

25746

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ORGANİZASYON VE İŞLETME POLİTİKASI
ANABİLİM DALI

ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN
İŞYERİ VERİMLİLİĞİNE VE UYUMUNA ETKİLERİ
VE
MALATYA KÜÇÜK SANAYİ SİTESİ'NDE
UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

25746

DOKTORA TEZİ

Danışman : Prof. Dr. Fuat ÇELEBİOĞLU

Hazırlayan : Ali AKSOY

İstanbul - 1993

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

ÖNSÖZ

Ekonomik büyüme ve gelişme bilgi birikimi ve bu bilgilerin teknolojiye ve hayata aktarılmasıyla sağlanabilmektedir. Ekonomik açıdan kalkınmış olan ülkeler eğitimde de ileri gitmiş ülkelerdir. Bu nedenle kalkınmanın gerçekleştirilmesinde sermaye ve doğal kaynaklar kadar, insan faktörünün de etkili bir şekilde kullanılması ve değerlendirilmesi zorunludur.

Günümüzde nitelikli eleman yetiştirmede eğitimin önemi herkes tarafından tartışmasız bir şekilde kabul edilmektedir. Bu gerçekten hareketle işletmelerde çırak statüsünde çalışan elemanların eğitimi ülkemizde yasal bir çerçeveye oturtulmuştur. Ancak bu eğitimin çırak verimliliği üzerinde etkili olabilmesi, gerekli şartların yerine getirilmesi ile mümkündür. Bu çalışmada Malatya ilindeki Çıraklık Eğitim Merkezi'nde verilen eğitimin, çırakların verimliliği üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

Bu çalışmanın yürütülmesi ve yönlendirilmesinde yardımlarını esiregemeyen danışman hocam Prof. Dr. Fuat ÇELEBİOĞLU'na, görüş ve eleştirileriyle çalışmaya katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Mehmet TİKİCİ, Yrd., Doç. Dr. Mevlüt TÜRK ve Yrd. Doç. Dr. Ferhan DEMİRKOL'a çalışmanın yürütülmesinde yardımlarını esirgemeyen Çıraklık Eğitim Merkezi Genel Müdür Yardımcısı Zeki ÖZKAN ve Malatya Esnaf ve Sanatkarlar Birliği Başkanı Mehmet ACET'e, tezin bilgisayarla yazımını gerçekleştiren Arş. Grv. M. Recep ARMUTLU'ya, anket formlarını cevaplama nezaketini gösteren Malatya Çıraklık Eğitim Merkezi'nin yönetici ve öğretmenlerine, işyeri sahiplerine, usta öğreticilere ve çıraklara teşekkürü borç bilirim.

Ali AKSOY

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÇİZELGELER	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DİĞER ÜLKELERDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

I. TÜRKİYE'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	4
A. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM	4
1. AHI BİRLİKLERİNDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	4
i. Ahi Birliklerinin Kuruluşu	5
ii. Ahi Birliklerinin İdari Yapısı.....	7
iii. Ahi BirliklerindeEğitim	10
iv. Ahi Birliklerinde Yardımlaşma ve Dayanışma.....	14
v. Ahi Birliklerinin Etkisini Kaybetmesi	16
2. BATI TARZINDA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	17
B. CUMHURİYET DÖNEMİ	19
1. PLANLI KALKINMA ÖNCESİ DÖNEM	19
2. PLANLI KALKINMA DÖNEMİ.....	25
i. Birinci Kalkınma Dönemi.....	25
ii. İkinci Kalkınma Dönemi	27
iii. Üçüncü Kalkınma Dönemi.....	28
iv. Dördüncü Kalkınma Dönemi	30
v. Beşinci Kalkınma Dönemi.....	31
vi. Altıncı Kalkınma Dönemi.....	32
II. DİĞER BAZI ÜLKELERDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ.....	33
A. ALMANYADA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	33

B. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ'NDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	36
C. İNGİLTERE'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	38
D. FRANSA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	41
E. HOLLANDA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	42
F. İTALYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	44
G. İRLANDA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	44
H. İSVEÇ'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	45
İ. ÇEKOSLOVAKYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	45
J. HİNDİSTAN'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	46
K. BREZİLYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	47
L. RUSYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	48
M. JAPONYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	49

İKİNCİ BÖLÜM

3308 SAYILI ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM KANUNU İLE GETİRİLEN SİSTEM

I. 3308 SAYILI KANUNUN ÇIKIŞ SEBEPLERİ	52
II. 3308 SAYILI KANUNA ESAS OLAN HUKUKİ KAYNAKLAR	52
A. ANAYASA VE KONULAR	53
B. TÜZÜKLER VE YÖNETMELİKLER	55
C. İŞYERİ VE İÇ YÖNETMELİKLERİ	55
D. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMELERİ	55
E. ULUSLARARASI KAYNAKLAR	56
1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN OLUŞTURDUĞU SÖZLEŞMELER	56
2. DİĞER ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER	57
III. 3308 SAYILI KANUNUN GENEL KAPSAMI	58
A. BAŞLICA TANIMLAR	58
B. KANUNLA GETİRİLEN YENİLİKLER	59

1. ÇIRAKLIK, ÖRGÜN VE YAYGIN MESLEKİ EĞİTİMİN BİR SİSTEM BÜTÜNLÜĞÜ İÇERİSİNDE DÜZENLENMESİ	59
2. SOSYAL GÜVENLİK YILLIK İZİN VE ÜCRET	60
3. ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİMİ TEŞVİK	61
4. ÇIRAKLIK, MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİ GELİŞTİRME VE YAYGINLAŞTIRMA FONU	61
5. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME MERKEZİ	62
6. DENKLİK İŞLEMLERİ	62
7. ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİMİN DENETİMİ	63
C. KANUNUN UYGULAMA ALANI	64
1. İŞYERİ VE KURULUŞLAR	64
2. İLLER VE MESLEKLER	64
D. KANUNUN GETİRDİĞİ KURULLAR VE KOMİSYONLAR	65
1. KURULLAR	65
2. KOMİSYONLAR	66
IV. KANUNDA ÖNGÖRÜLEN EĞİTİM SİSTEMİ	67
A. SİSTEMİN GENEL YAPISI	67
1. İŞLETMELERDE MESLEK EĞİTİMİ	67
2. MESLEK KURSLARI	68
3. ÇIRAKLIK EĞİTİMİ	69
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİMİN ESASLARI	69
1. ADAY ÇIRAK VE ÇIRAKLARIN EĞİTİMİ	69
2. KALFALIK EĞİTİMİ (USTALIK EĞİTİMİ KURSU)	73
3. USTA ÖĞRETİCİLERİN İŞ PEDAGOJİSİ KURSU	75
4. MESLEK KURSLARI-GELİŞTİRME VE UYUM KURSLARI	76
C. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ	76
1. SÖZLEŞMENİN YAPILMASI	77
2. SÖZLEŞMEDE YER ALAN TARAFLARIN GÖREV VE SORUMLULUKLARI	77
3. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN FESH EDİLMESİ	79

D. ÇIRAKLIK EĞİTİMİNE ALINACAKLARDA ARANACAK KOŞULLAR.....	81
E. EĞİTİM SÜRESİ	82
1. ÇIRAKLIĞA BAŞLAMA VE DENEME SÜRESİ.....	82
2. ÇIRAKLIK SÜRESİ	83
3. KALFALIK SÜRESİ.....	83
F. SINAVLAR VE DÜZENLENEN BELGELER.....	83
1. KALFALIK VE USTALIK SINAVLARI	83
2. DÜZENLENEN BELGELER	85
V. ÇIRAKLIK EĞİTİMİ UYGULAMALARININ BUGÜNKÜ DURUMU	86
A. EĞİTİM-ÖĞRETİM UYGULAMALARI	86
B. ÖĞRETİM ELEMANI DURUMU.....	88
C. EĞİTİM PROGRAMLARIYLA İLGİLİ GELİŞMELER	88
D. BELGELERİN STANDART HALE GETİRİLMESİ	89
E. DİĞER KURUMLARLA İŞBİRLİĞİ ÇALIŞMALARI	90
F. YATIRIM VE KURUMLAŞMA ÇALIŞMALARI	91
1. KURUMLAŞMA ÇALIŞMALARI.....	91
2. YATIRIM ÇALIŞMALARI.....	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İŞYERİ VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

I. VERİMLİLİK.....	93
A. VERİMLİLİK KAVRAMI VE TANIMI.....	93
B. VERİMLİLİĞİN ÖNEMİ.....	98
1. VERİMLİLİĞİN MAKRO AÇIDAN ÖNEMİ	98
1. VERİMLİLİĞİN MİKRO AÇIDAN ÖNEMİ	101
C. VERİMLİLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	105
D. VERİMLİLİĞİ ARTIRICI YÖNTEM VE TEKNİKLER	107
II. EĞİTİM VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	114

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	119
II. ARAŞTIRMANIN ÖN ÇALIŞMALARI.....	120
III. ARAŞTIRMA MODELİ.....	121
IV. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	121
V. HİPOTEZLER	122
VI. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	122
VII. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI	123
VIII. VERİLERİN ANALİZİ.....	124
IX. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	124
A. İŞYERİ SAHİBİ VEYA USTA ÖĞRETİCİLER	125
B. YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER	138
C. ÇIRAKLAR	141
X. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ	150
XI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	153
A. İŞYERİ SAHİBİ VE USTA ÖĞRETİCİLER	153
B. YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER	158
C. ÇIRAKLAR	161
KAYNAKÇA	165
EKLER.....	
EK 1 ÇIRAKLIK VE MESLEK EĞİTİMİ KANUNU GEREĞİNCE GELİŞEN MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ	
EK 2 ÇIRAKLIK EĞİTİMİ UYGULAMASI YAPILAN MESLEKLER	
EK 3 ÇIRAKLIK EĞİTİMİ SİSTEMİ	
EK 4 ADAY ÇIRAK/ ÇIRAK PRATİK EĞİTİMİ DEĞERLENDİRME FORMU	
EK 5 ÇIRAKLIK SÖZLEŞME FORMU	
EK 6 ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE GELİŞMELER	
EK 7 ANKET SORULARI	

ÇİZELGELER

Sayfa No

Çizelge 1 - Aday Çıraklık Dönemi Haftalık Ders Dağıtım Çizelgesi.....	71
Çizelge 2 - Çıraklık Dönemi Haftalık Ders Dağıtım Çizelgesi.....	72
Çizelge 3 - Kalfalık Dönemi (Ustalık Eğitimi) Kurs Programı.....	74
Çizelge 4 - Usta Öğreticilerin Eğitimi İçin İş Pedagojisi Kurs Programı	75
Çizelge 5 - İşyeri Sahibi ve Usta Öğreticilerin Tahsil Durumu	121
Çizelge 6 - İşyeri Sahiplerinin Ustalık Tecrübeleri.....	126
Çizelge 7 - İşyeri Sahiplerinin Usta Öğreticilik Belgesi.....	126
Çizelge 8 - İşyeri Sahiplerinin ve Ustaların İş Pedagoji Belgesi	127
Çizelge 9 - İşyeri Sahiplerinin Bağlı Olduğu Birlik	128
Çizelge 10 - İşyeri Türü.....	128
Çizelge 11 - Çalıştırılan Çırak Sayısı	129
Çizelge 12 - Beceri Telafi Eğitimi Gerekliliği	130
Çizelge 13 - Çıraklık Eğitiminin Yerinde İzlenmesi	131
Çizelge 14 - Başarı Durumlarının Bildirilmesi	132
Çizelge 15 - İşyeri Sahibinin Eleman Alımındaki Tercihi.....	133
Çizelge 16 - Çıraklık Eğitimi Görenlerin Üretim Artışına Katkısı.....	134
Çizelge 17 - Çıraklık Eğitimi Görenlerin Alet Kullanma Becerisi	134
Çizelge 18 - Çıraklarda Davranış Farklılığı.....	135
Çizelge 19 - Olumlu Davranışların Dağılımı	136
Çizelge 20 - Çıraklar Arası Anlaşmazlıklar	137
Çizelge 21 - Eğitim ve İş Kazaları Arasındaki İlişki	137
Çizelge 22 - Çıraklık Eğitimi Konusunda Özel Eğitim.....	138
Çizelge 23 - Endüstri Tecrübesi.....	139
Çizelge 24 - Çırakların Yaşı.....	141
Çizelge 25 - Çırakların Tahsil Durumu	142
Çizelge 26 - Babaların Tahsil Durumu ve Meslekleri.....	142
Çizelge 27 - Annelerin Tahsil Durumu.....	143

Çizelge 28 - Ailedeki Birey Sayısı.....	143
Çizelge 29 - Çırağın Ailesiyle Birlikte Oturup Oturmaması.....	144
Çizelge 30 - Beslenme Düzeni.....	145
Çizelge 31 - Mesleklerini Tercih Sebebi	145
Çizelge 32 - İşyerindeki Eğitim Düzeni.....	146
Çizelge 33 - İşyerinde Meslek Eğitimi Yöntemi.....	147
Çizelge 34 - Meslekle İlgili Basılı Kaynak.....	147
Çizelge 35 - Koordinatör Öğretmenlerin İlgileri.....	148
Çizelge 36 - Alet ve Makinalar Açısından Mukayese	149



GİRİŞ

İşletmelerin belirlenen amaçlara ulaşmasını sağlayan üretim faktörlerinden birisi de insan yani emektir. Üretim faktörlerinin herbiri ayrı ayrı öneme sahiptir ve bunlardan birinin eksik olması durumunda üretimden söz etmek mümkün değildir. Bunun yanısıra insan faktörünün taşıdığı önem bu noktada farklılık arz etmektedir. O da, insanın bir üretim faktörü olmasının yanısıra aynı zamanda tüm üretim faktörlerinin kullanıcısı durumunda olmasıdır.

