını yaşadığını ifade eden Çımrın ve Durdu (2015, s.65), bütün dünyada ve Türkiye’de sosyal güvenlik politikalarında önemli gelişmeler olduğunu belirtmektedir. Bütün bu gelişmelerin temelinde dünyada yaşanan 1929 ekonomik bunalımın ardından ortaya çıkan ve ekonomik istikrarın sağlanmasında, devletin etkin rol üstlenmesini savunan Keynesyen politikaların etkili olduğu söylenebilir. 1965 yılında 506 Sayılı Kanun kabul edilerek, Sosyal Sigortalar Kurumu kurulmuştur. (Çımrın ve Durdu, 2015, s.66; Demirbilek, 2005, s.26).

1980’li yıllardan sonra etkisini kaybeden Keynesyen politikaları yerini yeni liberal politikalara bırakmıştır. Bu iktisat politikaları ile devletin ekonomiye müdahalesi olumlu karşılanmamış, devletin ekonomik faaliyetlerden çekilmesi gerektiği iddiası ile özelleştirme dalgalarının bütün dünyada yaşandığı görülmektedir. Sorun sermayenin düşen kâr oranlarının yeniden artırılması, emeğin çalışma koşullarının esnekleştirilmesi, ücretlerin düşen kâr oranlarına göre yeniden belirlenmesidir (Kurul, 2012, s.332). Çözüm, İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet anlayışına dayanan refah politikalarının terk edilmesi biçiminde gerçekleşmiştir. Özellikle 1980 sonrasında, merkez ülkelerden başlayarak, kapitalist devletin sosyal politikalarında yaşanan nicel ve nitel gerilemenin, böyle bir sürecin sonunda ortaya çıktığı görülmektedir (Ulutürk ve Dane, 2009, s.125). Bu değişimler ile birlikte sosyal güvenlik 1945’ten 1980’li yıllara kadar bir hak niteliğinde görülürken, 1980’li yıllardan sonra bireysel bir bakış açısı ile değerlendirilmeye başlanmıştır. Yeni liberal politikalar ile birlikte sosyal güvenlik bireylerin sorunu olarak tanımlanmış ve bireye dayalı sistemlerde etkili olduğu görülmüştür. Sosyal güvenlik kurumlarının finansman açısından açıklar vermeye başlaması ile birlikte, bu açıkların kapatılması için çözüm bulunması amaçlanmıştır (Alper, 2011, s.13). Bu çözüm de artık sistemin işçilerin ve çalışanların prim üzerinden hesaplamalar yapılarak ve emeklilik yaşında yapılan düzenlemeler ile çözülebileceğini öngörülmüştür. Dünya genelinde olduğu gibi, 24 Ocak 1980 istikrar ve yapısal uyum programı ile ekonominin kısa dönemli istikrarını kurmanın yanı sıra, ekonomik yapının özel sektör öncülüğünde yürütülecek pazar ekonomisine dönüştürülmesi de hedeflenmiştir (Özsuca, 2003, s.135).

1980 sonrası süreçte Türkiye'de de sosyal güvenlik sisteminde sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Bu sorunların bir kısmı demografik faktörlerden kaynaklanmakta iken, bir kısmı ise finansman yapısının özelliklerinin sonucudur. Sosyal güvenliğin finansmanında ortaya çıkan sorunlar, Türkiye'de de bu alanda bir dönüşüm yaşanmasının gerekçesini oluşturmuştur (Ulutürk ve Dane, 2009, s.121). 1994 yılından itibaren Türk sosyal güvenlik sistemi açık vermeye başlamış, 1994 yılında GSMH'nin yüzde 1'ini bulan açık düzeyi 1999 yılında GSMH'nin yüzde 3.7'sine ulaşmıştır (Güzel, 2005, s.68; Özsuca, 2003, s.144). Bugün uygulanan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sistemde yaşanan sorunların çözümlenmesi ve reform çalışmaları niteliği ile ortaya çıkmıştır (Uşan, 2016, s.211).

Sosyal Güvenlik sistemlerinde uygulanan prim uygulamaları, işverenler açısından ve işçiler açısından bazı yükümlülükler getirmektedir. Alanyazında sosyal güvenlik ahlaki olarak kavramsallaştırılan bu durum (Canbay ve Demir, 2013, s.310), işçi ve işverenlerin prim hesaplamaları yaparken gerçeğe uygun bir şekilde bu primlerin ödenmesini içermektedir.

“SGK bünyesinde yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının, risk analizi ve sürekli denetim yöntemiyle 2013 yılının ilk 9 aylık döneminde gerçekleştirdiği 16 bin 971 teftiş sonucunda; ülke genelinde çeşitli sigorta yardımlarından yararlanmak amacıyla 3 bin 420 sahte sigortalı olduğu, kayıt dışı istihdam yoluyla devletin 1,4 milyar lira prim kaybına uğratıldığı, özel hastanelerin SGK'ya 478 milyon lira usulsüz fatura gönderdiği tespit edilmiştir. Denetim sonuçları sade vatandaşın şirketlere kadar toplumun birçok kesiminin SGK'yı dolandırmak için bin bir çeşit yöntem izlediğini ortaya koymuştur” (Canbay ve Demir, 2013, s.311).

Uygulamada karşılaşılan bu sorunlar kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde çeşitli yaptırımlarla önlenmeye çalışılmıştır. Türkiye'de çalışma yaşamında sosyal güvenlik konularının düzenleyen yasal metin 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Kanun zaman içinde birçok değişikliğe uğramıştır. Bu kanun, eğitim amacı ile işletmelerde beceri eğitimi kapsamında staj yapan öğrencileri de kapsamaktadır.

Eğitim, öğrenme yoluyla bireysel, toplumsal ve iktisadi gereksinimleri karşılamanın bir aracı olarak yurttaşlar ve devlet açısından zorunluluk ögesi taşımaktadır (Aksoy, 2018). Mesleki eğitim ve yetiştirme, örgün mesleki eğitim düzeyini ve bu düzeyde okullara karşılık gelen meslek kategorileri için piyasada sunulan yetiştirme olanaklarını içermektedir (Ünal, 1996, s.328). Ortaöğretim okullarının bir mesleğe hazırlayan ya da bir

meslek kazandıran ikinci kesimi, mesleki ve teknik öğretim okullarıdır (Başaran ve Çinkır, 2013, s.107). Aksoy (2011, s.99) mesleki eğitimin sahip olması gerektiği temel düşünceyi şu şekilde özetlemiştir:

“Mesleki eğitim her şeyden önce “eğitimsel” olmalıdır. Bir başka deyişle, insanın gelişimini, sağlıklı bir insan olmanın temeli olarak bütünlüğünü sağlamada, yaşamla, toplumla ve kendisiyle kurduğu ilişkide (benlik algısı, hedefleri, değerleri, estetik ve duygusal gelişimi bakımından) onu güçlendirici bir amacı, işleyişi ve sonucu bulunmalıdır.”

Mesleki eğitimde genel olarak iki farklı modelin var olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki geleneksel sistem diğeri Almanya, Avusturya ve İsviçre’de ortaya çıkan ikili sistemdir (Martin Artiles, 2020, s.76). Her iki sistemde uygulamada belirgin farklılıklar vardır. Her iki modelde de mesleki eğitiminde önemli yer tutan beceri eğitiminin farklı düzeylerde maliyetlerinin karşılandığı görülmektedir. Martin Artiles (2020, s.78) iki mesleki eğitim sistemi arasındaki farkları şu şekilde sıralamıştır:

“İkisi arasındaki farklar üç başlıkta toplanabilir: (1) geleneksel mesleki eğitimde, yeterlilikler okulda edinilir ve işyerinde eğitim toplam eğitim süresinin yalnızca yüzde 25’ini oluştururken, ikili Mesleki Eğitimde yeterliliklerin yüzde 50’si okulda ve yüzde 50 işyerinde kazanılan; (2) geleneksel Mesleki eğitimde, şirket içi çalışma ve eğitim saatlerinin sayısı 300 ile 400 arasındadır, ikili mesleki eğitimde ise 950’dir; (3) geleneksel mesleki eğitimde, katılımcıların bir iş sözleşmesi yoktur, oysa ikili Mesleki Eğitimde, çıraklıklarını gerçek bir iş ortamında, bir yıl staj veya üç yıla kadar bir eğitim ve öğrenim sözleşmesi ile takip ederler.”