İnsan faktörünün taşıdığı bu önemin kavranmasıyla birlikte ona gösterilen ilgi de sürekli artmaya başlamıştır. Sanayi devrimi öncesinde insana makina sisteminin bir parçası olarak bakan teorilerin zamanla iflas etmesi, insan unsuru üzerinde yeniden düşünülmesini gerektirmiş, bunun sonucunda insanın sosyal yönünün de dikkate alınması gerçeğinden hareket eden insan ilişkileri yaklaşımı geliştirilmiştir. İşletmelerde verimliliğin, insanın verimliliği ile paralellik arzettiğini kavrayan bilim adamları ve yöneticiler dikkatlerini bu konuda yoğunlaştırmaya başlamışlardır.

Bu gelişmeler sonucunda insanın verimliliğini artırıcı değişkenlerin önemi de artmıştır. Verimliliğe etki eden değişkenlerden birisinin, belki de en önemlisinin eğitim olduğu düşüncesi çağdaş işletmecilik anlayışının gereği olmuştur. Bu gerçekten hareket eden ülkeler ve işletmeciler bütçelerinin önemli bir kısmını eğitim harcamalarına ayırmaktadırlar.

Ülkemiz işletmelerinde de eğitime verilen önem, dünya geneli ile aynı doğrultuda gelişme göstermektedir. Bu amaçla; Anayasa'da, kalkınma planlarında, iş kanununda da eğitim konusunda değerlendirmelere yer verilmiştir. İstihdam şekli açısından, iş kanunu kapsamına girmeyen ancak ülkemiz küçük işletmelerinde üretim faktörü olarak yer alan çırak statüsündeki elemanlar için çıkartılan 3308 Sayılı Kanun, bu konuya verilen önemin somut bir göstergesidir.

3308 sayılı kanun amacı; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir. Kanununun 12. maddesinde çırakların teorik eğitimlerini eğitim kurumlarında görecekları belirtilmiş ve bu amaçla çıraklık eğitim merkezleri kurulmuştur. Bunlardan birisi de Malatya'da faaliyet gösteren Çıraklık Eğitim Merkezidir.

Bu araştırmada; küçük işletmelerde işyeri verimliliğinin artırılması, işgörenler arası uyumun sağlanması, gelişen teknolojiye ayak uydurulması doğrultusunda faaliyet göstermek amacıyla eğitim veren Çıraklık Eğitim Merkezlerinin, bu amacı ne derecede gerçekleştirebildiği araştırılmaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türk çıraklık eğitiminin tarihçesi ve diğer ülkelerde ki çıraklık eğitimi ile ilgili uygulamalar yer almaktadır. İkinci bölümde 3308 Sayılı Çı-

raklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile getirilen sistem açıklanmıştır. İşgören verimliliği başlığını taşıyan üçüncü bölümde ise verimlilik kavramı üzerinde durulmuş, dördüncü bölümde ise çıraklık eğitimi uygulamasına yönelik olarak gerçekleştirilen anket çalışması ve bu anket çalışmasının değerlendirilmesine yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DİĞER ÜLKELERDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

I. TÜRKİYE'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

A. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

1. Ahi Birliklerinde Çıraklık Eğitimi

Türklerde çıraklık eğitimi; Türklerin Anadolu'ya yerleşmelerinden sonra Ahi Birlikleri bünyesinde bir organizasyon ve sistem içerisinde becerikli iş gücü yetiştirmede temel yaklaşım olmuştur.

Ahi Birlikleri; Osmanlı Devleti'nin kuruluş dönemlerinde yaygınlaşan Türklere has bir esnaf ve sanatkar teşkilatıdır. Anadolu'da Ahiliği kurup yerleştiren Ahi Evran (Şeyh Nasurü'd-Din Mah-

mud) bu kurumun ahlak kurallarını fütüvvetnamelerden almıştır.

Fütüvvet kelimesi köken olarak arapçadan gelmektedir. Feta: Yiğit, delikanlı, eli açık, yardımsever, iyi huylu mert insan demektir (1). Fütüvvetçilik ise; daha çok kişisel ve askeri erdemlere önem veren bir felsefe olarak Arap Yarımadasında ortaya çıkmış, IX. y.y'da da İran, Irak, Horasan ve Müvverraünnehir çevresinde çeşitli bölgelere yayılmıştır.

Fütüvvetçilik aynı zamanda bir meslek ve sanata bağlı olmayan ve belirli zamanlarda toplanan bir teşkilattır. Bunların uymaları gereken kurallar da fütüvvetname denilen tüzük niteliğindeki kitaplarda toplanmıştır (2).

Anadolu'da da Fütüvvetçilik XII. yüzyıldan itibaren Ahi Birlikleri adı altında meslek ve sanat dayanışma birlikleri haline dönüşerek, meslek ve sanatların türlü basamaklarındaki kişilerin ahlaki kuralları ve mesleki yeteneklerini olgunlaştırmayı gaye edinen bir teşkiat haline gelmiştir (3).

i. Ahi Birliklerinin Kuruluşu : 1071 yılında Anadolu'nun Türkler tarafından fethinden sonra Asyadan gelen sanatkar ve tüccar Türklerin yerli sanatkar ve tüccarlar karşısında tutunabilmeleri, onlarla rekabet edebilmeleri ancak aralarında bir örgüt oluşturarak birleşme ve dayanışma içerisinde kaliteli sağlam ve standart mal

(1) Neşet Çağatay, Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, 2.b., Konya : Selçuk

Üniversitesi Yay., No : 1, 1981, s. 4.

(2) a.g.e., s. 34

(3) a.g.e., s. 4

yapıp satmaları ile mümkün olabilirdi (4). İşte bu koşullar altında bulunan esnaf ve sanatkarlar sosyal ve ekonomik varlıklarını koruyabilmek için Ahi Birliklerini kurmuşlardır.

Ahi Birliğinin kurucusu olarak bilinen Ahi Evran'ın Anadolu'ya gelmesi de bu tarihlere rastlamaktadır (5).

Ahi Birlikleri başlangıçta debbağ, saraç (Deri işlemciliği) ve kunduracıları kapsayan bir teşkilat olarak ortaya çıkmış, zamanla gelişerek bütün esnaf ve sanatkarları bünyesinde çok yönlü sosyal bir kuruluş haline gelmiştir (6).

Ahiler, Anadolunun hemen bütün şehir ve kasabalarında teşkilatlanarak, bu yerleşme birimlerinde her sanat kolu için ayrı birlikler oluşturmuşlardır. Ayrı birlikler meydana getirecek kadar esnaf ve sanatkarın bulunmadığı yerleşim birimlerinde de birbirine yakın meslek gurupları biraraya gelerek hiç bir esnaf ve sanatkar birlik dışında kalmayacak şekilde teşkilatlanmışlardır (7).

İmparatorluk sınırları içindeki bütün esnaf ve sanatkar birlikleri Kırşehirde bulunan Ahi Evran zaviyesine bağlıydılar (8).

Ahi Birlikleri, esnaf ve sanatkarları bünyesinde toplayan birlik olmasının yanında aynı zamanda bir eğitim ve öğretim ocağı olma özelliğini de göstermiştir.

(4) Mikail Bayram, Ahi Evran ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu, Konya: Damla Matbaacılık, 1991, s.134.

(5) Neşet Çağatay, a.g.e., s.134

(6) Yusuf Ekinci, Ahilik ve Meslek Eğitimi, İstanbul: Araştırma-İnceleme Dizisi MEB. Yay. No: 862, 1990 s. 23

(7) Mikail Bayram, a.g.e. s. 152

(8) Yusuf Ekinci, a.g.e. s. 24

Büyük Meclis ;Ahi birliklerinin en yetkili organı durumunda olan bu kuruluş bir yerleşim biriminde bulunan bütün esnaf şeyhlerinin toplanmasıyla meydana gelir ve çeşitli iş kollarında çalışan esnafların dayanışmasını ve koordinasyonu sağlardı. Büyük Meclisin görevleri arasında;

- Esnaflarla ilgili konularda hükümet yetkilileri ile temas kurarak varsa problemlerin çözümü için girişimde bulunmak,

- Hükümet tarafından alınan kararların esnafın yararına olup-olmadığını incelemek, esnaf adına hükümet yetkilileri ile görüşmek.

- Esnaf Şeyhlerinin yıllık hesaplarını inceleyip uygun olanı onaylayıp, uygun olmayan hesapları incelemeye almak,

- Esnaf idare kurulunca esnafa verilen cezaları incelemek, uygulamaları denetlemek.

Ahi birliklerinin idaresinde görev alanlar seçimle işbaşına gelirlerdi. İdari görevlerin belirli gurupları tekelinde toplanmamasına özen gösterilirdi. Esnaf kolu idari seçimlerinde, yalnız o meslekteki birlik üyesi ustaların oy hakkı bulunurdu. Esnaf Şeyhi seçimi ile idare kurulu üyelerinin seçimi ayrı ayrı yapılırdı.

Esnaf şeyhi seçimlerin de aday olabilmek için o meslek alanında usta olarak çalışmak en az üç usta yetiştirmek ve disiplin suçu işlememiş olmak gerekiyordu.

İdare kurulu üyeliğine seçilecek olanlarda ise en az beş yıl usta olarak çalışmak, iyi hali bulunmak ve mahkumiyeti bulunmama şartları aranmaktaydı. Seçime gidilen Ahi Birliklerinde önce esnaf şeyhinin seçimi yapılır, sonra da idare kurulu üyelerinin

seçimi yapılırdı (9).

Ahi birliklerinin özelliklerini kaybetmeye başladıkları dönemlerde, yiğitbaşı dahil üst seviyedeki idari görevlere gelecek olanların göreve başlamaları için hükümetin onayı koşulu getirilmiş daha sonrada bu görevlere gelecek olanlar için seçim kaldırılarak atama usulü getirilmiştir (10).

Esnaf Şeyhi; mensubu bulunduğu mesleğin üstadları tarafından seçilirdi. Esnaf şeyhi seçilebilmek için en az üç üstad yetiştirmiş olmak ve çevresinde sevilen, sayılan bir kişi olmak gerekiyordu (11).

Esnaf şeyhinin görevleri arasında esnaflar arasında anlaşmazlık ve sorunları çözmek, esnaf sandığı (orta sandığı) gelirlerini toplamak birliğe ait mülklerin (esnaf vakfının) bakımını yaptırmak ve hayır kurumlarını yönetmek bulunurdu. Aynı zamanda esnaf ve sanatkarların tutum ve davranışlarını inceler, bunlarla ilgili toplantılara katılırdı. Usta, kalfa ve çıraklık törenlerinin düzenlenmesi, esnaf ve sanatkarların bütün işleri ve gerekli işlemlerinin yürütülmesi de esnaf şeyhinin görevleri arasında idi (12).

İdare Kurulu; genellikle beş kişiden meydana gelen idare kurulu esnaf Şeyhi ile birlikte teşkilatın karar organıydı.

(9) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.33

(10) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.34

(11) Neşet Çağatay, a.g.e., s.146

(12) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.28

İdare kurulunun birinci üyesi olan "Esnaf Kethudası" nın ana görevi esnafın genel eğitimi ile ilgilenmektir. Esnaf kethüdası olmadan toplantı yapılamazdı. İdare kurulunun ikinci üyesi "Yiğitbaşı" olup görev alanına; esnafın disiplin konuları, Ahilik kurallarına uymayan esnafın disiplin cezalarının uygulanması, orta sandığının idaresi gibi konular girerdi. İdare kurulunun üçüncü üyesi olan "İşçibaşı" ise, üretilen mamüllerin kontrol edilmesi, kalitesiz üretilen malların imhası ve standartın korunması ile ilgilenmekteydi.

İşçibaşılar teknik konularda yetişmiş ve kendi branşlarında otorite kabul edilen kişilerdi.

İdare kurulunun son iki üyesi Esnaf ve Sanatkarların sevilen ve sayılanları arasından seçilir ve "Ehl-i Hibre" adını taşırdı. Bunlar esnafla idare veya idare kurulu içinde meydana gelen anlaşmazlıkların çözümünde hakemlik görevini yapardı (13).

İdare kurulu ayda iki kez esnaf şeyhinin başkanlığında toplanarak önceki toplantıda alınan kararların uygulanmasını ve sonuçlarını değerlendirir ve lüzum görülen konularda görüşmeler yapardı(14).

iii. Ahi Birliklerinde Eğitim : Eğitim bir devlet görevi olarak kabul edilmediği dönemlerde Ahi birlikleri mensuplarına sosyal ve mesleki eğitim vererek toplumun ekonomik ve sosyal seviyesini yükseltmişlerdir.

(13) Mithat Gürata, Unutulan Adetlerimiz ve Loncalar, Ankara: Tisa Matbaacılık, 1975, s. 104

(14) Mithat Gürata, a.g.e., s. 104

Ahi birliklerinin meslek ve ahlak prensiplerine uygun olarak kurdukları ve geliştirdikleri eğitim sisteminin özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Mensuplarına mesleki bilginin yanında ahlaki ve sosyal bilgilerde verilmiştir,
- İş başında eğitimin yanında iş dışında da temel eğitim verilmiştir,
- Eğitim ömürboyu süren bir faaliyet olarak uygulanmıştır,
- Eğitim köylere kadar yaygınlaştırılmıştır,
- Derslerin yetkili kişiler tarafından verilmesi esasa bağlanmıştır,
- Eğitimden herkesin eşit ve ücretsiz olarak yararlanması sağlanmıştır,

Bir gencin meslek hayatının ilk kademesi yamaklıktan başlamakta idi. 10 yaşın gelen çocuk velisi tarafından sanat öğrenmesi amacıyla bir ustaya verilirdi ve böylece çocuğun yamaklık dönemi başlardı. Yamakların okuma yazma öğrenmelerine özen gösterilirdi(15).

Yamaklar işyerinde meslek eğitimi görürken zaviyelerde de dini, ahlaki ve sosyal bilgileri alarak eğitimlerini bir bütünlük içinde sürdürürlerdi. Ahi Birliklerine ilk katılanlara öncelikle haftada bir gün teşkilatın kuralları öğretilir, iki yıl ücretsiz yamak olarak çalışanlar, ustası, kalfaları, velisi ve esnaf şeyhinin bulunduğu törenle çıraklığa yükseltilirdi. Ayrıca bu tören sırasında da esnaf şeyhi tarafından ücret de tesbit edilirdi (16).

(15) Mithat Gürata, a.g.e., s.121

(16) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.38

Ahi birliklerindeki "Yamaklık" uygulaması günümüzde "aday-çırak" uygulaması ile benzerlik göstermektedir.

Ahi Birliklerinde Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Eğitimi; ahi Birliğine girmek isteyen kişinin (talip) isteği o birliğin üstadına iletir. Talipli, birliğe kabulden önce ahlaki ve sosyal bakımından incelenir uygun görülürse birliğe kabul edilirdi. Birliğe kabul edilen genç, aynı meslekle uğraşan iki kalfayı yol kardeşliğine seçerek, zaviye reisinin izniyle ustası ve kalfasının gözetiminde çırak olarak çalışmaya başlardı (17).

Çıraklık, bir meslek öğrenmek isteyenlerin geçirmesi gereken zorunlu kademelerin ilk basamağı idi. Çıraklık, sadece usta ile çırak arasında yapılan bir sözleşme olmamış, devamlı olarak esnaf birlikleri tarafından düzenlenmiş ve kontrol edilmişti.

Çırak seviyesindeki bir kişinin işyeri açmasına izin verilmez, çırak birliğin rızası olmadan işyeri değiştiremez, birliğin bilgisi dışında işyeri değiştirmek isteyenler diğer işyeri sahibi tarafından çıraklığa kabul edilmezlerdi.

Çırak sayısına getirilen sınırlamalarla da çırakların daha iyi yetiştirilmesi amaçlanmıştı. Ahilik sisteminde usta; çırağına mesleğinin bütün inceliklerini basitten karmaşığa, kolaydan zora doğru bir gidişle kazandırmaya , aynı zamanda çırak da ustasına itaat etmek zorundaydı (18). Çıraklık dönemi her meslekte değişik sürelerde olmakla birlikte genellikle 3 yıl kadardı. Ancak kuyumculuk gibi çok

(17) Mithat Gürata, a.g.e., s.102

(18) Ülker Akkutay, Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, s.15-16

maharet isteyen mesleklerde bu süre 20 yıla kadar çıkabilmekteydi(19).

Çıraklar işyerlerinde meslek öğrenirken zaviyelerde de dini, ahlaki ve sosyal bilgileri alarak eğitimlerini bir bütünlük içinde devam ettirirlerdi (20).

Çıraklar, çıraklık süresini doldurup sanatında kalfalığa yükselecek bilgi ve beceriye kavuştuğunda usta ve kalfasının yardımıyla geçireceği bir sınavla kalfalığa yükseltilirdi.

Üç yıllık çıraklık döneminden sonra, meslekte yeterince yetiştigi ve ahlaki olarak da olgunlaştığı ustası tarafından açıklamasıyla, çırağın kalfalığa terfi ettirilmesi bağlı olduğu esnaf birliğine iletilirdi. Kalfalık belgesi birlik tarafından onaylanan çıraklar için esnaf yönetim kurulu, kalfa adayı, ustası ve diğer meslek erbabının da katıldığı bir tören düzenlenirdi. Hayatında ilk defa mesleğine ait kıyafet giyerek toplantıya katılan kalfa adayının yeteneği ve güzel ahlakı ustası tarafından anlatılır ve buna esnaftan üç usta da şahitlik ederdi. Velisinin de kendisinden menmun olduğunu söylemesinden sonra esnaf şeyhi kalfa adayına (şed) peştamal kuşatırdı (21). Adaya sanat ve ticaret hakkında gerekli öğütler verildikten sonra kalfa adayı kalfalığa yükseltilirdi (22).

Kalfaların usta olabilmeleri için de mesleklerinde üç yıl

(19) Yusuf Ekinci, a.g.e., s. 38

(20) Neşet Çağatay, a.g.e., s.139

(21) Ülker Akkutay, a.g.e., s. 16

(22) Neşet Çağatay, a.g.e., s.155

çalışmaları gerekmekteydi. Bu süre içerisinde ; hakkında şikayet olmayan, kendisine verilen görevleri özenle yerine getiren, çırak yetiştirme hususunda titiz davranan, diğer kalfalarla iyi geçinen, müşterilere karşı iyi davranan ve bir işyerini idare edebilecek duruma gelen ve usta olabileceğine kanaat getirilen kalfa ustası tarafından idare kuruluna bildirilirdi. Durumu uygun bulunursa kendi yaptığı bir eseri hazırlayıp Ahi vekilinin başkanlık ettiği ustalar meclisine sunar, zaviyede toplanan ustalar tarafından da beğenilirse kalfa ustalığına yükseltilirdi (23).

Usta olmayan kişilerin işyeri açamayacağı bu sistemde; iş hayatı Ahilik ilkelerine göre düzenlenerek eğitimin üretim içerisinde değerlendirilmesi prensip haline getirilmiş, ustaların alacakları çırak sayısı ile üretecekleri mallar da çeşitli standartlara bağlanmıştı.

Ahilik sistemi, bugünkü manada bir yaygın eğitim kurumu değil, usta-çırak ilişkisine dayalı bir eğitim uygulaması idi.

iv. Ahi Birliklerinde Yardımlaşma ve Dayanışma : Ahi birliklerinde iki tür üye bulunmaktaydı. Birinci tür üyeler; mesleğinde fiili olarak çalışanlar "Dahililer" ve ikinci tür üyeler; herhangi bir sebeple fiili olarak çalışamayanlar (emekliler, güçsüzler, sakatlar ve hastalar), "Hariciler" idi (24).

Ahi Birliklerinin önemli özelliklerinden biri de iktisadi hayatın düzenlenmesi için oluşturulan orta sandıklarıydı. Orta sandığının başlıca geliri her esnafın mal satışından belirlenen bir yüzdenin

(23) Ülker Akkutay, a.g.e., s.17

(24) Yusuf Ekinci, a.g.e., s. 26

orta sandığına ayrılması ile oluşurdu. Bunun dışında yamaklıktan çıraklığa geçişte ödenen harçlar, teşkilata ait mülklerin gelirleri ve çeşitli bağışlar da sandığın belli başlı gelirleri arasında idi (25).

Bu gelirler; birliğe ait mülklerin tamir masrafı, görevlilerin ücretlerinin ödenmesi, yeni mülklerin alınması, maddi durumu iyi olmayan sakat ve hasta esnafa yardım şeklinde harcanmaktaydı. Ayrıca her birliğin orta sandığı, esnaf vakfı veya esnaf kesesi denilen karşılıklı yardımlaşma ve sosyal dayanışma sandığı aracılığı ile üyelerine ham madde ve kredi sağlardı. Böylece birlik, maddi durumu iyi olmayan esnaf ve sanatkarları tefecinin eline düşmekten korurdu.

Ahi birlikleri aynı zamanda sosyal güvenlik teşkilatı özelliğini de taşımaktaydı. Orta sandıkları sayesinde esnaf kendi geleceğini güven içinde görmekte, bu güven duygusu ise insanları teşkilata bağlayarak, işlerinde daha verimli çalışmalarını da sağlamaktaydı.

Orta sandığında biriken paralardan gerekli harcamalar yapıldıktan sonra ihtiyacı olan ya da işini genişletmek isteyen esnaf ve sanatkara % 1 faizle borç verilir, faizlerden biriken para da hayır işlerinde kullanırdı (26).

Aynı zamanda orta sandıkları birbirlerine de borç vermeleleriyle yalnız aynı meslek gruplarının ihtiyaçları giderilmez, bütün meslek gurupları karşılıklı olarak yardımlaşma ve dayanışma içinde bulunurlardı (27).

(25) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.27

(26) Cumhuriyetin 50. Yılında Esnaf ve Sanatkar, Ankara: Güneş

Matbaacılık, 1973, s.65

(27) Yusuf Ekinci, a.g.e., s. 27

Esnaf ve sanatkara lazım olan ham madde Ahi birlikleri tarafından satın alınıp üyelere dağıtılarak farklı fiyat oluşumunun da önüne geçilmektedir.

v. Ahi Birliklerinin Etkisini Kaybetmesi : Başlangıçta sadece deri işçiliğiyle (debbalık) ortaya çıkan Ahilik, daha sonra bütün esnaf ve sanatkarı kapsayan birlikler haline dönüşmüştü. Sonuçta Osmanlı ülkesindeki bütün Türk sanatkarları Ahi yöneticilerinden veya onların temsilcilerinden aldıkları yeterlik veya buna benzer belgelerle işyeri açar ve sanatını icra edebilir duruma gelmişlerdi.

Gelişen siyasi, iktisadi ve sosyal olayların tesiriyle Osmanlı İmparatorluğu Avrupa ülkelerine bir takım imtiyazlar ve özellikle Fransa'ya verilen kapitülasyonlarla Fransız tüccarlarını Osmanlı ticaret hayatında ön plana çıkarmıştı.

Yerli malların Avrupa ülkelerinde makinalarda üretilen ucuz sanayi malları karşısında fiyat ve kalite yönünden rekabet şansını yitirmiş, bu durum karşısında güçlü sermayesi olmayan ve el sanatına dayalı yerli sanayinin çökmesine sebep olmuştu. Perakende ticarete de temel haklar yabancıların baskısıyla 1790 tarihinde Türk esnafının elinden alınmıştır. Buna rağmen teşkilatçı yapısını koruyan Türk esnaf ve sanatkarı artan vergi yükümlülüğü karşısında tanzimata kadar hayatini devam ettirebilmiştir (28).

2. Batı Tarzında Çıraklık Eğitimi

XVI.Yüzyıla kadar ekonomik ve ticari alanda doğunun ve batının merkezi durumunda olan Osmanlı İmparatorluğu, Avrupa'da gerçekleştirilen yeni keşifler ve teknolojik gelişmeler sebebiyle küçük sanayinin hızla imalat sanayine dönüşmesine yol açan bu gelişmeleri görmemiş dış piyasa ile rekabet şansını gün geçtikçe yitirmiştir.

Batı Sanayisindeki bu gelişmelere karşı Osmanlıda da bir takım yenileşme hareketleri başlamış, ilk yenilik hareketleri de askeri alanda 1773 tarihinde Mühendishane-i Bahri-i Hümayun'un (Deniz Kuvvetlerine Mühendis Yetiştiren Okul) açılması ile başlamıştır (29). Bu okullara Fransız, İsveç ve İngiliz öğretmenle teknisyenler getirilmiş, yurt dışına öğrenci gönderilmesi için de Fransa ile anlaşma yapılmıştır.

Sivil alanda ise; İlk olarak Sultan II. Mahmut temel eğitim almayan ve bu eğitimlerini tamamlamayan çocukların çıraklık eğitimine alınmayacağı hakkında ferman çıkararak böylece çıraklık eğitiminin önemini vurgulamıştır (30). Bu ferman ile çocukların temel eğitim görmeleri şartı getirilmiş, ustaya verilme çağına gelen çocuğun okuldaki hocası ile beraber kadıya giderek resmi izin belgesi alması, belgesi olmayanların ise çırak olarak çalıştırılması engellenmiştir. Bu arada fabrikalarda çalışacak kalifiye teknik eleman

(29) Ülker Akkutay, a.g.e., s.20

(30) Ülker Akkutay, a.g.e., s.21

yetiştirmek maksadıyla 1848'de "Sanayi Mektebi" kurulmuştur (31).

1860 tarihinde Tuna valiliği yapan Mithat Paşa "İslahhane" adıyla kimsesiz erkek çocukları eğitmek amacıyla okullar açmıştı. Bu okullarda sabahleyin teorik dersler , öğleden sonra ise işyerlerinde meslekleri ile ilgili pratik eğitim verilmekte idi (32).

Çeşitli bölgelerde açılan bu okullar, bölgede yaygın olan mesleklere göre eğitim yapmaktaydı. Bugün de bu okullar mesleki- teknik eğitimin temeli olarak görölmektedir.

Çıraklık eğitiminde bir başka gelişme de 1865 yılında Yusuf Ziya Bey tarafından açılan çıraklık okullarıdır. Bu okula esnaf çocukları alınmış, 1874 yılında Milli Eğitim (Maarif)'e devredilmesiyle son bulmuştur (33).

Kontrolsüz ve bir sistemi olmayan bu çalışmalarını düzenlemek amacıyla 1864 yılında yedi kişilik bir "Islah-ı Sanayi" kurulu oluşturulmuş, ancak bu komisyon 1866 yılına kadar "Mekteb-i Sanayi" adıyla bir okul açmış başka da hiç bir faaliyet göstermemiştir(34).