İkili sistem Avrupa Birliği’ne bağlı ülkelerde temel model olarak desteklenmektedir. Bu kabulde genç ve vasıfsız işgücünde işsizlik ile mücadele amacının olduğu söylenebilir. Almanya, Avusturya gibi ülkelerdeki düşük işsizlik oranlarının sağlanmasında Almanya’da uygulanan mesleki eğitim modelinin büyük katkıların olduğu ve uygulanan model ile vasıfsız işgücü sorununun belirgin bir biçimde çözüldüğü gözlenmiştir (Martínez-Izquierdo ve Torres Sánchez, 2022, s.18). Avrupa Birliği’nin mesleki eğitime ilişkin temel yaklaşımı küresel rekabette geride kalmamak, işsizlik sorununun önüne geçmek olarak ifade edilebilir. Bunun yanında işçi sömürsüne yol açılmaması için gerekli düzenlemelerin yapılması, stajyerlerin ve çırakların sosyal güvenlik haklarından farklılık olmaksızın yararlanmaları gereği üzerinde de durulduğu görülmektedir (Martínez-Izquierdo ve Torres Sánchez, 2022, s.18). Hoeckel (2008, s.5)

mesleki eğitim ve öğretimin sağlanmasında farklı fayda-maliyet yapılarının olduğunu ve bu yüzden ülkeler arasında karşılaştırma yapmanın zorluğunu, mesleki eğitim sistemlerinin biçimlenmesinde işverenlerin ve sendikaların rol oynadığını ifade etmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin ayrılmaz bir ögesi olan işletmelerde beceri eğitimi işlemleri alanyazında, bir yandan okul-endüstri ilişkisinin kurulmasını sağladığı, bir yanda da öğrencilere çalışma ortamını yakından izleme ve gerçek iş tecrübesi kazanma fırsatı verdiği yönünde ele alınmaktadır (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1996, s.262). Beceri eğitimi ile ilgili temel konulardan biri, bu eğitimin maliyetine kimin katlanacağı sorunudur. Birçok ülke deneyiminde devletin, işverenlerin ve ailelerin farklı oranlarda bu eğitimin maliyetine katlandığı görülmektedir. Bauer, (2017, s.44), işletmelerin beceri eğitimine katılım konusunda yeterli desteği vermemesinde, bu eğitimin maliyetlerine katlanmayan şirketlerin rekabette daha avantajlı olmalarından kaynaklandığını ifade etmektedir. Hoecker (2008, s.8) işverenlerin beceri eğitimi konusunda istekli olmamalarında maliyetin etkili olduğunu ancak tek sebep olmadığını; bu konudaki farkındalık eksikliğinin ve eğitim çerçevesinin yeterince belirlenmemesinin de etken olduğunu söylemektedir. Bunun yanında işletmelerin büyüklüğünün de beceri eğitimine olan yaklaşımda belirleyici olabildiği görülmektedir (Hoecker, 2008, s.8).

Hoecker, (2008, s.10) işverenlerin staj eğitimine olan katılımlarını artırabilmek için çeşitli politikaların uygulandığını, çeşitli teşvikler yardımı ile stajyer alımının özendirilmeye çalışıldığını, vergi indirimleri yapıldığını, stajler öğrencilere ödeme yapılabilmesi için çeşitli işveren fonlarının oluşturulduğunu ifade etmektedir. İşverenlere sağlanan fonların, işverenleri bir miktar stajyer alımı konusunda teşvik ettiği görülmektedir. Euler (2013, s.43), staj maliyetlerinin karşılanması için farklı fonların kullanıldığını, fonlamaların ülkelere göre farklılıklar gösterdiğini ifade etmektedir. Euler örneğin Danimarka'da her şirketin çalışan sayısı ile orantılı olarak staj maliyetleri için oluşturulan fona katkıda bulunulduğunu, Almanya'nın da benzer bir yolu denediğini ancak işverenlerin bu konuda yeterince istekli olmadıklarını söylemektedir (s.43).

Avrupa Birliği ülkelerinde yönetilen mesleki eğitim sürecinin temel amaçlarından biri de, mesleki eğitim dışında kalan gençlerin mesleki bir okulda eğitim görerek sisteme dahil edilmesi ve istihdam süreçlerine katılabilmelerine olanak tanınmasıdır. Ancak öngörülen modellerin mesleki eğitimin piyasalaşma sürecinin artmasına neden olduğu görülmektedir.

1986 yılında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile özellikle Almanya’da uygulanan okul-sanayi iş birliği sisteminin bir benzeri Türkiye’de kurulmaya çalışılmış, teorik eğitimin okulda, uygulamaların ise işletmelerde yapılabilmesini sağlayacağı düşünülen “işletmelerde beceri eğitimi” uygulanmaya başlanmıştır (Aksoy, 2017, s. 77). 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 18. maddesine göre, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okulu ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi yaptırmakla yükümlü olarak ifade edilmiştir. Kanun’un 3. maddesinde “işletme” mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş, işyerleri olarak tanımlandığından bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde özel ve kamuya ait işyerleri arasında bir ayırım söz konusu değildir (Özdamar ve Çakar 2013, s.201). 3308 sayılı yasanın işletme kavramı içinde özel-kamu ayırımına gitmemesinin meslek liseleri açısından birçok soruna yol açtığı görülmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 5. maddesi b bendinde 3308 sayılı Kanun çerçevesinde işletmelerde staj yapan öğrenciler de sigortalı sayılmıştır:

“b) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır.”

5510 sayılı Kanun kapsamında iş yerinin neresi olduğu ve işveren kavramları kanunun uygulanmasında oldukça önemli niteliktedir. Çünkü işyerinin belirlenmesi ile oluşabilecek iş kazalarına ilişkin yapılacak hukuki işlemler bu kapsamda belirlenecektir. Kanunun 11. maddesi;

“Madde 11. İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen

hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır. İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür.”

5510 sayılı Kanun’da yapılan son değişiklikler ile birlikte meslek liselerinde eğitim gören bütün öğrenciler 9. sınıftan itibaren sigortalı olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda artık meslek liseleri işyeri kapsamında değerlendirilmektedir.

6764 sayılı yasaya göre işyerlerine giriş ve sigorta konusuyla ilgili işlemlerin yürütücüsü okullardır. Öğrencilerin işe giriş ve çıkış bildirgelerini okullar izleyecek, gecikmelerden okul, ilgili okul yöneticileri sorumlu olacaktır (Aksoy, 2017, s.80). Okullarda öğrencilerin okula başlama, okuldan ayrılma gibi iş ve işlemler hukuken “öğrenci” olarak yapılmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun’a göre staj yapan öğrenciler işçi statüsünde sayılmaktadırlar. İşe giriş çıkış tarihlerini zamanında okula bildirmemeleri halinde ilgili okul yöneticilerine bir asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmakta ve bu cezanın oranı işlemin türüne göre beş katına kadar çıkabilmektedir. 3308 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun’da öngörülen düzenlemelerin meslek liselerinde uygulanması bakımından gerek uygulayıcılar ve öğrenciler açısından çeşitli soruna yol açtığı ve uygulamada karşılan bazı problemlerde çözüm üretilebilmesi için çeşitli değişikliklerin yaşanan birçok sorunu çözebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na göre işletmelerde beceri eğitimi kapsamında staj gören öğrencilere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun uygulanmasına ilişkin sorunların belirlenmesi bağlamında Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yöneticilerinin staj işlemleriyle ilgili görüş, düşünce ve çözüm önerilerini ortaya koymaktır.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışmada, meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin 3308 sayılı Kanun kapsamında işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilere 5510 sayılı Kanun’un uygulanması ile ilgili görüşleri ve ortaya çıkan sorunların belirlenerek çözüm önerilerinin

ayrıntılı bir şekilde sınıflandırılması için, nitel araştırma tekniklerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Bu bağlamda nitel veri toplama tekniklerinden, derinlemesine görüşme yöntemine başvurulmuştur. Creswell (1998, Akt. Işıkoğlu, 2005, s.159) nitel araştırmayı sosyal yaşam ve insanla ilgili problemleri kendine özgü metotlarla sorgulayarak anlamlandırma süreci olarak ifade etmiştir.

Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda örneklem belirlemede temel amaç, araştırmanın amacına yönelik olarak kapsamlı bilgi sağlayabilecek kişilere ulaşılmasıdır (Creswell, 2015). Bu açıdan çalışma grubu seçilirken, sigortalılık işlemleri konusunda deneyimli, halen bu işlemleri yürüten, özellikle 5510 sayılı Kanun kapsamında idari para cezaları uygulanmış okul yöneticilerinin seçilmesine özen gösterilmiştir. Bu kriterlere uygun olan Ankara merkez ilçelerindeki dört Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde görev yapan işletmelerde beceri eğitiminden sorumlu 5 koordinatör müdür yardımcısı ve 1 okul müdürü ile görüşmeler yapılmıştır. Okul yöneticilerinden 4'ü erkek 2'si kadındır. Çalışma için Ankara'da 4 ayrı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne ulaşılmıştır. Okul yöneticileri çalışmaya gönüllü olarak katılmışlardır.

Veri Toplama Aracı ve Uygulama

Nitel yöntem ile desenlenen araştırmaların sorularının esnek olduğu düşünülebilir (Seggie ve Yıldırım, 2015, s.25). Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme sorularının oluşturulması için alanyazın taramasına dayalı bir taslak form oluşturulmuştur. Çalışma evreni içinde iki okul yöneticisi ile ön görüşmeler yapılarak görüşme soruları üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır. Görüşme formları için dört alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Çalışma konusunun gerektirdiği biçimde özellikle sosyal güvenlik konularında tecrübeli olan veya bu konuda cezai yaptırım uygulanmış yöneticilerin seçilmesine özen gösterilmiştir. Görüşme formunda, okul yöneticilerine 5510 sayılı Kanun'un sosyal güvenlik konusunda öğrencilere olumlu/olumsuz etkileri, kanun kapsamında meslek lisesi öğrencilerinin en çok yararlandığı olanaklar, 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasına ilişkin karşılaşılan güçlükler, yaşanan sorunlar ile ilgili çözüm önerilerini ortaya çıkarmaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