1869 yılında yürürlüğe giren "Maarif-i Umumiye Nizamnamesi" idarenin ve denetimin bir bütünlük içinde ele alınması sağlanmış, büyük yerleşim birimlerinde "Mekteb-i Sultaniye" (lise), ilçeler

(31) Osman Ergin, Türk Maarif Tarihi, İstanbul: Eser Matbaası, Cilt 1-2, 1977, s.627

(32) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.57

(33) Ülker Akkutay, a.g.e., s.22-23

(34) Osman Ergin, a.g.e., s.632

de "Rüştiye" (ortaokul), küçük yerleşim birimlerinde ise ilkokul ile "Sanayi-i Adliye" (elsanatları) okulları açılmıştır. Bunun yanında "Sanayi-i Adliye" okulları ilkokullar kadar yaygınlaştırılması planlanmış, ancak orta dereceli mesleki ve teknik okullar bakanlıktan ayrılarak "Islah-ı Sanayi" komisyonunun sorumluluğuna bırakılmıştır (35).

Ayrıca bu okullardan mezun olanların kendi mesleğinde çalışmaları, başka işlere alınmamaları öngörülerek yetiştirilen kalifiye iş gücünün sanayiye canlandırması düşünülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde kalifiye teknik eleman yetiştirme önemli bir problem olarak kabul edilmiş bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak alınan bu önlemler sanayiye gereken hızı ve canlılığı kazandırmamıştır.

B. CUMHURİYET DÖNEMİ

1. Planlı Kalkınma Öncesi Dönem

Cumhuriyetin kurulması ile Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde başlatılan ancak çeşitli nedenlerle soruna etkili bir çözüm getirilemeyen sanayileşme ve kalifiye insangücü yetiştirme çabalarına hız vermiştir.

Bu dönemde mesleki ve teknik eğitimin kurulması ve yaygınlaştırması gereğini Atatürk 1 mart 1922 de Büyük Millet Meclisi

(35)Reşat Özalp-Aydoğan Ataünel, Türk Millî Eğitiminde Düzenleme

Teşkilatı, İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Basımevi, 1977, s.16

açılış konuşmasında vurgulayarak:

"...Memleket evladını hayat-ı içtimaiye ve iktisadiyeye fiilen mües-
sir kılabilmek için elzem olan iptidai malûmatı ameli bir tarzda ver-
mek usulü maarifimizin esasını teşkil etmektedir."

sözyle ifade etmiştir (36).

Kurulan yeni Türkiye Cumhuriyeti başta teşkilatlanma, zirai üretim, sanayileşme ve eğitim gibi çeşitli konularda zorluklarla karşı karşıya gelmiştir. Bu zorluklar aşıldıkça ara meslek elemanlarına da ihtiyaç duyulmuş, ihtiyaç duyulan kalifiye elemanı yetiştirmek için o günün şartlarında bir kitle eğitimi yapılmamış ancak belirli okullarda yetiştirilen meslek elemanları ile bu ihtiyaç giderilmeye çalışılmıştır.

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında eğitimin temel politikasını ve esaslarını belirli bir sisteme oturtmak amacıyla yabancı uzmanlar davet edilmiştir. Bu amaçla ülkemize 1924 yılında davet edilerek incelemede bulunan ve çeşitli öneriler getiren uzmanlardan Amerikalı John Dewey hazırladığı raporda, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde mesleki ve teknik öğretim işleri için birimin kurulmasını ve sanat okullarını bölgelerin ekonomik durumu göz önüne alınarak düzenlenmesini teklif etmiştir (37).

Ayrıca 1926 yılında Brüksel Mesleki ve Teknik Öğretim

(36) Atatürk'ün Maarife Ait Direktifleri, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı

Basımevi, 1984, s.6

(37) Hıfzı Doğan, Mesleki ve Teknik Eğitim- Cumhuriyet Döneminde Eğitim,

Milli Eğitim Basımevi, Ankara: 1983, s.362

genel Müdürü Omer Buyse ülkemize çağrılarak çeşitli şehirlerde incelemede bulunmuş ve üç kademeli bir sistem önermiştir (38);

- Fakir halka iş ve giderek yükselen hayat standartı sağlamak üzere kurslar açmak, sanatkarlar arasında kooperatifler kurmak suretiyle finansal destek sağlayacak kurumlar oluşturmak,

- Kalifiye teknik eleman yetiştirmek üzere okullar açmak,

- Teknisyen ve mühendis yetiştirmek üzere okullar açmak,

- Mesleki ve teknik eğitimin idaresine mahalli sanayi ve ticaret odası temsilcilerinin katılmasını, açılacak ve mevcut okulların bölgenin iktisadi ve sanayi durumuna uygun olmasını ve yapılacak programların bu şartların gözönüne alınarak yapılması gerektiğini önermiştir.

Mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek ve yön vermek amacıyla yurt dışından getirilen uzmanlardan başka yurt içinde kurulan komisyonlara mesleki eğitimi geliştirme planları hazırlanmıştır.

İstanbul Üniversitesi'nin 1927 yılında hazırladığı "Türkiyede Meslek Mekteplerinin Islahı ve Tesisi Hakkında Rapor"da (39); Meslek eğitiminin tanımını belirleyip mesleki eğitimle teknik eğitim arasındaki fark açıklanmış, meslek eğitimi yerine "istihsal" (üretim) eğitimi deyimi önerilmiştir. Ayrıca meslek okullarının geliştirilmesi için uzman eğitim kadrosunun gerekliliğini, okul içerisinde atölye yerleştirmek yerine atölye içinde eğitimin yapılmasının düşünüldüğünü, bu okulların sosyal çevreyle uyum içerisinde olmasına

(38) Hıfzı Doğan, a.g.e., s.363

(39) Reşat Özalp-Aydoğan Ataunal, a.g.e., s.584

özen gösterilmesini görüşleri arasında belirtmiştir. Aynı raporda; meslek okulları ile iş hayatı arasındaki farklılığın giderilmesi için piyasa şartlarının okullarda öğretilerek yetiştirilen elemanların iş hayatına geçmelerini kolaylaştırmak, mesleki-teknik okulların sayılarının hızla artırılması yerine eğitim ve öğretim şartlarını iyileştirerek yeni okullar açılması gerektiğini vurgulanmıştır.

1926 yılından sonra üretim gücünü artırmak ve teknolojik eksiklikleri gidermek amacıyla mesleki eğitime daha da önem verilmeğe başlanmış, 1927 yılına kadar sanat okulları valiliklerce yönetilirken, 1931 yılında 1867 sayılı kanunla 9 bölgeye ayrılan illere birer bölge sanat okulu açılmış, bu okullar 1933 yılında yayınlanan 2287 sayılı yasayla "Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü'ne" bağlanmıştır. Sanat okullarının özel idareyle ilgisi 1935 yılında kesilerek aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır (40).

Bir yandan yerli ve yabancı uzmanların görüşleri alınırken diğer yandan da Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında çıkarılan kanunlarda çıraklık eğitimi ile hükümler yer almaya başlamıştır. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 318. maddesinde çıraklık sözleşmesinin düzenlenmesi, 342. maddesinde çırağın deneme süresi, 330. maddesinde ise çırağın eğitimi ile ilgili hükümler yer almıştır. Bu kanunda eğitimin nasıl olacağı konusunda bir açıklama getirilmemiş ancak ustanın, çırağın derslere devamını sağlamaya, mesleğe ait okullara ve kurslara gitmesine ve çıraklık sınavına katılması için gereken zamanı tanıması zorunlu olduğu hükmü yer

(40) Yusuf Ekinci, a.g.e., s.65

almıştır. Ayrıca çırağın geceleri ve hafta sonu tatilerinde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (41).

Dönemin Kültür Bakanlığı tarafından 1934 yılında bakanlıklar arası bir komisyon kurulması teklif edilmiş ve komisyona Tarım, Bayındırlık, Kültür, Ekonomi Bakanlıkları ve Genelkurmay temsilcileri uzmanlarının katıldığı, 1936 yılında tamamlanan komisyon raporunda bölgelerin ihtiyaçlarına uygun meslek dallarıyla ırac okulları, akşam sanat okulları ve sanat okullarının açılmasını önermiştir.

Komisyonunda ırac okulları ile ilgili şu görüşlere yer verilmiştir: Sanayinin ihtiyaç duyduğu ara insan gücünün yetiştirilmesi için ırac okullarının açılması, mevcut genç ıracların ise haftanın belirli günlerinde veya akşamları haftada en fazla sekiz saat olmak üzere mesleklerinde daha iyi yetiştirilebilmeleri için ıracların bu okullara devam etmeleri zorunluğu, fabrika ve atölyelerin ıraclarını bu okullara gönderilmelerinin temini için kanunlar çıkarılmasını, ayrıca fabrikalarda çalışan ıracların eğitimi için fabrika bünyesinde ırac okullarının açılmasını teklif etmiştir (42).

1938 yılında çıkarılan 3423 sayılı yasayla sanat okullarında döner sermayeleri birleştirilmiş, mesleki ve teknik okulların öğrenci ve mezunlarını özel teşebbüse yöneltmek, işletmecilik bilgisi vermek, mesleki yönden gelişmelerini sağlamak, iş ve işçi ilişkilerini, kâr zarar, seri imalat gibi ekonomik hayatın canlı

(41) Yusuf Ekinci,a.g.e., s. 64

(42) Zeki Özkan, ıraclık Eğitimi, Ankara: ıraclık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Matbaası, 1991, s.6

unsurlarını okullarda yaşayarak öğrenmelerine olanak sağlamak amacıyla bu okulların bünyesinde "Döner Sermayeli Sipariş ve Tekamül Atölyeleri" açılmıştır (43).

Yine aynı yıl 3457 sayılı "Sınai Müesseselerinde ve Maden Ocaklarında Meslek Kursları Açılması" ile ilgili kanunla belirli büyüklükteki işletmelerin çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerinin artırılması zorunlu hale getirilmiştir. Ancak kanunda zorlayıcı ve cezai hükümler bulunmasına rağmen işyeri şartlarına ve gerçek eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanmayan yasa ciddi şekilde uygulanamamış, işletmelere eğitimin organizasyonu ve kursların yürütülmesi konularında bir yardım yapılmadığı için bu kurslar açılmamıştır (44).

1939-1940 öğretim yılında kalifiye elaman yetiştirmek amacıyla sanat okullarına bağlı sabit ilçe kursları ile gezici köy kursları açılmasına başlanmıştır (45).

İkinci Dünya Savaşı, kalifiye elaman ihtiyacını ortaya çıkarmış bu alandaki eksikliği gidermek için çeşitli konularla mesleki ve teknik eğitim kurumlarının geliştirilmesi amacıyla fonlar ayrılmıştır. Mesleki ve teknik öğretim kurumları kaynaklarının ayrılmasından sonra bu konudaki gelişmeler gözlenmiştir.

(43) Cumhuriyetin 50. Yılında Milli Eğitimimiz, İstanbul: Milli Eğitim

Bakanlığı Basımevi, 1973, s. 155

(44) Cumhuriyetin 50. Yılında., s. 156

(45) Zeki Özkan, a.g.e., s. 10

Planlı kalkınma dönemine kadar yurt çapında yaygın çıraklık eğitimi veren okullar yeterince geliştirilememiş ancak kalifiye elaman yetiştirme çabalarına devam edilerek, genellikle kamu kurum ve kuruluşlarında (Kayseri Uçak Fabrikası, Eskişehir Devlet Demir Yolları İşletmesi, Makina ve Kimya Endüstrisi Kırıkkale Fabrikasında) çıraklık okulları açılmıştır.

2. Planlı Kalkınma Dönemi

Planlı kalkınma dönemlerinde eğitim kalkınmanın en etkili araçlarından biri olarak kabul edilmiş, kalifiye elamanların yetiştirilmesine büyük önem verilmiştir. Bu dönemde, sanayi ve iş yerlerindeki eğitimi düzenlemek için kanunlar çıkarılmıştır.

Planlı kalkınmada tesbit edilen hedeflere ulaşılmasının büyük ölçüde yeteri kadar nitelikli eleman yetiştirilmesine bağlı olduğu kalkınma planlarında yer almıştır. Planlarda ön görülen işlerin gerçekleştirilmesi ve mevcut faaliyetlerin daha verimli olarak sürdürülmesinin eğitim ve öğretimle yakından ilgili olduğu vurgulanmıştır. Bu görüşle iş hayatındaki başarının insan kaynağına bağlanarak, nitelikli insan gücü yetiştirilmesinin ekonomik kalkınmayı hızlandıracağı kabul edilmiştir.

i. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1963-1967) : Birinci beş yıllık planda ortaöğretim çağındaki gençlerin büyük bir bölümünün mesleki ve teknik eğitime yönlendirilmesi için çıraklıktan teknisyenliğe kadar bütünüyle sanayi ile bağlantılı bir sistemin kurulması öngörülmüş, planda sanayi içinde eğitim savunularak, bir bakıma bu

günün çıraklık eğitim merkezleri diyebileceğimiz "Mesleki Eğitim Merkezleri" projesi ile çıraklık, kalfa ve usta eğitimi başlatılmak istenmiştir. Hizmet içi eğitimin de önemi vurgulanarak, monitör ve ustabaşı yetiştirilmesi istenmiştir (46).

Birinci plan döneminde tesbit edilen hedeflere ulaşılması için alınması düşünülen önlemler aşağıdaki gibidir:

- Sanayi içinde eğitimin ihmal edilmeyecek bir unsur olduğu göz önünde tutularak, bu düşüncenin sanayide yerleşmesi ve geliştirilmesi ile ilgili her türlü önlemin alınması,

- Yetişkin işçi, ustabaşı ve teknisyen kademelerinde fonksiyonlar tamamlanarak bu fonksiyonların gerektiği eğitim yöntemlerinin araştırılması,

- Çeşitli eğitim ve kurs merkezlerini bitirecek elemanların niteliklerinin, kendilerine verilecek belgelerle tanımlanması, ücretlerinde bu ölçülere göre belirlenmesi,

- Çeşitli sanayi dallarında, işbaşında eğitim kurslarının Türkiye genelinde standart hale getirilmesi,

- Niteliği yüksek sanayi işçiliğinin öneminin çeşitli yollarla halka benimsetilmesi, bunun sosyal değerinin yükseltilmesi,

- İşletmelerde açılacak kurslarda eğiticilik yapacak kafiye monitörlerin bulunmadığı belirtilerek monitör yetiştirecek programlara öncelik verilmesi istenmiştir (47).

Bu amaçları gerçekleştirmek üzere devletin elinde bulunan

(46) Zeki Özkan, a.g.e., s.11

(47) Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yay., 1963, s.461

ve kullanılmayan malzeme ve makinalardan faydalanılması kararlaştırılmış, işbaşına eğitim kurslarının özel sektörlerde katılımı ile Sanayi Bakanlığının koordinatörlüğünde standart kurslarla organize edilmesi düşünülmüştür (48).

1963 yılı icra planında : Akşam sanat okulları ve çıraklık eğitimi tasarıları ile mesleki ve teknik öğretim danışma yüksek kurulu hakkındaki tasarının kanunlaşması da istenmiştir (49).

Bütün bu tedbirler, kalifiye teknik elamanlarının örgün eğitim yerine sanayi içinde eğitim veya yaygın eğitim yoluyla yetiştirilmesi için alınmış, ancak bunda başarı sağlanmadığı gibi örgün meslek okullarındaki öğrenci sayılarında planlanan hedeflere ulaşılamamıştır.

ii. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) : İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda mesleki ve teknik eğitim sisteminde yapı değişikliğine gidilmesi istenmiş, araç ve gereç yönünden iyi olan sanat okullarının teknisyen okullarına dönüştürülmesi tavsiye edilmiştir. Bu dönemde pratik sanat okullarının açılması teklif edilmiş, eğitimin gerçek iş ortamında yapılması planlanmıştır. Ayrıca sanayide de üretim kalitesinin yükseltilmesi için önder işçilere ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (50).

İkinci planda yaygın eğitimle ilgili olarak aşağıdaki öneriler yer almıştır(51):

(48) Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 462

(49) 1963 Yılı İcra Planı, Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1963, s.75

(50) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yay., 1967, s. 182

(51) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı s. 186

- Çalışma Bakanlığının önder işçi eğitim alanlarının belirlenmesinden, işverenlerin de işbaşında işçi ve ustabaşı yetiştirme programlarının denetiminden sorumlu olması, bu alandaki bakanlıklar ve ilgili kuruluşlar ile işverenler arasındaki işbirliğinin sağlanması,

- Önder işçi ile sevk ve idare personelinin eğitimi için işbaşında eğitim ders programlarının esaslarının işverenlerin ihtiyacına göre ve teknolojik gelişmeler de göz önünde tutularak Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sanayi Bakanlığınca birlikte hazırlanması,

- Sanayide hizmetiçi eğitimin sadece çırak işçi ve ustabaşı eğitimi olarak düşünülmemesi, sanayide istihdam edilen iş gücünün bütün bölümlerini kapsamaması,

- Sanayide hizmetiçi eğitiminde önder işçi eğitimi dışında işbaşı eğitiminin de uygulanması gibi çeşitli politikalar benimsenmiş, ancak bu politikalar uygulamada pek başarılı olamamıştır.

iii. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977) : Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın önsözündeki "Sanayi tesisleri yalnız üretim kurumları değil, aynı zamanda eğitim ve öğretim kurumlarıdır" cümlesi planın teknik eleman yetiştirme konusundaki temel ilkesini ortaya koymuştur.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında mesleki ve teknik eğitim sisteminde yapı değişikliğinin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki önlemler gündeme getirilmiştir :

- Mesleki ve teknik eğitim çalışmalarında işbirliği sağlayacak ve sanayinin ihtiyaçlarına göre yönlendirilecek bir "Mesleki ve Teknik Yaygın Eğitim Kurumu" nun kurulması,

- İş hayatına atılacakların, çalışma alanlarını değiştireceklerle-

rin ve özellikle köyden şehire göçen işgücünün tarım dışı sektörlere uyumunu sağlayacak "İş Öncesi Eğitim Merkezleri'nin" kurulması,

- Kamu sektöründe, her kademedeki insan gücünün mesleki bilgilerinin geliştirilmesi için hizmetiçi eğitim programlarının uygulanması (52).

Ayrıca 1975 yılında işçi, işveren temsilcileri ile Milli Eğitim Bakanlığı temsilcilerinin katıldığı "Endüstriyel Mesleki ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri" konulu sempozyumda;

- Çıraklık eğitimi ile ilgili mevzuatın bir an önce yürürlüğe girmesi,

- Sanayi ile Meslek Okullarını bütünleştiren bir eğitim sisteminin uygulanması gibi konulara dikkat çekilmiştir (53).

Bu Plan döneminde işyerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik eğitimlerini düzenleyen 2089 Sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık Kanunu 1977 yılında yürürlüğe girmiştir.

Üçüncü Plan Döneminde ayrıca yaygın eğitim faaliyetlerinin sürdürülmesine de yer verilmiştir (54).

Çırak, kalfa ve ustaların mesleki eğitiminin yürütülmesi 1977 yılında "Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü"ne verilmiş 1978 tarihinde bu eğitimin yürütülmesi için "İnsangücü Eğitimi Genel Müdürlüğü" kurulmuş bu genel müdürlüğün

(52) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yay., 1973, s.774

(53) Milli Eğitim Bakanlığı Endüstriyel Mesleki ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu, Ankara: MEB Flim-Radyo-Tv ile Eğitim Merkezi Matbaası, 1976, s.5

(54) Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 774

adı aynı yıl "Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir (55).

iv. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983) : Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın toplumsal gelişmeler ve hedefler bölümünde, orta nitelikli teknik insan gücü açığının kapatılabilmesi için ara insangücü yetiştiren kurumlara ağırlık verilmesi vurgulanmıştır.

Planda amaçlanan hususlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Mesleki-teknik öğretimdeki öğretmen açığının giderilmesi,
- Yaygın eğitimin, örgün eğitimi tamamlayacak biçimde ve çeşitli yaygın eğitim faaliyetleri arasında eşgüdüm sağlayıcı bir program düzenlemesine ağırlık veren bir sistem geliştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Yaygın ve örgün eğitim sistemleri arasında bütünlük sağlayan ve geçişlere olanak veren esneklikte düzenlenmesi,
- İstihdam alanında kazanılan beceri ve deneyimlerin okul içi eğitimle eşdeğer olarak değerlendirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması amaçlanmıştır (56).

Ayrıca, mesleki-teknik ve yaygın eğitim faaliyetlerinin gösterilmesinde istihdam şartlarını dikkate alan, iş analizlerine dayalı eğitim programlarının geliştirilmesi de önerilmiştir (57).

(55) Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Çalışmaları, Ankara: MEB Yay., 1984, s.173

(56) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yay., 1979, s.459-460

(57) Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, s.460

Yine bu dönemde Çıraklık Eğitim Genel Müdürlüğü ile Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü birleştirilerek, "Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü" kurulmuştur.

v. Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989) : Bu plan döneminde çıraklık, örgün mesleki eğitim ve yaygın mesleki eğitimle ilgili şu görüşlere yer verilmiştir:

- Eğitim her kademesinde teknolojik, ekonomik ve sosyal değişmelere uyum sağlayacak şekilde insan gücü yetiştirilmesine,

- Örgün eğitim sisteminin belirli kademesinden daha ileri gitmeyip hayata atılacak olan gençlere, örgün eğitim programlarından yararlanarak yaygın eğitim programları ile meslek kazandırma uygulanmasının başlaması,

- Küçük sanayi sitelerinde yaygın teknik eğitim ile işbaşında eğitimin bir arada yürütüleceği bir eğitim sisteminin oluşturulması,

- Küçük işletmeler için ihtiyaç duyulan insangücünün yetiştirilmesi,

- İş öncesi ve hizmetiçi eğitim programlarında verimliliği artırıcı ilkeler gözönüne alınarak iş öncesi ve iş başında eğitim uygulamalarının teşvik edilmesi,

- Küçük sanayi sitelerinde yaygın teknik eğitim ile işbaşı eğitimin bir arada yürütüleceği bir eğitim sistemi oluşturması, küçük işletmelerde ihtiyaç duyulan kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi önerilmiştir (58).

Beşinci Plan Döneminde Çıraklık Kanunu yeniden düzenlenerek, daha önceki çıraklık uygulamalarından da yararlanılarak 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmıştır (59).

Çıraklık eğitiminin iş hayatında ve eğitim planlarında olgunlaşması ancak beş plan döneminin geçmesiyle gerçekleşmiş, neticede çıraklık eğitimi; sosyal güvenlik hakları, çıraklık sözleşmesi ve eğitim programları yönüyle gelişmesini 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı kanunda bulmuştur.

vi. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) : Altıncı beş yıllık kalkınma planında yer alan çıraklık ve yaygın mesleki eğitimle ilgili önemli ilke ve hedefler şunlardır :

- Yaygın eğitimle ayrılan kaynaklar artırılarak, çıraklık eğitimi ve yaygın eğitimin kamu ve özel kesim işbirliği içinde sürdürülmesi,

- Yaygın eğitimde önceliğin istihdama yönelik beceri eğitiminde olması,

- Ekonomik ve sosyal gelişmenin ancak insan gücünün iyi yetiştirilmesi ve eğitilmesi ile sağlanabileceği göz önünde bulundurulurken, hem ilkokuldan üniversiteye kadar örgün eğitim kurumları, hem hizmetiçi ve beceri kazandırma, çıraklık ve işbaşı eğitimi gibi yaygın eğitim metodlarıyla iş gücünün yetişkinlik düzeyinin hızla yükseltilmesi hedeflenmiş,

- İş analizlerine dayalı meslek standartları hazırlanarak mesleklere uygun vasıflar, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre belirlenmesi,

- Meslek kazandırıcı örgün ve yaygın eğitim programlarının gerekli bilgi ve beceri verebilecek şekilde düzenlenmesi vurgulanmıştır (60).

Bu planda genel politika olarak hizmetiçi eğitim programlarının geliştirilmesi ve ücret sistemine aksettilmesi ile yaygın eğitimde kamu ve özel kesimin hizmet vermelerinin teşvik edilmesi benimsenmiştir.

II. DİĞER ÜLKELERDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

A. ALMANYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Almanya'da meslek eğitiminin teorik kısmı meslek okullarında, pratik uygulama kısmı ise, bir işletmede yapılan ve ikili sistem (Dual Sistem) adıyla tanımlanan bir sistem içinde yürütülmektedir.

6 yaşını tamamlayan çocuklar 4 yıl temel eğitime tabi tutulmakta, bu temel eğitim sonunda "hauptschule", "Realschule" ve "Gymnasium" olarak üçe ayrılan değişik eğitim dallarında eğitimlerine devam etmektedirler. Elde edilen istatistik sonuçlarına göre temel eğitimi tamamlayan öğrencilerin % 40'ı Hauptschule'ye % 30'u Realschule'ye % 30 ise Gymnasium'a gitmektedirler (61).

Hauptschule (Baş Okullar) : Bu okullardaki eğitim, genel kültür ağırlıklıdır. Meslek okullarına ve çıraklık eğitimine en fazla

(60) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara: DPT Yay., 1989, s.293

(61) Michel Carton, Education and The World of Work, UNESCO, 1984,

bu okuldan mezun olanlar gelmektedir (62).

Real schule: Bu okullarda ise baş okulların verdiği eğitimden daha geniş kapsamlı eğitim verilmekte, bu okullardan mezun olanlar memuriyete girebildikleri gibi; meslek okullarına da devam etme imkanına sahiptirler. Meslek okullarından sonra mühendislik eğitimine devam etme yolunda açıktır. (63)

Gymnasium (Liseler) : Genellikle doğrudan yüksek eğitime öğrenci yetiştiren eğitim kurumlarıdır. Bununla beraber liselerden mezun olanlar meslek okullarına ve çıraklık eğitimine devam edebilmektedirler. (64)

Bu ülkede çıraklık eğitimi 1969 yılında çıkarılan mesleki eğitim kanunu ile yeniden düzenlenmiştir. Eğitimin genel yapısı Federal Eğitim Bakanlığınca düzenlenmektedir. Ancak Eyalet Eğitim Bakanları eyaletlerinin özelliklerini gözönünde bulundurarak gerekli değişiklikleri yapabilme yetkilerine sahiptirler. Bu sebeple çıraklık eğitiminde eyaletler arası değişiklikler görülebilmektedir. (65)

Yaşları 15 ile 18 arasında olan gençlerin ortalama olarak üçte ikisi, ikili "Dual Sistemde" eğitim görmektedir. çıraklık sistemi "Berufschulen" meslek okulları etrafında toplanmıştır. Çıraklık eğitim süresi genellikle 3 ile 4 yıl arasındadır. Eğitim süresi boyunca çıraklar haftanın 1-2 günü ya da blok halinde 8-12 saat "Berufschule" Haftanın 3-4 günü ya da blok halinde işletmelerde 383 meslek

(62) Kemal Aytaç, Federal Almanya'da Okul Sistemi, Ankara: 1979, s.47

(63) Kemal Aytaç, a.g.e., s. 51

(64) Kemal Aytaç, a.g.e., s. 58

(65) Heinz G. GOLAS, "Berufs und Arbeitspädagogik for Ausbilder", Band:1, Berlin: 1988, s.43

dalından herhangi birinde eğitim yapılamaktadır. (66)

İşletmeler meslek eğitimi içerisinde faal görev almışlar, okul ve işletmelerin ikili eğitiminde, federal devlet, eyaletler, işçi sendikaları, odalar ve çeşitli meslek kuruluşları etkin görev almışlardır. Böylece ekonominin her kesmi meslek eğitiminde çeşitli biçimlerde ve çeşitli kademelerinde yönetim, denetim ve hizmet yolu ile katılmaktadır.