Görüşme formunda 5 soru yer almıştır. Bu sorulardan bir tanesi aşağıda örnek olarak sunulmuştur: "1. 5510 sayılı Kanun kapsamında sosyal güvenlik reformu sonrasında yapılan düzenlemeler, öğrencilerin staj işlemlerinin sürdürülmesinde sosyal

güvenlik konusunda yeterli oldu mu? Bu kanun öğrencilere ne gibi haklar sağlıyor?” Görüşmelerde katılımcıların izni ile ses kaydı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi yöntemi, görüşmelerden elde edilen verileri özetleyen ve temsil eden temalar ve kodlar oluşturmaya dayalı bir analiz yöntemidir. Bu kapsamda araştırmada deşifre edilerek yazılı hale getirilen veriler, çalışmanın amacı ve katılımcıların önem verdikleri noktalar dikkate alınarak çeşitli kodlara ayrılmıştır. Kodlanan bu kategoriler aracılığı ile elde edilen bulgular, alanyazın dikkate alınarak yorumlanmıştır. Verilerin analizinde kavram haritaları ve proje haritası, nitel veri analiz programı kullanılarak oluşturulmuştur.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalar kapsamında elde edilen verilerin geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biri katılımcı teyididir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerin ses kayıtları deşifre edilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin tümü ile iletişime geçilerek, katılımcı teyidi için deşifre edilen görüşme metnini incelemeyi kabul edip etmedikleri sorulmuştur. Bu talebe olumlu yanıt veren katılımcılara, yazılı hale getirilen görüşme kayıtları e-posta ile gönderilmiş ve yazılı hale getirilen metinde, görüşlerini yansıtmayan, yanlış veya eksik deşifre edilmiş ifadeler olup olmadığı veya gerekçe belirtmeksizin deşifre metninden çıkartılarak araştırma kapsamı dışında bırakılmasını istedikleri ifadeler olup olmadığı sorulmuştur. Bu sürecin sonunda katılımcıların görüşlerine ilişkin teyitler alınmıştır.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında ise bağımsız kodlayıcılar arasındaki tutarlık analizi yapılmıştır (Creswell, 2015, Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda görüşme deşifrelerinden rastgele seçilen üç örnek, iki ayrı araştırmacı tarafından analiz edilerek kodlamalar yapılmıştır. Her iki araştırmacı tarafından elde edilen kodlar, bu araştırmanın yazarları tarafından oluşturulan kodlar ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda kodlamaların büyük ölçüde tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Farklılıkların olduğu bazı kodlarda gerekli değişiklikler yapılarak araştırma kodlarına son şekli verilmiştir.

Etik Kurul İzin Belgesi

Bu araştırma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Alt Etik Kurulunun 01.12.2021 tarihinde 2021/362 sayılı kararı ile etik yönden uygun bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde verilen cevaplar doğrultusunda belirli kategoriler ve kodlar oluşturulmuş, bu konudaki alanyazın dikkate alınarak analiz edilmiştir.

5510 Sayılı Kanun'un Öğrencilere Sosyal Güvenlik Sağlama Konusundaki Etkileri

Okul yöneticilerine işletmelerde beceri eğitimini gerçekleştiren öğrencilere sosyal güvenlik konusunda 5510 sayılı Kanun'un hangi hakları sağladığı, Kanun'un yeterli bir sosyal güvence sağlayıp sağlamadığı sorulmuştur. 5510 sayılı Kanun'a göre:

“3308 sayılı Kanun kapsamında aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.” ifadesiyle öğrencilere sağlanan hakların genel kapsamı belirlenmiştir.

Şekil 1'de okul yöneticilerinin 5510 sayılı Kanun'un sosyal güvenlik bakımından öğrencilere olan etkilerini olumlu ya da yeterli olmayan konular bağlamında değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Şekil 1

Okul Yöneticilerinin 5510 sayılı Kanun'un Sosyal Güvenlik Bakımından Öğrencilere Olan Etkileri Konusundaki Görüşleri



Okul yöneticileri yasanın uygulanmasına ilişkin şu ifadeleri belirtmişlerdir:

OY1: Öğrencinin ailesinin herhangi bir güvencesi yok ise aynen işçilerde olduğu gibi sigortalı sayılarak tedavisi bu kanun kapsamında yapılmakta, sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadır. Bir iş kazası durumunda tedavisi hastanelerde yapılabilmektedir. Sağlık hizmetleri kapsamında 18 yaş altı çocukların ailesinin sosyal güvencesi varsa onun üzerinden sağlık hizmetlerinden faydalanır. Babasının veya annesinin sağlık güvencesi yoksa öğrenci açısından olumlu yönde katkısı oluyor. Ailenin sosyal güvencesi varsa %1 oranında sigorta primi yatırılıyor. Ailenin sosyal güvencesi yoksa ve öğrenci bunu SGK aracılığı ile verilen Müstehaklık Belgesi ile belgelerse ayrıca %5 üzerinden sağlık sigorta primi yatırırız, yani toplamda %6 prim yatırılıyor. Bu kapsamdaki sigortalılık emeklilik için herhangi bir etkisi olmuyor. Emeklilik için ihtiyarlık priminin ödenmesi gerekiyor.

OY5: Bu Kanun kapsamında okullar sadece iş kazası eski ismiyle iş kazası ve meslek hastalıkları, yeni ismiyle kısa vadeli sigorta kolları dediğimiz sigorta primini ödemektedir. Yani öğrenciyi iş kazasına karşı güvence altına almaktadır. Öğrencinin ailesinin sosyal güvencesi yok ise ayrıca öğrenci için %5'lik Genel Sağlık Sigortası yapılmaktadır. Öğrencilere %1'lik bir sigorta primi yatırılıyor. Bu miktar değişebiliyor. Öğrencilere asgari ücretin %30'unu ödüyoruz, 2021 yılı için 766 TL. Bu miktarı öğrencinin iş gününe bölüyoruz. Günlük örneğin 75 TL çıkıyor ortalama olarak. Öğrenci devamsızlık yaparsa bu miktar düşüyor. Öğrencinin e-okuldan alınan devamsızlık durumuna göre o tek tutara "prime esas kazanç" diyoruz. Bu miktar üzerinden öğrencilerin primleri yatırılıyor. Emeklilik üzerinde bir etkisi yok. Olsa meslek lisesi öğrencileri için çok faydalı olurdu. 1998 yılında TBMM'ye bir başvuru

yapılmıştı. Emekliliğe sayılmasına ilişkin ancak kabul edilmedi. Yapılan staj işe giriş tarihi olarak bile kabul edilse yeterli. Sonradan borçlandırma yaparsın arayı kapatırsın. Ama emeklilik primi yatmıyor. %14'lük prim orada yok. Bu yüzden emekliliğe sayılmıyor.

OY6: 2021 yılı Ocak ayında 3577.50 TL üzerinden % 50'si hesaplanıp, bunun 30'a bölünerek günlük kazancı bulunur. Günlük kazancın yaklaşık 59,63 TL üzerinden de %1 Kısa Vadeli Sigorta Kolları primi yatırılır. Eğer anne babadan sigortası yoksa %5 ilave sigorta primi yatırılıyor. Bu hesaplama 2023 yılı Ocak ayından itibaren 10.008 TL üzerinden hesaplanmakta ve günlük 166,8 TL olarak güncellenmiştir.

OY4: Yapılan sigorta emekliliği etkilemiyor. Mademki öğrenciyi çalışan kapsamında değerlendiriyorsan, o zaman bu çalışmanın emekliliğe de katkı sağlaması gerekir. İş kazaları özellikle mesleki eğitim merkezlerinde ciddi sıkıntılar doğuruyor. Onlarda 4 gün öğrenciler çalışıyor. Fabrika öğrenciyi ucuz iş gücü olarak görüyor açıkçası. Dışardan eleman alacağına dört gün bir fiil istediği gibi çalıştırabiliyor.

5510 Sayılı Kanun'dan Kaynaklı Sorun Alanları

Şekil 2'de 5510 sayılı Kanun'un meslek liselerinde uygulanmasına ilişkin sorun alanlarında okul yöneticilerinin en çok kullandıkları kodlar verilmiştir. Sorunun temel kaynağının Türkiye'de çalışma yaşamını düzenleme bakımından temel yasalardan biri olan ve sosyal güvenlik konusunda bütün çalışanları korumayı amaçlayan 5510 sayılı Kanun'un iş yerleri ile okullar arasında bir ayırım gözetmemesinden kaynaklandığı söylenebilir. Yasa, herhangi bir iş kolunda faaliyet gösteren bir fabrika veya şirket ile okul arasında bir farklılık görmemektedir. Okullar bu bağlamda işyeridir ve bir anlamda işçi istihdam etmektedirler. Bu yüzden gerek staja başlama gerek stajdan çıkış işlemleri kanunun öngördüğü biçimde yürütülmektedir. Kanun'un buradaki temel amacının, sigortasız işçi çalıştırmanın önüne geçmek olduğu görülmektedir. Örneğin, herhangi bir firmanın bir işçi istihdam edeceği zaman bunu bir gün önceden SGK'ya bildirmesi gerekmektedir. Aynı gün için işe alıp sigorta işlemlerine başlatmak idari para cezası gerektiren bir durumdur. Benzer şekilde işten ayrılışların da SGK'ya 10 gün içinde bildirilmesi gerekmektedir. Sigortalılık işlemleri açısından işçi-stajyer ayırımının yapılmaması, 9. sınıfların sigorta kapsamına alınması, işletme-okul ayırımının yapılmaması ve okulun işyeri gibi görülmesi, okul yöneticilerine 5510 sayılı Kanun

kapsamında idari para cezalarının uygulanması başlıca sorun alanlarıdır. Şekil 2’de verilen her bir sorun alanı ayrı başlıklar olarak incelenmiş, kodlanan bu sorun alanlarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerine yer verilmiştir.

Şekil 2

5510 Sayılı Kanun’dan Kaynaklı Sorun Alanları



İşveren-İşveren Vekili Kavramlarının Kapsamının Genişletilmesi

5510 sayılı Kanun, okul yöneticilerini ‘işveren’ kapsamında değerlendirmektedir. Bir kavramın tanımı yapıldığında, vazgeçilemez ve ondan ayırt edilemez bazı özelliklerinden ayırarak kapsama dahil etmek tartışılabilir bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Okul yöneticileri de Millî Eğitim Bakanlığı tarafından istihdam edilen hukuken memur olan çalışanı ifade eder. 5510 sayılı yasa, okul yöneticilerini işveren veya işveren vekili olarak niteleyerek okullarda yasanın uygulanmasına ilişkin bir muhatabın olmasını sağlamaya özgü olduğu görülmektedir. Okul müdürünün, okula alınacak bir yardımcı personel konusunda işveren olduğu düşünülebilir. Ancak öğrencilerin eğitim amaçlı staj görmelerine ilişkin gerekli işlemlerin yapılması için “işveren” olmasının gerekliliği tartışılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu Madde 2’de;

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” ifadesi ile işverenin tanımı yapılmıştır. İş Kanunu, işveren olma şartını işçi çalıştırılmasına dayandırmaktadır.