Eyaletler arası yapılan çalışmalarda meslek dalları günün koşullarına ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak bazı meslek dalları çıkarılmış bazı yeni meslek dalları ise eklenmiştir. 1950 yılında 901 olan eğitim kapsamına alınmış meslek sayısı 1984 yılında 431'e, 1987 yılında ise 383'e düşmüştür. Bu düşüşün başlıca sebebi teknolojik gelişmeler karşısında ortaya çıkan yeni meslek gruplarının daha geniş kapsamlı olmasıdır. (67)

Alman çıraklık eğitiminde mesleki eğitim temel yılı uygulanmaktadır, bu eğitimin temel amacı bir çok mesleği içine alacak geniş kapsamlı bir meslek eğitiminden geçirmek, bu alandaki meslekler hakkında genel bilgi vermek, öğrencinin meslekleri tanıyarak ona göre bir mesleği tercih etmesini sağlamaktır. 1978 yılında toplanan Eyalet Kültür Bakanları Konferansında meslek grubu 13 olarak belirlenmiştir. Bu meslek gruplarından birinde eğitime başlayan çırak daha sonra bu alan içinde yer alan mesleklerden birisine yönelmektedir.

(66) Ali Şahinkesen, "Federal Almanya'da Çıraklık Eğitimi", Eğitim Bilimleri Dergisi, C:21, S:1-2, 1988, s.368

(67) Ülker Akkutay, a.g.e., s. 138

Bu ülkede çıraklık eğitimine iş verenler mevcut dual sistemin yalnız eğitimden değil, verdiği iş disiplininden, değişen şartlara uyum sağlamasından son derece memnundurlar. Ayrıca eğitimin bir dalı olan çıraklık eğitimini bir yatırım olarak kabul edip, maliyet düşürücü bir unsur olarak görmektedirler. (68)

B. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİNDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Amerikada çıraklık eğitimi endüstride yapılan beceri eğitimi ve okulda yapılan teorik eğitim ile bir bütünlük göstermektedir.

Büyük işletmeler kendi bünyelerinde teorik ve pratik eğitim ünitelerini kendileri oluşturabilmektedirler, küçük işletmeler ise teorik eğitim için meslek okullarından yararlanmaktadır. Teorik eğitim masrafları federal, eyalet ve mahali kaynaklardan sağlanmaktadır. Meslek eğitim okullarının bu kaynaktan yararlanabilmeleri için belirlenen standartlara uygun eğitim şartlarına sahip olmaları gerekmektedir. (69)

Çıraklık eğitim sistemi devlet, işveren, işçi ve eğitim kurumları arasında işbirliği esasına dayanmaktadır. Federal seviyede, mesleki eğitimi geliştirmek için çeşitli yasalar çıkarılmıştır. Çalışma bakanlığına "The Fitzgerald Act" çıraklık eğitimini düzenleme yetkisi

(68) Ülker Akkutay, a.g.e., s. 139

(69) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanun Tasarısı Hakkında Mukayeseli Açıklamalar, Ankara: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yay., 1985, s.37

verilmiştir. Çalışma bakanlığı, çıraklık eğitimi ile ilgili konularda danışma fonksiyonunu yapacak Federal Çıraklık Komitesi "The Federal Committee on Apprenticeship" ve çalışma bakanlığı bünyesinde çıraklık eğitimi bürosuna "The Bureau of Apprenticeship" kurulmuştur. (70)

Çıraklık Kanununa göre çıraklık süresi 1 yıl ile 5 yıl arasında değişmektedir. Çıraklık eğitiminin tamamlanabilmesi için; işin gerektirdiği becerileri öğrenmiş olmak, özel beceri gerektiren işleri öğrenmiş olmak, mesleğin gerektirdiği şekilde hızlı çalışmak, diğer çıraklık konularıyla gerektiği koordineli olarak çalışabilme yeteneğine sahip olmak şartları aranmaktadır. (71)

Çıraklık eğitiminin teknik kollarını içeren bir program standardı bulunmaktadır. Bu program gözetici nezaretinde veya kendi kendine yapılması gereken programları kapsamaktadır. Çıraklık dönemi mesleğin gereklerine göre bir yıldan veya iki bin saatten az olmaması gerektiği eğitimin tamamlanmasından sonra uygun bir gözetim süresi belirtilmelidir. (72)

Amerikada çıraklık eğitime başlayan öğrenci genellikle Çıraklık Komitesiyle bir sözleşme yapmaktadır. Avrupada bu sözleşme çırak ile işveren arasında yapılmaktadır. Amerikada ise bazı durumlarda çırak ile işveren arasında sözleşme yapılması söz konusudur. (73)

(70) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanun Tasarısı Hakkında., s.37

(71) U.S. Department of Labor, The National Apprenticeship Program, Washington: D.C.U.S. Government Printing Office, 1976, s.1

(72) The National Apprenticeship Program, s.5-6

(73) Ülker Akkutay, a.g.e., s. 134

Çıraklık eğitim programına girişte en yüksek eğitim seviyesi A.B.D. de istenmektedir. Çırak adaylarının Programa girebilmesi için lise veya dengi bir okul kurumundan mezun olmaları gerekmektedir. Çırağın beceri ve teorik eğitimdeki başarısı periyodik testler ve gözlem yoluyla belirlenmektedir. Başarılı olan çırağın ücreti kademeli olarak yükseltilmektedir. Çıraklık eğitimi süresi sonunda mesleki yeterlilik sınavında başarılı olanlara işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan "Birleşik Çıraklık Eğitimi Komitesi"nce (Joint Apprenticeship and Training Committee) onaylanan yetişkin işçiye "Journeyman" sertifikası verilmektedir. (74)

Amerika'da son rakamlara göre yaklaşık yirmi milyon öğrenci bu tür bir mesleki eğitim görmektedir. Bunların yüzde kırk beşi eğitimlerini bitirdikten sonra kendi sahalarında meslek sahibi olabilecekler, diğerleri ise ev adresi, oymacılık gibi yan dersleri takip etmektedirler. Ayrıca bu ülkede 400'den fazla meslek dalında eğitim verilmektedir. (75)

C. İNGİLTERE'DE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

İngiltere'de mesleki ve teknik eğitim sistemindeki önemli değişiklik 1964 yılında "Sanayi Eğitim Kanunu" ile yapılmıştır. Bu kanun düzenlenmeden önce her bölge kendi ihtiyaçlarına göre çırak

(74) Çıraklık, kalfalık ve Ustalık., s.37

(75) Robert P. Finn, "Amerika Birleşik Devletlerinde Mesleki ve Teknik Eğitim", Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu, Ankara: Ankara Üni. Eğ. Bil. Fak. Yay., No: 126, 1983,s.129

lık eğitimini düzenlenmiş, ülke çapında resmi bir standart geliştirilmemiştir (76).

1964 yılında çıkarılan bu kanunun amacı, mesleki eğitime iş hayatının katkısını sağlamaktır. Her işyerinde teorik ve pratik eğitim verilme olanağı bulunmadığından, bu ülkede birçok işletme birleşerek meslek eğitim merkezleri kurmuşlar, kurulan eğitim merkezleri işyerlerinin içinde oluşturulmuştur. İşverenlerin katkısıyla gerçekleştirilen bu merkezlerin temelde iki amacı bulunmaktadır:

- Çıraklık eğitimi yapmak,
- Endüstrinin kendi eğitim merkezlerini kurmasına örnek olmak.

İngiltere'de mesleki ve teknik eğitim ülke çapında bir standart içinde yürütülmemektedir (77). Bu ülkede meslek eğitimi dört değişik şekilde uygulanmaktadır.

- 1- İleri Eğitim Kolejleri Yoluyla,
- 2- Mühendislik eğitimi alanında kurulan eğitim merkezleri kanalıyla,
- 3- Birkaç firmanın bir araya gelerek kurdukları eğitim merkezleri vasıtasıyla,
- 4- Büyük firmaların kurdukları eğitim merkezleri yoluyla,

Bu merkezler "Sanayi Eğitim Kurulu" (E.İ.T.B.) nun onayı ile kurulmakta, merkezlerin özellikle eğitim ortamına uygun olması

(76) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık., s. 39

(77) David Reid, "İngiltere'de Mesleki ve Teknik Eğitim", Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu, s.133

na dikkat edilmektedir. Eğitim merkezlerinin finansmanı ise; şirketlerin yıllık olarak işçilere ödedikleri ücretin % 1'i oranında ayrıca ödedikleri zorunlu vergilerle karşılanmaktadır. Devlet sadece organizasyon, denetim ve öğretim elemanlarının ücretini ödemektedir. (78)

1964 yılında çıkarılan "Sanayi Eğitim Kanunu" 1982 yılında günün koşullarına göre yeniden düzenlenerek "Sanayi Eğitim Kurulu" oluşturulmuş, mesleki eğitimin nitelik ve niceliğinin artırılmasına özen gösterilmiştir. Bu kurulda eşit sayıda işçi ve işveren temsilcileri bulunmaktadır. (79)

İngiltere'de zorunlu eğitim 16 yaşına kadar devam etmektedir. Çıraklık zorunlu eğitimin bitiminden sonra 4-5 yıl sürmektedir. Eğitim programları modüler esasa göre düzenlenmiştir. Başlangıçta geniş bir çerçevede başlayan çıraklık eğitimi, eğitim süresinin ilerlemesi ile gittikçe uzmanlaşmaya kaymaktadır. (80)

Çıraklık eğitiminin pratik eğitim programlarının kapsamının belirlenmesinde, ulusal düzeyde Endüstriyel Öğretim Kurulu ile Teknik ve Ticaret Öğretim Kurulu yetkilidir. Aynı konuda işletme

(78) "Yaygın Mesleki Eğitim projesi", Eğitim ve İnceleme Gezisi Raporu, MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müd., Ankara: 1990, s.30

(79) Jakues Monat, Legislation and Financing of Technical and Vocational Education and Training in Selected Industrial Countries, Ankara: 1988, s.20

(80) İlhan Sezgin, Endüstride Çıraklık Eğitimi, Ankara: Endüstriyel Mesleki ve Teknik öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu, MEB Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları, 1976, s.30

düzeyinde çıraklık eğitimi yaptıran işletmeninde yetkisi bulunmaktadır. Ancak işçi ve işveren kuruluşları danışmanlık görevi yapmaktadır (81).

Çıraklık eğitiminin okulda gerçekleştirilen meslek teorisi eğitiminin kapsamını ülke çapında belirlenmesinde "Londra Şehir Enstitüsü", bölgesel düzeyde ise okullar ve yerel eğitim idareleri yetkilidir. Londra Şehir Enstitüsü, okullarca gerçekleştirilen meslek teorisi ile ilgili sınavları da yapmaktadır (82).

D. FRANSA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Fransa'da çıraklık eğitimi 9 yıllık zorunlu temel eğitim sonunda başlamaktadır. Çırak olabilmek için zorunlu eğitimi tamamladıktan sonra, tamamlayıcı kurs programına katılmak, bir işverenin yanında sözleşmeli olarak ya da bir sanatçının yanında yetişmiş olmak gerekmektedir (83).

Bu ülkede çıraklık eğitimini modernize etmek ve ikili (dual) sistem haline getirmek amacıyla 1987 yılında yapılan düzenlemeyle çıraklık eğitimi 25 yaşına kadar herkese açılmış, okul dışı eğitim yılda 400 saat olarak öngörülmüştür. Çıraklık eğitimi süresi 1 ile 3 yıl arasında değişmektedir (84).

(81) Cevat Alkan, Hıfzı Doğan ve İlhan Sezgin, Mesleki ve Teknik Eğitimin

Esasları, Ankara: Gazi üni. Teknik Eğ. Fak. matbaası, 1988, s. 290

(82) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 291

(83) Anabritanica, C:6, s.405-406

(84) Jakues Monat, a.g.e., s. 11

Fransa'da klasik eğitim metodlarıyla işverenin ihtiyacı duyduğu insangücünü karşılamak mümkün olmadığı anlaşılmış, çıraklık eğitiminde yeni ve daha ucuz metodlar geliştirilmek istenmiştir. Ayrıca genç yaş grupları işsizliği ile mücadele de amaçlanmıştır (85).

Yapılan meslek eğitim reformunun başarılı olması için çıkarılan vergi kanunları, sosyal sigorta pirim ödemeleri iadesi ve vergi muafiyeti gibi uygulamalarla reform desteklenmiştir.

Çıraklık ve meslek eğitiminin uygulanmasından "Eğitim ve Bilim Bakanlığı" ve "İşçi İstihdam ve Mesleki Eğitim Bakanlığı" sorumludur. Bununla beraber "Sanayi Bakanlığı" "Tarım Bakanlığı" gibi bazı bakanlıklarda çalışmalara katılabilmektedir. Çıraklık eğitimi ile ilgili çalışmaların bir kısmı bu kuruluşlar tarafından yapılırken diğer kısmı başka bir kuruluş tarafından yürütülebilmektedir. Mesela bir bakanlık uygulamadan sorumlu ise diğer bakanlık politika tespitinden sorumlu olabilmektedir. İlgili bakanlıkların dışında işçi ve işveren kuruluşları, öğretmenler, hatta eğitilen şahıslar ve velileri eğitimi koordine eden bakanlıklar arası komitede temsil edilmektedir (86).