OY1: Okul yöneticilerinin işveren olarak görülmesi uygun değil. Çünkü burası Bakanlığa ait bir işyeri. Bunun yanında benim gibi müdür yardımcılığı

yapanların böyle bir sorumluluğu yok. Bu işi bana okul müdürü görev olarak vermiş. Ben bu işi yürütüyorum.

OY2: Bana göre okul yöneticilerinin işveren olarak görülmesi yanlış. Okul bir işyeri değil. Müdür yardımcısının işveren vekili olarak görülmemesi gerekir. Ben okulun işveren vekili olarak bu işleri yürütüyorum.

İş Kanunu'nda belirtilen tanım incelendiğinde, okul yöneticilerinin işveren olarak değerlendirilmesinin yanlış olacağı görülmektedir.

İşçi-Stajyer Ayrımının Yapılmaması

Yapılan temel hatalardan biri de temel kuruluş amacı eğitim olan okulun, işyeri olarak belirlenmesi ile birlikte öğrencilerin de birer "çalışan" statüsüne getirilmiş olmasıdır. Ancak işçi gibi değerlendirilen öğrenciler, 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre 'stajyer' olarak ifade edilmiştir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'a göre de öğrenciler stajyer olarak ifade edilmiştir. Kanun'un uygulanması bakımından işçi gibi değerlendirilmeleri kanunun düzenleme çerçevesini aşan bir durum ortaya çıkarmaktadır.

OY3: Şimdi hala diyorlar ki sizin çalışanınız, sizin çalışanınız, ısrarla söylüyorum, bizim çalışanımız yok, bizim öğrencimiz var. Çalışanlarımız var, zaten onların işlemlerini ilgili Kanun'a göre yürütüyoruz. Burada temel yapılacak şey, 5510 sayılı Kanun'da stajyer öğrenci tanımına ilişkin ek bir fıkra ile düzenleme yapılacak ve stajyer öğrencilerin iş ve işlemleri Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı tarafından birlikte hazırlanan bir yönetmelikle düzenlenecektir, şeklinde bir ek madde ile bu sorun çözülecek. Öğrenci çalışan kapsamında değerlendirilmeyecek.

9. Sınıftan İtibaren Öğrencilerin Sigorta Kapsamına Alınması

5510 sayılı Kanun'a göre 3308 sayılı Kanun'da yapılan son değişikliklerle Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öğrenciler 9. sınıftan itibaren, meslek dersleri ile ilgili atölye çalışmalarında sigortalı olarak sayılacaklardır. Öğrencileri iş kazaları açısından koruyan bir görünüm arz etmesine karşın, bu uygulama kapsamının okullarda kesin bir biçimde belirlenememesi ve yasal değişikliğin okullarda nasıl uygulanacağı sorusu okul yöneticileri açısından stres doğuran bir durum ortaya çıkarmaktadır.

OY3: 9. sınıftaki öğrencilerin sigortalılık kapsamına alınması söz konusu. Orada da bazı sıkıntılar var. Öğrenciler 5 gün okula geliyorlar ama tamamlayıcı

eğitimin sınırları tam çizilmemiş, tamamlayıcı eğitim derken kültür derslerini mi kastediyor, yoksa meslek derslerini mi kastediyor? Her gün mü sigortalı yapacağız yoksa okula geldiği gün mü? Yoksa sadece meslek derslerinde mi sigortalı sayacağız? Bu da belli değil! Bakanlığın resmi web adresindeki soru-cevap bölümünde açıklanmış. Mevzuatta çok net değil. Ne 5510 sayılı Kanun bunu tanımlıyor ne 3308 sayılı Kanun. Mesleki Açık Öğretim Lisesi'nin soru-cevap bölümünde bir açıklama getirilmiş. Geldikleri günlere sigorta yaptırın diyor. Tamam, o zaman normal öğrenciler ne olacak? Mesleki Açık Lise öğrencileri okula haftada bir iki gün geliyorlar. Örgün eğitimde nasıl olacak? Sadece meslek derslerinde mi? Ona göre mi program yapacağız? Meslek derslerini ayrı bir güne mi toplayacağız? Bir sürü sorun. Meslek derslerini bir iki güne toplarsan o günlere sigortalı sayabilirsin. Ama her güne dağılmışsa dersler o zaman her gün sigortalı olması gerekiyor. Ha şöyle bir durum var öğrenci merak etti. Atölyeye gitti. Orada da iş kazasına uğradı. O günde sigortalı yapmamışsın. Hadi çık bakalım işin içinden çıkabiliyorsan. Kültür dersi var diye sigorta yapmamışsın. Ama çocuk okulda. Bu halde de o günkü müdür yardımcısı, nöbetçi öğretmen herkes bundan sorumlu olur. Bir de artık okulda olan kavgalar bile iş kazası sayılabilir.

OY4: Şöyle durumlar olabiliyor. Öğrenci mesela öğle yemeği arasında atölyeye giriyor merak edip, iş kazasına uğruyor. Ben böyle bir durumla ilgili İş Mahkemesinde ifade verdim. Bu konuda çok yüklü tazminatlar ödeme riski var.

OY3: Burada da yine sorunlar var. Sonuçta iki işveren var burada. Biri staj yapılan ve çalışılan yer. Diğeri de okul. Kim sorumlu? Kimin sorumluluğu nereye kadar? Bununla ilgili de sıkıntılar var. İş güvenliği eğitimini okul mu verecek yoksa iş yeri mi?

Okul Yöneticilerine İdari Para Cezası Uygulanması

İdari para cezalarının okul yöneticileri açısından büyük bir kaygı kaynağı olduğu görülmektedir. Fabrika ve işletmelerde işçinin sağlık raporu alması halinde istirahat etmesi gerekir ve bunu işyerine bildirir. Okullarda ise öğrenci raporlu olduğunu okula geç bildirmektedir. Raporu geç bildirmede öğrencinin ihmali olduğu gibi, staj ücretinin kesilmemesi için sağlık raporunu bildirmeme eğilimi de gözlenmektedir. Öğrenciler raporlu iken çalışıyor görünmelerinden dolayı SGK tarafından okullara idari para cezası

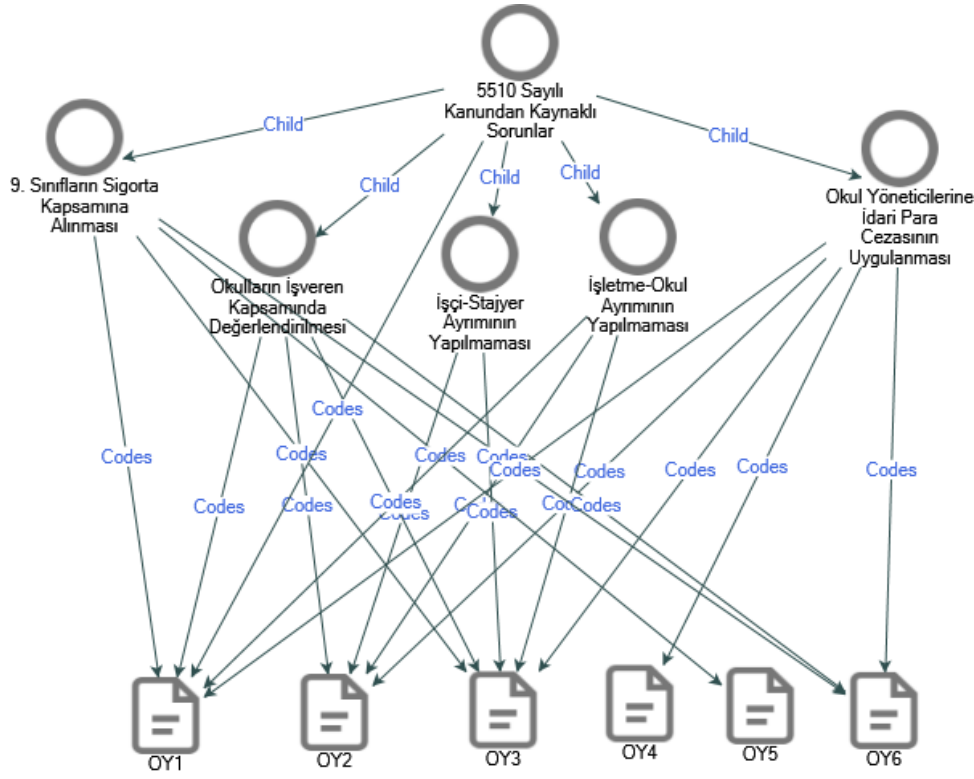
uygulanmaktadır. Aynı zamanda işten çıkışta sigortalılık işlemlerinin sonlandırılması ve prim yatırılması işlemlerinin bitirilmesi için belirli bir süre içinde SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. Oysa gerek öğrencilerin okula kayıtları gerek başka bir okula nakil gitmeleri veya sistemden çıkmaları sadece okul tarafından değil farklı merciler tarafından da yapılabilmektedir. Böyle durumlarda okuldan nakil giden öğrenci hakkında bilgi geç okula bildirilmekte ya da hiç bildirilmemekte ancak okul, öğrenci için hala prim yatırması nedeni ile kamu zararına yol açmasından dolayı okul yöneticileri idari para cezalarına çarptırılmaktadır.