E. HOLLANDA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Bu ülkede çıraklık eğitim programına katılabilmek için 6 yıllık ilk öğretimin üzerine 3 yıllık temel meslek eğitimi veren veya

(85) Jakues Monat, a.g.e., s. 11

(86) Jakues Monat, a.g.e., s. 15

genel orta öğretim kurumlarından herhangi birini tamamlaması gerekmektedir. (87).

Hollanda'da meslek eğitimi, hem meslek okullarında hem de sanayide çıraklık yoluyla yapılmaktadır. Okulda yapılan teorik eğitim daha çok çıraklığa hazırlık olarak görülmekte, okul içinde eğitim görenler daha sonra çıraklık eğitiminde tamamlama eğitimi görerek becerili işçi olabilmektedirler (88).

1966 yılında çıkarılan Çıraklık Eğitimi Yasasına göre tarım dışındaki çıraklık eğitimini denetleme yetkisi Eğitim ve Bilim Bakanlığına verilmiştir. Tarım sektörü için bu yetki Tarım ve Balıkçılık Bakanlığına aittir. Eğitim ve Bilim Bakanlığı denetim yetkisini işverenler tarafından kurulan organizasyonlar aracılığı ile kullanılmaktadır (89).

Hollanda'da çıraklık eğitim süresi 2-3 yıl arasındadır ve süre mesleklere göre değişmektedir (90).

Bu ülkede çıraklık eğitiminin genel giderleri % 90-95 oranında devlet tarafından karşılanmaktadır (91).

(87) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık., s. 39

(88) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 360

(89) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık., s.39

(90) International Labour Office (ILO), European Apprenticeship, s.59

(91)Sanayide Çıraklık, Ankara: M.P.M. Yay., No: 96, 21

F. İTALYA' DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Bu ülkede temel zorunlu eğitim 8 yıldır. Zorunlu eğitimi tamamlayan öğrenciler, meslek eğitimiyle ilgili teknik program, meslek programı ve ve endüstride çıraklık programına devam edebilmektedirler (92).

İtalya'da becerili işçilerin çoğunluğu düzenli olarak işletilen ve süresi 3 yıl olan endüstride çıraklık programı ile yetiştirilmektedir.

Bu programa devam eden çırakların, yarı zamanlı olarak yürütülen kurslara katılmaları zorunludur (93).

G. İRLANDA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Zorunlu eğitimin 8 yıl olduğu bu ülkede 16 yaşını tamamlayanlar çıraklık eğitimine (F.A.S.) kabul edilmektedir. 1 yıl çıraklık eğitim merkezlerinde teorik eğitim sürmekte, çırak üç yılda sanayide çalışmaktadır. 4 yıl eğitim gören çırak doğrudan usta olmaktadır. Kalfalık dönemi bu sistemde bulunmamaktadır. Ustalara verilen belge Avrupa Topluluğunda geçerlidir.

1986 yılında devlet, çıraklık eğitim sistemini yeniden gözden geçirilmesini kararlaştırılmış inceleme sonunda sistemin iyi fakat pahalı ve zor olduğu anlaşılmıştır. Yeni sistemde çıraklık eğitiminin maliyetinin düşürülmesi gereği belirtilmiş, eğitim süresinin

(92) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 362-363

(93) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 363

endüstrinin ihtiyacına göre ve meslek dallarının özelliklerine göre düzenlenmesi kararlaştırılmıştır (94).

H. İSVEÇ'TE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Zorunlu eğitimin 9 yıl olduğu İsveç'te teknik programların (Teknik Lise) süresi 3 yıldır. Programı bitiren öğrenciler, yükseköğretime devam edebilmektedir. Yarı zamanlı çalışan teknik liselere girmek için 2 yıllık ön tecrübe aranmaktadır.

İsveç'te meslek eğitimi veren iş okuluna 15-16 yaşlarındaki gençler alınmakta ve tam zamanlı olarak 2-3 yıl arasında eğitim görmektedirler. Bu okulu bitirenler becerili işçi ünvanını alabilmekte-ler ancak bu ünvanı alabilmek için endüstride bir yıllık tecrübe kazanmaları gerekmektedir.

İsveç'te zorunlu eğitimden sonra doğrudan çıraklık eğitimi-ne devam edebilen öğrencilerin yarı zamanlı olarak okula gitmeleri zorunludur (95).

İ. ÇEKOSLAVAKYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Çekoslavakyada 9 yıllık temel eğitimi bitiren öğrenci mesleki ve teknik öğretimle ilgili Teknik program, mesleki program ve çıraklık programına gidebilmektedirler (96).

(94) Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, Ankara: MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1985, s. 26-27

(95) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 362

(96) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 359

Çıraklık eğitimi mesleğin özelliğine göre 2 ila 3 yıl arasında değişmektedir. Öğrencilerin kendi bilgi ve yeteneklerine göre bir alana yönelmesine özel önem verilmektedir. Çıraklık eğitimini bitirenler yarı zamanlı okullara devam ederek teknisyenliğe hatta üniversiteye gidebilmektedirler (97).

Çırağın teorik ve pratik eğitimi, işletmeler ile meslek okullarının işbirliği ile yapılmakta, teorik eğitim giderleri Eğitim Bakanlığınca karşılanmaktadır. Çıraklık eğitimi görenlere ücret ödenmekte ve teorik eğitime devam edebilmeleri için ücretli izin verilmektedir(98).

J. HİNDİSTAN'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

1961 yılında çıkarılan çıraklık eğitimi kanunu ile endüstride çırakların eğitiminde bir takım düzenlemelere gidilmiştir. Bu kanun, çırağı işçi olarak görmemekte yetismeye ihtiyacı olan bir öğrenci olarak kabul etmektedir. Endüstride çıraklık eğitimine girebilmek için:

- Çırağın 14 yaşından küçük olmaması,
- Çıraklık standardına uygun eğitim ve fiziki şartlara sahip olması gerekmektedir (99).

Federal bir yönetime sahip olan Hindistan'da çıraklık

(97) İlhan Sezgin, a.g.e., s. 15

(98) İlhan Sezgin, a.g.e., s. 15

(99) Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık., s. 38

eğitimi çalışma ve İstihdam Bakanlığına bağlı bir genel müdürlükçe yönetilmektedir. Çıraklık süresi, ülke çapında kurulan " ıraklık Eğitim Konseyi" tarafından belirlenmektedir. ıraklar, ıraklık eğitiminin başlangıcında merkezi ıraklık eğitimi konseyince belirlenen bir meslek eğitiminden geçirilmektedir.

Bu eğitim 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde kurulan bir eğitim biriminde, daha az işçi çalıştıran işletmelerde ise, devletçe kurulan eğitim merkezlerinde yapılmaktadır. Büyük işletmeler pratik eğitim masraflarının tamamını karşılamakta, 500 kişi-den az işçi çalıştıran işletmelerde ise, ıraklık eğitimi giderlerini devletin katkısıyla ortaklaşa karşılamaktadır. Hindistan ıraklık sisteminde eğitimle ilgili birçok konuda karar alma yetkisi merkezi ve eyalet yöneticilerine ve ıraklık konseyine verilmiştir (100).

K. BREZİLYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Güney Amerika lkelerinin çoğu Brezilya'nın 1942 yılında uygulamaya geçirdiği kanunla kurulan, "İşgücünü Yetiştirme Sistemi"ni izlenmektedir. Sistemin zn "SENAI" (Servico National Apprendizcem Industrial) adlı kuruluş oluşturmaktadır. Otonom yönetime sahip olan bu kuruluş, ülke düzeyinde yaygın olarak örgütlenmiştir. 25 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin işçilerine ödedikleri ücretlerin % 2'si oranında ödedikleri aidatlar kuruluşun temel gelirini oluşturmaktadır.

SENAI'nın karar organı devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. Çıraklık eğitimi politikasının belirlenmesinde, yönetim ile ilgili kararların alınmasında, eğitim programlarının kabulünde yönetim kurulu yetkilidir (101).

Venezüella'da INC (Institute National de Coopreation Educative), Kolombiya'da SENA yarı otonom kuruluşlar olarak çıraklık eğitimi yapmaktadır. Çıraklık eğitimi yapan bu kuruluşların benzerleri diğer Güney Amerika ülkelerinde de bulunmaktadır. Bu kuruluşların giderleri devlet ve işletmelerce karşılanmaktadır (102).

L. RUSYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Temel eğitimin 8 yıl olduğu bu ülkede teknik programların süresi temel eğitimden gelenler için 3 ile 5 yıl arasında değişmektedir. Teknik eğitim programını tam zamanlı, yarı zamanlı ve açıköğretim yoluyla tamamlamak mümkündür. Becerili işçi eğitimi meslek okullarında ve endüstride yapılmaktadır. 1 ile 3 yıl arasında eğitim süresi olan meslek okulları temel bilgi ve becerileri kazandırmaktadır. Öğrenci iş hayatına geçtikten sonra yarı zamanlı olarak ve akşamları okulla ilişkisini sürdürmektedir. Başarılı öğrenciler teknik programada geçebilmektedir (103).

(101) Çıraklık, Kalfalık ve ustalık., s.38

(102) İlhan Sezgin, a.g.e., s. 17

(103) Cevat Alkan ve Diğerleri, a.g.e., s. 363

M. JAPONYA'DA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ

Japon eğitiminin göze çarpan özelliği 1868 yılından beri endüstrileşmeye çalışan ülkede, ihtiyaç duyulan kalifiye iş gücünün meslek okulları ve enstitüleri yapısı içinde yeterince yetiştirilmiş olmasıdır. Bu alanda devlet, bakanlıklar, kamu kuruluşları, kamu endüstrileri bünyesi içinde kurulan mesleki eğitim merkezleri ve okullarla öncülük etmiştir. Ancak kamu meslek okulları, küçük ve orta boydaki işletmelerin kalifiye iş gücü ihtiyacını karşılamıştır. Nitekim 1970'lerde gerçekleştirilen eğitim reformu ile yeni meslek ihtisas kolları kurularak, mesleki eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır (104).

Japonya'da ileri teknoloji kullanan büyük endüstrilerin yetişmiş işgücü ihtiyacını çoğunlukla özel teşebbüs kendi yapısı içinde yetiştirmektedir (105).

Zorunlu eğitimin 9 yıl olduğu bu ülkede, temel eğitimi bitirenler örgün meslek eğitimini, Eğitim Bakanlığı, okul dışı meslek eğitimini ise İşçi Bakanlığı düzenlemektedir. İş başı eğitimi genellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere verilmektedir. İşçi Bakanlığından alınan yetki belgesi ile işverenler, işveren kuruluşları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ile küçük ve orta ölçekte işletmeler ortak eğitim merkezlerinde mesleki eğitim vermektedirler. Ayrıca il

(104) Japon Eğitimi, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma ve İnceleme

Dizisi, No: 8, 1990, s.51

(105) Japon Eğitimi, s.51

yönetimleri ve belediyelerce düzenlenen, temel ve başlangıç eğitimi- ni modüler olarak veren eğitim merkezleri de bulunmaktadır. Bunun yanında Japonya'da mesleki eğitim eğitim merkezleri yayın yoluyla da eğitim vermektedir. Genel eğilim iş içinde eğitimin devamlı ve ömürboyu şeklinde getirilmesidir (106). Japonya'da küçüklere orta ölçekli işletmelerde çalışanların mesleki, teknik eğitimi, devletin kurduğu kamu meslek okulları ve teknik üniversitelerin yanısıra sayısı tahminen 15.000'i aşan küçük ve özel okullarca sağlanmaktadır (107).

(106) Ülker Akkutay, a.g.e., s. 145

(107) Japon Eğitimi, s. 51

İKİNCİ BÖLÜM

3308 SAYILI

ÇIRAKLIK VE MESLEKİ EĞİTİM KANUNU İLE GETİRİLEN SİSTEM

I.3308 SAYILI KANUN'UN ÇIKIŞ SEBEPLERİ

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında yürürlüğe giren 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıkarılıncaya kadar çıraklıkla ilgili bir kanunun bulunmamasında, çıraklık dağılık olarak bazı kanun hükümlere göre düzenlemekte idi. Bu dağılıklığı gidermek amacıyla 2089 Sayılı kanun çıkarılmış ancak bu kanuna göre yürütülen çıraklık eğitimi beklenen sonuçları vermemiştir.

2089 Sayılı kanunun bekleneni veremeyişinin nedenleri şöyle sıralanabilir (108);

- Çıraklık eğitim sisteminin yeterli ölçüde tanıtılmaması,
- İşletmelerin sözleşmeli çırak çalıştırılmasını sağlayacak etkili teşvik önlemlerinin alınmayışı,
- İlgili bakanlıklar ile kurum ve kuruluşların istenilen düzeyde işbirliği yapamamaları,
- Sistemin işleyişinden sorumlu Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarının yönetim, mali ve fiziki yönden güçlü bir yapıya kavuşturulmayışı,
- Çıraklık eğitimi ile örgün eğitim arasında yatay ve dikey geçişlerin ilke ve yöntemlerinin yeteri kadar belirlenmeyışı,
- Çırakların, iş kazaları, hastalık ve meslek hastalıklarına karşı iş verence sigorta ettirilmek istenmemesi,
- Çırakların yoğun olduğu sanayi sitelerinde ve iş yerlerine yakın bölgelerde eğitim yeri bulunmaması,
- Sistemin işleyişini denetleyecek yeterli denetim ağıının kurulamaması ve kanunula getirilen cezaların caydırıcı olmaması.

2089 Sayılı kanunun uygulanmasını güçleştiren bu sebepler 1986 yılında 3308 Sayılı kanunun çıkarılması gereğini doğurmuştur.