OY1: Öğrencilerin işletmelere giriş ve çıkış işlemlerinde hatalar yapılabilmektedir. Çok dikkatli olmak gerekiyor. Geçmiş yıllarda SGK işlemleri ile ilgili verdiğim bir seminer çalışmasında bir okul idaresine 15.000 TL civarında idari para cezası uygulanmış 10 öğrencinin staj işlemleri ile ilgili. Öğrenci rapor almış, biz bu raporu SGK sistemi üzerinden görebiliyoruz. Öğrenci bazen raporu geç gönderiyor. Öğrenciyi raporlu iken çalışıyor göstermiş durumuna düşüyoruz. Böyle bir durum olduğunda brüt asgari ücret (2020 yılı için 3577,50 TL) kadar idari para cezası uygulanmaktadır. Daha önceki yıllarda böyle bir durum olduğunda bakanlık bunu ödeyebiliyordu. Ancak son yıllarda gönderilen genelgeler doğrultusunda ceza ücretini işten sorumlu olan görevli karşılıyor. Bırakın 8-10 öğrencide hata yapmayı ben bir öğrencide bile bir hata yaparsam neredeyse maaşımın yarısından fazlasını ceza olarak ödemek durumundayım. Bu durumu bir ay önce CİMER'e yazdım. CİMER, SGK'ya bildirdi. Cevap olarak SGK ile ilgili kanunun ilgili maddesine göre burada sorumluluğun işverene ait olduğu ifade edildi. İşveren kapsamında olan biziz. O nedenle Bakanlık ile yapılan protokol bağlamında işveren olarak değerlendirildiğimiz için yapılabilecek herhangi bir şeyin olmadığı bildirildi.

Şekil 3'te okul yöneticilerinin 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklı sorunlara ilişkin olarak görüşmelerden elde edilen kodların nitel veri analizi programından hazırlanan proje haritası verilmiştir. Görüşme yapılan 6 okul yöneticisinden 4'ünün idari para cezası ödemek zorunda kaldığı görülmektedir. 5 okul yöneticisi, okul yöneticilerinin işveren kapsamında değerlendirilmesinin yanlış bir uygulama olduğu söylemektedirler. İdari para cezası okulların işveren kapsamında değerlendirilmesinden dolayı uygulanmaktadır.

Şekil 3

Okul Yöneticilerinin 5510 Sayılı Kanun'dan Kaynaklı Sorunlar Kategorisine İlişkin Proje Haritası



Okul yöneticilerinin tamamı idari para cezaları uygulanması konusunda sorun yaşadıklarını ifade etmiştir. Okul yöneticileri hukuken işveren statüsünde görülerek para cezası verilmesinin haksızlık olduğunu düşünmektedirler. Üç okul yöneticisi işletme-okul ayrımının yapılması gerektiğini, iki okul yöneticisi de öğrencilerin stajyer öğrenci olarak değerlendirilmesi gerekirken işçi gibi nitelendirildiklerine vurgu yapmışlardır.

Staj İşlemlerinde Yönetimsel Sorunlar

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelere göre staj işlemlerinin yürütülmesine ilişkin sorun alanlarının ikincisi "Yönetimsel Sorunlar" kategorisi olarak değerlendirilmiş, bu kategoride on ayrı sorun alanı tespit edilmiş ve kodlanmıştır.

Bu kanuna göre, öğrencilerin iş kazası durumunda genel sağlık sigortasından yararlanmaları, işyerine staj için giriş yapılması vb. bütün işlemlerin okullar tarafından yapılması gerekmektedir. Bütün bu işlemler okullarda müdür yardımcılığı tarafından yerine getirilmektedir.

OY1: Öğrencilerin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık ile ilgili işlemler, okullarda bir müdür yardımcısı aracılığı ile yerine getirilir.

OY3: Bizim mevzuatımızda müdür yardımcısı için öğrencilerin sigortalılık iş ve işlemlerini yürütür diyor. Bunu 30 yıl öncesi için de söylüyordu. 30 yıl önce nasıl oluyordu? Sigorta yapılacak öğrenci listesi Bakanlığa gönderiliyordu.

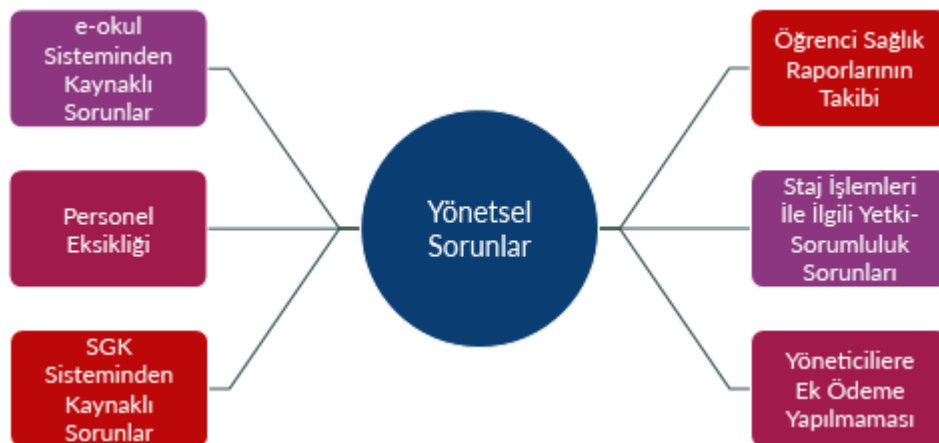
Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelere göre üzerinde en çok durulan konulardan biri meslek liselerine kayıt ve nakillerin yürütülmesinde okul yöneticilerinin bilgisi dışında nakil gelebilmesi ya da öğrencinin naklini okul yönetiminden habersiz alabilmesi, e-okul üzerinden okulun bilgisi dışında nakil gelebilmesi gibi karşılaşılan durumlar okul yöneticilerinin staj yapan öğrencilerin takibini güçleştiren konu olarak dikkat çekmektedir.

OY1: Öncelikle sistemden çıkış ile ilgili örneğin okulunda mesleki açık lise öğrencileri var. Eskiden çıkışları okul tarafından bir tasdikname ile yapılırdı. Şu an böyle bir şeye gerek yok. Sistem üzerinden nakiller gerçekleşiyor. Bu sene böyle durumla karşılaştık. Tesadüfen yakaladık. Bir öğrencimiz özel okula başvuru yapmış, okul idaresinin hiçbir bilgisi yok. Özel okul öğrenciyi nakil yolu ile sistemden çekmiş. Ben okul-aile birliği seçimleri için öğrencinin velisini aradım. Öğrenci velisi çocuğunun özel bir okula gittiğini söyledi. Bir hafta geçmiş, Bir hafta sonra bize bilgisi sistem üzerinden düştü.

Yönetimsel sorunlara ilişkin kavram haritası Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4

Staj İşlemlerine İlişkin Yönetimsel Sorunlar Kavram Haritası



Okul yöneticilerinin temel yönetimsel sorun alanları olarak; e-okul sisteminden kaynaklı sorunlara, gerek okul yönetimi gerekse staj işlemleri ile ilgili olarak yetki kargaşası sorunlarına, personel eksikliğine, SGK sisteminden kaynaklı sorunlara, yapılan

işin kapsamlı bir iş olmasına rağmen ayrıca kendilerine bir ödeme yapılmadığına vurgu yapmışlardır.

OY1: Bunun dışında bir okul kapatılınca 18 öğrenci Bakanlık tarafından nakil olarak sistem üzerinden bizim okula gönderilmiş. Bizim haberimiz yok. Öğrenci sayısında bir artış var okulda. Baktık metal bölümüne 18 öğrenci nakil gelmiş. Bu öğrencilerin giriş işlemlerinin yapılması gerekiyor. Çocuğun nakil gittiği günden itibaren 10 gün içinde çıkış bildirgesinin sistem üzerinden göndermemiz lazım. Ay sonunda da bu durumun prim puantajında görünmesi gerekiyor. Örneğin öğrenci okuldan gitti. Ben öğrencinin çıkışından haberim olmadığı için yapmadım. Ama nakil gittiği okul öğrencinin girişini yapıyor. Ancak henüz eski okulundan çıkış verilmemiş. Normal şartlarda çıkışı verilmeyen öğrencinin başka bir okula nakil kaydının yapılmaması gerekiyor. Ama sistem buna izin veriyor. Öğrencinin yeni okulu da bizi arayıp çıkışını verin demiyor. Bu durumları fark ettiğimiz anda geriye dönük 10 gün içinde kaydı alınabilir öğrencinin ancak yeterli bilgiye sahip olmayan müdür yardımcılarını anlık kayıtlar yapıp ceza alıyorlar.

Okul yöneticilerinin üzerinde önemle durduğu diğer konu, öğrencilerin sigortalılık işlemlerini takip eden ayrı bir birim ve personelin olması gerektiğine ilişkin görüşleridir. Özellikle meslek liselerine yeni okul yöneticisi olarak atanan müdürler ve müdür yardımcılarını, SGK işlemlerini takip etmek konusunda büyük bir iş yükü ile karşılaşmaktadırlar. İşletmelerde sigortalılık işlemleri için ayrı birimlerin olduğuna vurgu yapan okul yöneticileri, öğrencilerin sigorta işlemleri için kendilerine ayrıca bir ödeme yapılmadığını vurgulamaktadır.

OY3: Yani bizim 750 öğrencimiz var. Bu sayıda bir öğrenciyi takip edebilmek için insan kaynakları bölümü lazım. Biz birçok büyük şirkete öğrenci gönderiyoruz. MAN'a giden öğrencimiz var, çok büyük elektronik, iletişimle ilgili şirketlere giden öğrencilerimiz var. Bunlardan bir elektronik şirketin 150-200 çalışanı var. Tabi biz stajyerlerle ilgili bütün işlerimizi, işletmelerin insan kaynakları bölümü ile hallediyoruz. Şirket işçilerin işlemleri ile ilgili on kişi görevlendirmiş ve kendi içlerinde bölümlere ayırmışlar. SGK işleriyle ilgili hata yapıyor musunuz diye sordum bir ziyaretimde. Yok dediler tabi işimiz bu nasıl hata yapalım! Yani bu işlerle ilgili ayrı ayrı sorumlular var ve bu takip ediliyor. Örneğin benim iki öğrencim vardı bu işletmede. Birini bir kişi, diğerini başka

bir kişi takip ediyordu. Okullarda öğrenci takibi ile ilgili çeşitli paket programlar alan idareciler var. Bununla sürdürmeye çalışıyorlar.

OY5: Okullara bu işten anlayacak, muhasebe bilgisi olan idareci kadrosu tahsis edip orada özel bir görevli görevlendirmeniz gerekir. Meslek liselerine müdür yardımcısı atanırken buna dikkat etmek gerekir. Örneğin Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni veya tarih öğretmeni başvuruyor, müdür yardımcısı oluyor, birde meslek lisesi seçiyor. Hadi bakalım ondan sonra sorunlar başlıyor.

OY3: Ben bir mali müşavir arkadaşım ile konuştum. Bu işlerle ilgili nasıl bir yardım alabiliriz diye ama bana verdiği cevap şu: Siz bu işin altından kalkamazsınız. Ben kaç para alıyorum biliyor musunuz bu işleri yürütmek için? 250 çalışanı olan bir fabrikanın işlerini yürütüyorum söylemeyeyim aldığım rakamı! diye söyledi.

Okul yöneticileri staj işlemlerinin takibinde e-okul sisteminin, SGK'nın sigortalılık işlemlerini yürüttüğü sisteme ilişkin sorun alanlarına vurgu yapmaktadırlar. E-okul sistemi öğrencilerin okul ile ilgili devam-devamsızlık işlemleri için oluşturulmuştur. E-okul sisteminde staj işlemlerinin takibini yapabilecek alanların oluşturulması gerekmektedir. Bunun yanına SGK sistemi ile entegre olmaması nedeniyle öğrenci takibinde sıkça sorunlar yaşanmaktadır.

OY3: Şöyle durumlar da var. Girin SGK'nın sistemine bakın. Yüzlerce öğrenci vardır çıkışı yapılmayan. Hala okulun çalışanı olarak görünüyor. Bizim okulun da vardır, başka okulların da vardır.

Okul yöneticilerinin bazıları staj işlemlerinin yürütülmesi için ayrı bir paket program kullanmaktadır. Bu paket programlar, okul bütçesinden karşılanmaktadır. Bu programlar, staj işlemlerinin takibini kolaylaştırmakla birlikte bütün okullar tarafından satın alınamamaktadır. Bu kimi zaman okul yöneticisinin gerekli görmemesinden kimi zaman da bütçede yeterli ödenek olmamasından kaynaklanmaktadır. Bazı okul yöneticileri öğrenci takibini kendi yöntemlerince yerine getirirken, bazı okul yöneticileri de 3308 sayılı Kanun'a ilişkin işlemleri yürütmekte kullanılan paket programları tercih etmektedir.

OY1: Ben aylık sigortaları düzenlerken Excel'den bir liste hazırlarım. O liste üzerinden gelen ve giden öğrenciyi işlerim. İşlem yaparken ay sonunda sigorta

primlerini yaptığım programdaki öğrenci sayısı ile benim çizelgem tutuyorsa sorun yok demektir. Ben bunu kendimce böyle çözümlerdim.

OY5: Arkadaşlar her şeyi manuel yapmaya çalışmayıp da 3308 programını verimli kullanırsa programda her şey var. Örneğin bir öğrencinin işe girişini 3308 programına kaydediyorsun, yaşı, doğum tarihi bilgilerini kaydediyorsun, ondan sonra SGK ekranına geçip işe giriş diyorsun, bildirgeyi program hazırlıyor. SGK'nın işe giriş ekranına dosya gönder diyorsun, bu kadar hiçbir şey yapmıyorsun yani. Bu yüzden programı doğru kullanan herkes için hiçbir sorun yok. Program özel olduğu için biz ödüyoruz.

İşletmelerden Kaynaklı Sorunlar

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerde, staj işlemleri konusunda işletmelerin de kimi zaman gerekli sorumlulukları üzerine almak konusunda çeşitli nedenlerden dolayı çekimser davrandıklarını ifade etmişlerdir. İşletmeler, staj yapan öğrencilerin iş kazalarına uğramaları durumunda gizleme yoluna gidebildiğini ifade etmektedirler.

OY4: Orada ne yapıyorlar? Tutanak tutturuyorlar. İşyeri aleyhine ciddi sonuçlar doğuracağı için. Hatta o olayda da bakın 2016/21 sayılı genelge çıkmasaydı, okulların yine ceza alma riski vardı. Neyse o genelgeyle bizi biraz rahatlattılar. Buralarda işçi olarak çalışan çocuklar zaten dar gelirli ailelerin çocukları. Firma küçük bir destek sunuyor, o iş kazası ile ilgili çocuğu özel hastaneye götürerek işi çözmeye çalışıyorlar.

OY1: Ayrıca işletmelere teşvik veriliyor. Ben çok katılmıyorum bu uygulamaya. Benim önceki okulum çok kalabalıktı, aylık 110 milyon TL civarında işletmelere para verilirdi. Yani çocuğa ödeyeceği paranın eğer küçük işletme ise üçte ikisini, 20'den fazla çalışanı varsa üçte birini iade alıyorlar. Bu düzenleme çıkarılırken de bize sorulmadı nasıl yapılabilir diye. Bununla ilgili de birçok aksaklıkla uğraşıyoruz. İşletmelerin IBAN'larını alıyoruz, işletme kendi IBAN numarasını yanlış yazıyor, tekrar düzeltiyoruz. Bunun en mantıklı yolu, madem işletmelere katkıda bulunulacak, çocuk bankada bir hesap açtırsın ödemeyi biz yapalım öğrenciye. Paralarını zamanında alsın öğrenciler, bazen işletmeler para ödemekten kaçınıyor.

OY6: Öğrencileri işyerlerine yerleştirdiğimizde ilk sorulan soru şu: Öğrencilerin sigortasını siz mi yapacaksınız biz mi? Ona göre alım yapıyor.

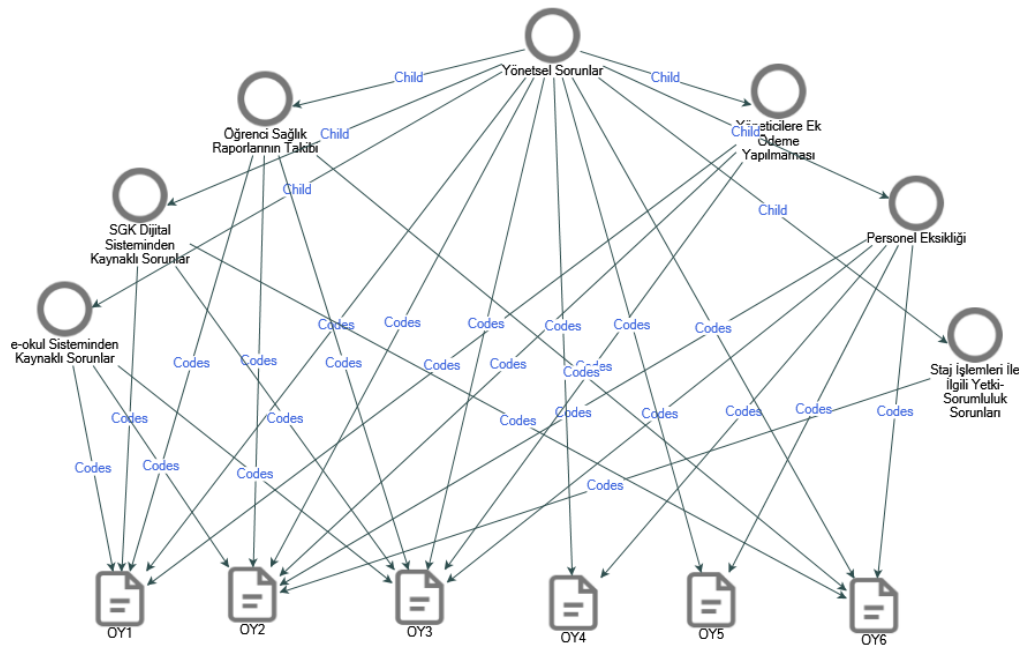
Okulun yaptığını duyması ile gerekli belgeleri isteyip işlemleri başlatıyorlar. Sigortanın okul tarafından yapılması ile birlikte öğrenciyi rahatlıkla çalıştırıyor.

Okul yöneticisinin ifade etmiş olduğu sosyal sigorta işlemlerinin okul tarafından yapılması, işverenlerin stajyer alımında maliyeti düşürücü bir şekilde davranma isteğini göstermektedir.

Şekil 5'te okul yöneticilerinin yönetsel sorunlar kategorisine ilişkin proje haritası verilmiştir.

Şekil 5

Okul Yöneticilerinin Yönetsel Sorunlar Kategorisine İlişkin Proje Haritası



Yönetsel sorunlar kategorisinde ilk üç okul yöneticisinin öngörülen kodlara ilişkin cevap verdikleri görülmektedir. Özellikle öğrenci sağlık raporlarının takibinde yaşanan güçlükler, SGK'nın staj yapan öğrencileri takip ettiği dijital sistemler, personel eksikliği sorun alanları okul yöneticilerinin çoğunluğu tarafından ifade edilmiştir.

Çözüm Önerileri

Görüşme yapılan okul yöneticileri uygulama sürecinde ve yasal düzenlemelerde belirli düzenlemelerin yapılması ile bazı konuların çözülebileceğini ifade etmektedirler. Görüşmelerden yola çıkılarak çözüm önerileri Şekil 6'da verilmiştir:

Şekil 6

Okul Yöneticilerinin Çözüm Önerileri



Okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde yaşanan aksaklıklara ilişkin çözüm önerilerinin hukuki, yönetsel, mali ve eğitimsel olarak gruplanabileceği söylenebilir. Ayrıca yönetici atamalarına ilişkin yönetmeliğin gözden geçirilmesi gerektiği ve okul yöneticilerine getirilen görev yılı sınırlamalarının da sorunlara yol açtığı okul yöneticileri tarafından dile getirilmiştir.

Okul-işletme ayrımının iyi belirlenmesi, idari para cezası uygulanmasından vazgeçilmesi, stajyer-işçi ayrımının belirsizliklere meydan verilmeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi, stajyer öğrencilerin staj çalışmalarının emeklilik haklarına hukuken katkıda bulunması için gerekli düzenlemelerin yapılması okul yöneticilerinin öngördüğü hukuki çözümler olarak ifade edilebilir.

OY2: Bunun çözümü 5510 sayılı Kanun'un değişmesi. Millî Eğitim Bakanlığı'nın kanunun değişmesi için girişimde bulunması lazım. SGK ile protokol yapılmayacak, stajyer öğrenci kavramı netleştirilecek, stajyer öğrencilerin çalışma şartları Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı arasında görüşülerek bir yönetmelikle düzenlenecek ve bu işler tarafımdan yürütülür diyecek.

OY2: Burada temel yapılacak şey, 5510 sayılı Kanun'da stajyer öğrenci tanımına ilişkin ek bir fıkra ile düzenleme yapılacak ve stajyer öğrencilerin iş ve işlemleri Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı tarafından birlikte düzenlenen bir yönetmelikle düzenlenecektir, şeklinde bir ek madde ile bu sorun çözülecek. Öğrenci çalışan kapsamında değerlendirilmeyecek. Bunlara sadece iş sağlığı ve iş güvencesine ilişkin sigorta yapılacak %1 veya %5 oranından her neyse bakmakla yükümlülük durumuna göre değerlendirilecek.

Yönetmelik çözümler olarak okul yöneticileri, staj ve sigorta işlemleri için okullarda ayrı bir birimin oluşturulması, öğrenci nakillerinin sadece okul tarafından yapılması,

okula okul yönetiminin bilgisi dışında nakil yapılmaması, yetki karmaşasının önüne geçilmesi, muhasebe alanı öğretmenlerinin bu işlemler için görevlendirilebilmeleri, e-okul sisteminin staj işlemleri için uyumlulaştırılması, sigortalılık işlemleri ile ilgili yazılım programlarının edinilmesinin uygun olacağı görüşündedirler.

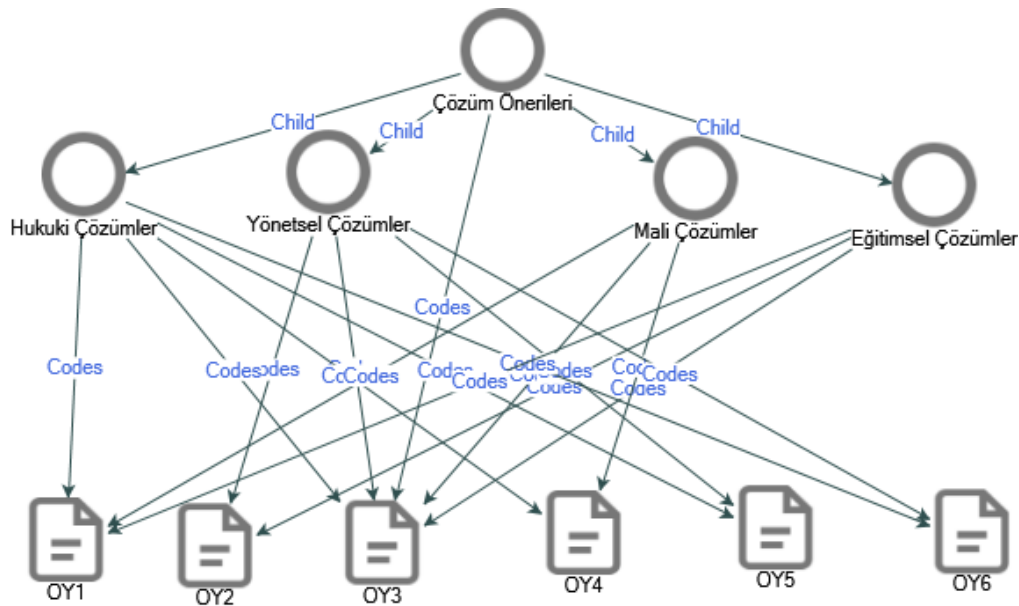
Okul yöneticileri staj işlemleri görevi üstlenen yöneticiler için ayrıca ek ödeme yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Öğrencilerin emeklilik hakları konusunda ek primlerin ödenmesi mali çözümler olarak okul yöneticilerinin vurguladıkları konulardır.

Okul yöneticileri öğrencilerin staj işlemleri ve sosyal güvenlik işlemlerinin okulda oluşturulabilecek ve bu konuda eğitim almış kişilerce yapılmasının, hizmetiçi eğitimler yardımı ile yeni atanan ve staj işlemleri ile ilgili sorumluluğu olan müdür yardımcılarında hizmetiçi eğitim verilmesinin yaşanan bazı sorunların önüne geçebileceğini ifade etmektedirler.

Şekil 7'de okul yöneticilerinin staj işlemlerinde karşılaşılan sorunların nasıl çözülebileceğine ilişkin verdikleri yanıtlarla oluşturulan proje haritası verilmiştir.

Şekil 7

Okul Yöneticilerinin Staj İşlemlerine İlişkin Çözüm Önerileri Kategorisine İlişkin Proje Haritası



Şekil 7'de görüldüğü gibi okul yöneticilerinden beşi staj işlemlerinin yaşanan sorunların çözümünde hukuki çözümlere ilişkin öneriler getirdiği görülmektedir. Özellikle 5510 sayılı Kanun'da belirtilen sorun alanlarına ilişkin değişikliklerin yapılması gerektiğini düşünmektedirler. İşçi-stajyer ayrımının yasal metinlerde belirginleştirilmesi, okulun işyeri olmaktan çıkarılmasına ilişkin yasal düzenlemeler, okul yöneticilerinin

işveren ya da işveren vekili olmalarına ilişkin belirlemelerin değiştirilmesinin birçok sorunu çözebileceğini düşünmektedirler. Okul yöneticileri, okullarda staj işlemleri ile ilgili personel istihdamının yapılması, seçilecek personelin muhasebe bilgisinin olması, halen bu işlemleri takip eden okul yöneticilerine hizmet-içi eğitimler verilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

1980'li yıllardan sonra bütün dünyada etkisini gösteren neoliberal politikalar nedeniyle eğitim, sağlık vb. alanlarda olduğu gibi sosyal güvenlik alanında da sosyal devlet ilkesinin erozyona uğradığı görülmektedir. Neoliberal düşüncenin temel eksenini olan bütün kamusal kurumları piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda düzenleme eğiliminin, eğitim ve sosyal güvenlik alanının birlikte uygulandığı meslek liselerinde beceri eğitimi kapsamında yapılan staj uygulamasında da somutlaştığı söylenebilir.

Okul yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucunda, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin sigortalılık işlemleri ile ilgili çeşitli sorun alanları tespit edilmiştir. Bu sorunlar görüşmeler sonrasında nitel araştırma yöntemine uygun olarak belirli kategoriler halinde kodlanmış ve her bir kategoride yönetici görüşleri ve alanyazın doğrultusunda yorumlanmıştır. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun'un öğrencilere sosyal güvenlik bakımından ne derecede etkili olduğuna ilişkin sigorta işlemleri açısından okullarda yapılan işlemler ve yaşanan sorunlar ve 5510 sayılı Kanun'da belirtilen işveren ve işveren vekili kavramlarının okullarda uygulanma güçlüğü ve okulların işletme olarak kavramsallaştırılmasının yarattığı sorunlar tartışılmıştır.

Okul yöneticileri görüşmelerde temel sorun alanı olarak uğradıkları para cezaları üzerinde durmuşlardır. Uygulanan para cezalarının okuldan okula farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Aksoy (2017, s.80), okul yöneticilerinin bu türlü idari para cezalarına uğrayabileceğini ve bu durumun birçok soruna yol açacağını ifade etmektedir:

“6764 sayılı Kanun'a göre öğrencilerin iş yerlerine giriş ve sigorta konusuyla ilgili işlemlerinin yürütücüsü okullardır. Buna göre öğrencilerin işe giriş ve çıkış bildirgelerini okullar izleyecek, gecikmelerden de okul müdürlükleri sorumlu tutulacaklardır. Bu tercihin, öğrenciler açısından daha güven verici bir karar olduğu düşünülse dahi okul yöneticilerinin sorumluluklarını artıran ve onları gelecekte ortaya çıkabilecek olası idari cezalar nedeniyle gerilime sokabilecek bir yanı da bulunmaktadır.”

Meslek Liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin hukuken işveren statüsünde değerlendirilerek öğrencilerin stajları ile ilgili işlemleri yerine getirirken çeşitli para cezalarına uğramaları ve bu cezaların kendileri tarafından ödenmesinin hakkaniyete uygun olmadığı görülmektedir.

Öğrencilere sağlanan hakların azaltılması, sigortalılık kapsamının daraltılması, bu işlemlere yönelik belirsizlik ve uygulamaya ilişkin sorunlar mesleki yeterliliklerin öğrencilere kazandırılması açısından sorunlara yol açabilir. Meslek liselerine devam eden öğrencilerin görece ekonomik açıdan daha alt gelir gruplarında yer alan ailelerin çocukları olduğu görülmektedir. Öğrencilere yapılan ödemelerin düşük olmasına rağmen onlardan yüksek performans beklentisi, emek ve sermaye arasındaki çelişkiyi yansıtan temel bir gösterge olduğu söylenebilir. Kablay (2021, s.134), stajyer öğrencilerin öneminin giderek arttığını, stajyer çalıştırmanın birçok açıdan işletmeler açısından daha fazla tercih edildiğini, işletmelerin gerek ücret gerek sosyal güvenlik ödemelerinden dolayı giderek stajyer çalıştırmak eğiliminde olduklarını ve böylece üretim maliyetlerinin düşürülmeye çalışıldığını, çalışma ilişkilerinde bir sömürü durumu yaratıldığını ifade etmektedir. Beceri eğitimine ilişkin yapılan ve öğrenci görüşlerinin değerlendirildiği bazı çalışmalarda, okul yöneticilerinin görüşleri bu çalışmadaki düşünceleri destekler niteliktedir. Örneğin Üstün ve Savaş (2009, s. 115), meslek liselerinde staj gören öğrencilerin, işletmelerde “aynı işi yapan ucuz işgücü olarak” algılandığını ortaya koymuştur. Öte yandan Olcay, İbrahim ve Sürme (2015), Turizm alanında Gaziantep’te staj eğitimi alan yüksekokul öğrencileri ile yürütülen çalışmada, staj yapan öğrencilerin “Staj eğitimi aldığım işletmede stajyer olarak değil de kadrolu personel gibi çalıştım.” sorusuna çoğunlukla ‘Kararsızım’ cevabını verdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Soruya hayır cevabının verilmemesi işletmelerde yapılan stajın, stajı aşan bir çalışmanın da varlığına işaret etmektedir. Bunun yanında öğrenciler “Staj yaptığım işletmede ucuz işgücü olarak kullanılmadım.” sorusuna da benzer şekilde ‘Kararsızım’ cevabı vermişlerdir. Öğrencilerin staj ücreti almasına rağmen, staj saatleri dışında başka bir işyerinde çalışması, öğrencilere ödenen ücretin yeterli olmadığına kanıtı olarak gösterilebilir.

Okul yöneticileri her ne kadar öğrencilerin iş kazalarına karşı sigortalanmalarının olumlu olduğunu söyleseler de asgari ücretin %30’u kadar bir miktarın %1’inin kısa süreli sigortalılık için esas alınmasının öğrencileri ne derecede koruyacağını tartışmalı olduğunu söylemek gerekir. Ayrıca farklı bir işyerinde de çalışmalarından dolayı uzun

saatler çalışma sonucu iş kazasına uğrama riskini de artıran bir olgudur. Bu bakımdan öğrencilere yapılan ödemelerin ikinci bir işte çalışma gereksinimini ortadan kaldıran nitelikte olması gerektiği söylenebilir. Aksoy (2017, s.80), iş kazalarına ilişkin yapılan sigorta ile ilgili şunları söylemektedir:

“Beceri eğitimine katılan öğrencilere, çalışma süreleri içinde, işyerlerinde iş kazalarına karşı sağlık sigortası anlamına gelebilecek ‘iş kazası ve meslek hastalığı sigortası’ yapılmakta ancak çalışma karşılığı sayılan ve gelecekteki sosyal güvencelerine eklenecek nitelikte bir sosyal güvenlik ödemesi yapılmamaktadır. Bir bakıma, öğrenciler gerçek işyerlerinde, gerçek işçiler ve gerçek patronlarla sembolik bir ücret ve günü kurtaran bir türde bir sigortayla çalışmaktadırlar. Bu tür bir sigortalamanın öğrencilerden çok işverenleri korumaya aldığı da açıkça görülmektedir.”

Öğrencilerin stajlarını sürdürürken karşılaşılabilecekleri iş kazalarının sonucunda iş göremez hale gelmeleri durumunda ne derecede mağduriyetlerinin giderileceği tartışma konusudur. Genel sağlık sigortasından yararlanmayan kişilerin iş göremez aylığı alıp alamayacağı tartışılan çok önemli konulardan biridir. Bu konuda karşılaşılan hukuki uyumsuzluklarda iş kazası geçiren işçinin ilgili mahkemeye başvurarak tazminat davaları aracılığı ile zararını tazmin ettirme yoluna gidebildiği görülmektedir.

Mesleki eğitim kurumlarının hukuksal niteliğinin iyi bir biçimde düzenlenmesi, işverenlerle ilişkilerde okulun statüsünün ne olacağı oldukça önemlidir. Eğitim kurumu- iş yeri arasındaki sınırların iyi bir biçimde belirlenmesi birçok yönetsel sorunun çözümüne olanak sağlayabilir. Yaşanan sorunların çözüme kavuşturulması toplumun, öğrencilerin mesleki eğitime ilişkin bakışını farklılaştırabileceği gibi daha nitelikli bir mesleki eğitimin sağlanmasına da yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aksoy, H. H. (2011). Yoksullar için mesleki ortaöğretimin çatışmacı bir yorumu. *Tes-İş Dergisi, Haziran*, 91-100.

Aksoy, H. H. (2017). Meslek liseleri öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi: Okul destekli çocuk işçiliği. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 62-63, 74-82.

Aksoy, H. H. (2018, 16 Eylül). Eğitim planlamasından neoliberal belirlemeye: Bütçe mi figürler mi? *Birgün, Pazar*. <https://www.birgun.net/makale/egitim-planlamasindan-neoliberal-belirlemeye-butce-mi-figurler-mi-230624>

Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, I. (1998). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. Alkım Yayınları.

- Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1), 7-47.
- Başaran, İ. & E. Çınkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Bauer, W. & M. Gessler. (2017). Dual vocational education and training systems in Europe: Lessons learned from Austria, Germany and Switzerland. In *Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa Current Situation and Development*, edited by F. Eicker, G. Haseloff, and B. Lennartz, 48-66. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Canbay, T. & Demir, M. (2013). Türkiye’de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 303-315. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13699/165830>.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. (Çeviri editörü: M. Bütün, & S. B. Demir) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal güvenlik sosyolojisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Euler, D. (2013). *Germany’s dual vocational training system: A model for other countries?* Gütersloh, Germany: Bertelsmann Stiftung.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2, 141-162.
- Güvercin, H. C. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye’de sosyal güvenliğin tarihçesi. *A. Ü. Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.
- Güzel, A. (2005). Türk sosyal güvenlik sisteminde öngörülen reform mevcut sorunlara çözüm mü? *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(4), 8, 61-76.
- Hoeckel, K. (2008). Costs and benefits in vocational education and training. *Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development*, 8, 1-17.
- Işıkoğlu, N. (2005). Eğitimde nitel araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 20, 158-165.
- İzgi, B. B. (2008). Türk sosyal güvenlik sisteminde son gelişmeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 85-107.
- Kablay, S (2021). Stajyer öğrencilerin emek süreçleri: Meslek liseleri üzerine niteliksel bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(1), 132-160.

- Kökalan Çımrın, F. & Durdu, Z. (2015). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve bireysel emeklilik sistemi . *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 60-75. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7582/99531>.
- Kurul, N. (2012). *Eğitim finansmanı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Martin Artiles, A., Lope, A., Barrientos, D., Moles, B. & Carrasquer, P. (2020). The rhetoric of Europeanisation of dual vocational education and training in Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 73-90.
- Martínez-Izquierdo, L. & Torres Sánchez, M. (2022). Dual vocational education and training and policy transfer in the European Union policy: The case of work-based learning and apprenticeships. *Cogent Education*, 9(1), 2154496.
- Olçay, A., Yıldırım, İ. & Sürme, M. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi hakkında görüşleri: Gaziantep ili örneği. *Yükseköğretim Bilimleri Dergisi*, 5(3), 324-334.
- Özdamar, M., & Çakar, E. (2013). Kimler 2022 sayılı kanun kapsamındaki aylık hakkından yararlanabilir, aylığın hesaplanması, muhtaçlığın tespiti ve sağlık yardımlarından yararlanma usulleri nelerdir? *Mali Çözüm Dergisi, Ocak-Şubat*, 311-326.
- Özmen, Z. (2017). Avrupa’da sosyal güvenlik sisteminin finansmanı: Farklı refah devletleri üzerine bir inceleme. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 600-620.
- Özsucu, Ş. (2003). Küreselleşme ve sosyal güvenlik krizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58(2), 133-152.
- Seggie F. N. & Yıldırım, M. A. (2015). Nitel araştırmaların desenlenmesi. Editör: F. N. Seggie & Y. Bayyurt. *Nitel araştırma, yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ulutürk, S. & Dane, K. (2009). Sosyal güvenlik: Teori, dönüşüm ve Türkiye uygulaması *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 114-142.
- Ünal I. (1996). *Eğitim ve yetiştirme ekonomisi*. Ankara: Epar Yayıncılık.
- Uşan, M. (2016). Kanun yapmak bu kadar kolay mı, yahut bu kadar zor mu? (5510 sayılı kanun uygulaması çerçevesinde bir tesbit) . *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 209-228. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ybuhukuk/issue/13559/164196>.

- Üstün, G. & Savaş, D. (2009). İşletmelerde yapılan beceri eğitimi sırasında gerekli uygulamaların yerine getirilmesi hakkında K.M.L. öğrenci görüşleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 103-107.
- Yenihan, B. (2017). Bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik: Dünya'da ve Türkiye'de gelişimi üzerine bir inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 177-196.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yurdadoğ, V. (2017). Sosyal güvenlik ve yeniden gelir dağılımına etkisinin teorik çerçevede değerlendirilmesi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 254-269.