II. 3308 SAYILI KANUNA ESAS OLAN HUKUKİ KAYNAKLAR

Ülkemizde yürürlükte bulunan ve çıraklık ile mesleki eğitimi düzenleyen "3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" Anayasa, çeşitli kanunlar, tüzük ve yönetmelikler, sözleşmeler ve uluslararası kaynaklarla desteklenmiş ve bu kanunun düzenlenmesine esas teşkil etmiştir.

A. ANAYASA VE KANUNLAR

- 1982 Anayasası'nda ülkemiz insanlarının ekonomik ve sosyal hakları ile görevlerini düzenleyen Üçüncü Bölümde,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık hükümleri,
- İş Mahkemeleri Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu'nun çalışma hayatı ilgili maddeleri,
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 173. maddesinde yer alan 12 yaşından küçük çocukların "fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amale ve çırak olarak" çalıştırılmayacakları hükmü ile, kanunun 173/2 ve 174. maddelerinde ki 12-16 yaş arasındaki çocukların günde 8 saatten fazla ve gece saat 20'den sonra çalıştırılmaları hakkında ki hükmü,
- 2089 ve 3308 sayılı kanunlardan önce yürürlüğe girmiş bulu-

nan 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan 18 yaşından küçük çocukların hukuki durumlarını hükme bağlayan Borçlar Kanunu ile 18 yaşından büyük çırakların hukuki durumlarını ele alan İş Kanunu'nun ilgili hükümleri

- 1475 sayılı iş hukukunda da çalışan gençliğin sosyal güvenliği ile ilgili hükümler yer almış ve 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaklanarak ancak 13 yaşını doldurmuş çocukların sağlık ve gelişmelerine okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına ya da öğrenimden yararlanma niteliğine zarar veremeyecek nitelikteki hafif işlerde çalıştırılmaları izne bağlanmıştır(109).

- 394 sayılı Hafta Tatil Kanunu, 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki Kanunu, (Ancak çıraklar işçi olarak kabul edilmediklerinden İş Kanunu'nun 41. ve 42. maddelerinde belirtilen hafta ve genel tatil ücretinden yararlanamamaktadırlar (110).

- 3308 sayılı kanun kapsamındaki iş yerlerinin denetimi ile görevli Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu Müfettişleri, denetimlerini kendi mevzuatlarına göre yapmaktadırlar(111).

(109) Birinci Gençlik Şurası(24-28 Ekim 1988), Raporlar, Görüşmeler, Kararlar, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, 1988, s.216

(110) Ali Aslan, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir: Anadolu Matbaacılık, 1988, s.55

(111) İbrahim Eşmelioğlu-Sancar Beyazıt, İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitim Uygulamaları, Ankara, Feryal Matbaacılık, 1990, s.17

B. TÜZÜK VE YÖNETMELİKLER

Çıracılık hukukunun kaynakları arasında yer alan yasalara göre çıkarılan tüzük ve yönetmelikler, aynen bu yasalar gibi bağlayıcı yükümlülükleri içermektedir.

3308 sayılı Kanuna göre çıkarılan tüzük ve yönetmelikler , ayrıca 2089 Sayılı Kanuna dayanarak çıkarılan ve yürürlükte olan Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Yönetmeliği ile Elektrik Tesisatçıları Hakkında Yönetmelik de çıracılık hukukunun genel kaynakları arasındadır.

C. İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ

İş hukukunda özel kaynağı oluşturan iş yeri iç yönetmelikleri ile çalışma şartları haline gelen iş yeri uygulamaları ve iş verenin yönetim hakkında dayanan teminatlar, çıracılık hukukunun kaynağını oluşturmaktadır. Model çıracılık sözleşmesinin 20/c maddesinde, çırakların çalıştıkları işyerlerinin çalışma koşullarına uyacakları belirtilmektedir.

D. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ

Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu'na uygun olarak hazırlanan çıracılık sözleşmesi formlarınının 23. maddesinde belirtilen ve tarafların serbest iradeleriyle belirleyecekleri çalışma saatleri, çırağa sağlanan sosyal ödemeler ve diğer hükümler çıracılık hukukunun kaynağını oluşturmaktadır.

E. ULUSLARARASI KAYNAKLAR

1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün Oluşturduğu Sözleşmeler

Uluslararası Çalışma Örgütünün oluşturduğu sözleşmeler arasında, çocukların istihdamı için asgari 15 yaşın altında olmaması, gelişmekte olan ülkelerin bu yaşı 14 olarak belirleyebileceği (Sözleşme No: 139) çocukların ve gençlerin gece işlerinde çalışmalarının önlenmesi (Sözleşme No: 79) çocukların ve gençlerin işe alınmadan önce zorunlu, işe alındıktan sonra düzenli aralıklarla sağlık kontrolden geçirilmesi (Sözleşme No: 77, 78, 124), zorla çalışmanın önlenmesi ve şartları (Sözleşme No: 29, 105), eş değerli iş karşılığında eşit ücret ödenmesi (Sözleşme No: 100) istihdam ve iş kollarında fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması, mesleki ve teknik eğitimden yararlanma (Sözleşme No: 111) çıraklıkla ilgili Uluslararası Çalışma Örgütünün oluşturduğu sözleşmeler arasındadır (112).

Ayrıca 142 sayılı "İnsan gücü gelişmesi için Mesleki Rehberlik ve Meslek Eğitimi sözleşmesi ülkemizde ILO nezdinde imzalanmıştır (113). Uluslararası Çalışma Örgütü çıraklıkla ilgili; çıraklık yapılacak mesleğin seçimi, çıraklık anlaşması, çıraklık kurallarının

(112) Şemsettin Kırıl, TC Anayasası Çalışma Hayatı ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler, İstanbul: Özgün Matbaacılık, 1987, s.159-200

(113) Ahmet Erdoğan, ILO Ululararası Çalışma Toplantısı Mesleki Yaygın Eğitim Kararları, Ankara: Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Matbaası, 1989, s.4

nerede belirtileceği kurallar ve standartları belirlenirken dikkat edilecek hususlar, çırakların iş güvenliği gibi konularda tavsiye kararları bulunmaktadır (114).

2. Diğer Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası normlarda çocukların ve işçilerin korunması öngörülmektedir. Çıraklar da çocuk ve genç işçi kategorisinde sayıldıklarından, çocuklar ve gençler için konulan uluslararası standartlar çıraklar için de geçerli bulunmaktadır (115).

Birleşmiş Milletler Örgütünün 1959 yılında kabul ettiği Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi ile 1961 yılında Torino'da Avrupa Konseyi üyesi 13 devletçe imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması gibi genel nitelikli uluslararası belgelerde de çocuk ve gençlerin iş güvenliğine ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Ayrıca Bakanlar Kurulunca 1989 tarih ve 89/14434 sayılı kararname ile onaylanmış "Avrupa Sosyal Şartı" ile ulusal ve uluslararası tüm uygun yolları izleyerek (116):

- Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahip olmalarını,

- Kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirilme olanağından faydalanabilmelerini,

(114) Sanayide Çıraklık, s. 29-32

(115) İbrahim Eşmelioğlu- Sancar Bayazıt, a.g.e., s.117

(116) Resmi Gazete, 20312 Sayı ve 14/10/1989 Tarih

- Herkes, kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanağına sahiptir,

- 16 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve önceliklerde mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılması,

- Genç çalışanların ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını tanımayı,

- Gençlerin, iş verenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı,

- Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı taahhüt etmiştir.

III. 3308 SAYILI KANUN'UN GENEL KAPSAMI

A. BAŞLICA TANIMLAR

Aday Çırak; Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi,

Çırak; Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişi,

Kalfa; Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetiminde

mi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi,

Usta; Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen, üretimi planlayabilen, üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözebilen, düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen, üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişi,

Usta Öğretici; Ustalık yeterliğini kazanmış, aday çırak, çırak ve kalfanın iş yerindeki eğitiminden sorumlu, meslek eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi,

İşletmelerde Meslek Eğitimi; Mesleki ve teknik öğretim kurumu öğrencilerinin beceri eğitimlerinin işletmelerde, teorik eğitimlerinin ise mesleki ve teknik eğitim kurumları ile birlikte işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim merkezlerinde yapılabileceği kanununun 3. maddesinde tanımlanmıştır.

B. KANUNLA GETİRİLEN YENİLİKLER

1. Çıraklık, Örgün ve Yaygın Mesleki Eğitimin Sistem Bütünlüğü İçerisinde Düzenlenmesi

3308 Sayılı Kanunla; niteliksiz işçiden teknisyenliğe kadar olan meslek kademelerinde çalışacakların eğitim gereksinmelerini karşılayabilmek amacıyla çıraklık eğitimi, işletmelerde meslek eğitimi, meslek kursları, geliştirme ve uyum kursları ile özel eğitim kursları uygulamaları düzenlenmiştir.

2. Sosyal Güvenlik, Yıllık İzin ve Ücret

Bu kanunla çırağın; Çıraklık süresince sahip olacağı ücret, yıllık izin, sosyal güvenlik vb. haklar düzenlenmiştir. Çırakların iş kazaları meslek hastalıkları ve hastalık sigorta primleri bu düzenleme ile devlet tarafından karşılanmaktadır.

Kanunun 25. maddesinde aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören meslek lisesi öğrencilerine 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanmakta ve sigorta primleri Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödeneklerle karşılanmaktadır. Ayrıca kanunun 37. maddesine göre düzenlenen meslek kurslarına katılanlarda bu haktan yararlanabilmektedir. Yine aynı kanun gereğince sigorta primleri, kişinin yaşına uygun asgari ücretin % 50'si üzerinden ödenmektedir.

Aday çırak, çırak ve işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin sigorta edilmeleriyle ilgili işlemler ve sigorta primlerinin ödenmesi "Aday çırak, Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre yerine getirilmektedir.

Kanunun 16. maddesinde çıraklık sözleşmesi, çırağın ilk kalfalık sınavını izleyen ikinci kalfalık sınavının tamamlanması ile sona ermekte ve sözleşmenin sona ermesini izleyen aybaşından itibaren çırağın sigorta primlerinin ödenmesine son verilmektedir.

Kalfaların iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık sigorta primleri devletçe karşılanmadığından, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerince ödenmektedir.

3308 Sayılı Kanununun 25. maddesinde; aday çırak ve çıraklara iş verenlerce yaşlarına uygun asgari ücretin % 30'undan az olmamak üzere ücret ödenmesini, Kanununun 26. maddesinde de; yıllık izin hakkı, aday çırak ve çıraklara teorik eğitimin yapılmadığı tatil aylarında her yıl bir ay olarak tanınmış ve ayrıca mazeretleri kabul edilenlere çıraklık eğitimi merkezi müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin verilebileceği ifade edilmiştir.

3. Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Teşvik

Kanununun 33. maddesine göre; çıraklar ile teknik ve meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptıran gerçek ve tüzel kişilere gelir ve kurumlar vergilerinden fona ödedikleri tutarın % 50'si teşvik primi olarak fondan iade edilmektedir.

Bakanlar Kurulu bu oranı yükseltmeye ve indirmeye yetkili kılınmıştır. Geri ödemede bir önceki vergilendirme döneminde fona ödenen meblağ esas alınmaktadır.

4. Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu

Kanununun 32. maddesi ile Milli Eğitim Bakanlığı merkez binasında kurulan Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu, Kanun gereğince meslek teorisi eğitimi için devlet bütçesinden karşılanması gereken kısma ek finans kaynağı sağlamaktadır.

Fonun ana kaynağını; yıllık beyanname ile gerçek usulde ve

kurumlar vergisi yükümlülerinden hesaplanan vergi miktarlarına ek olarak fona ödeyecekleri % 1'lik tutarlar, T.O.B.B. tarafından eğitim gayesiyle bütçelerinden ayrılan payların % 50'si, Esnaf ve küçük sanatkar dernekleri, birlikleri, federasyonları ve konfederasyonları tarafından eğitim gayesiyle gayri safi gelirlerden ayrılan payların % 50'si, işçi ve sendika ve konfederasyonlarca gelirlerinden eğitim maksadıyla ayrılan payların % 25'i oluşturmaktadır.

Kanunun 40. maddesi de, çıraklık ve mesleki eğitim kurulu, il çıraklık ve mesleki eğitim kurullarına katılan başkan ve üyelerine sınav ve ihtisas komisyonu üyelerine kamu ve özel kurumlar da çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın yolluk ve huzur hakkı ödemesi ve bu ödemelerin fon'dan karşılanması ön görülmüştür.

Kanunun 36. maddesinde de, işyerlerinde yapılan pratik eğitim giderlerinin iş yerlerince karşılanacağı hükmü yer almaktadır.

5. Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi

3308 sayılı kanunun 42. maddesine göre; çıraklık, mesleki eğitim ve teknik eğitim konularında bakanlıkça ihtiyaç duyulan planlama, araştırma, geliştirme ve hizmetlerini yapmak veya yaptırmak amacıyla "Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi kurulmuştur.

6. Denklik İşlemleri

3308 Sayılı Kanunun 35. maddesi ile Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği'nin 42. 46. 47. ve 48. maddelerinde; yurt içi ve yurt dışında

çıraklık eğitim sistemi içinde kazanılan bilgi ve belgelerin örgün eğitime geçişte, çıraklık eğitim sistemi dışında kazanılmış mesleki bilgi ve becerilerin de bu sistemde değerlendirilmesi hükümleri yer almaktadır.

Bu değerlendirmenin ilke ve yöntemleri "Çıraklık ve Meslek Eğitiminde Belge ve Diplomaları Değerlendirme Yönetmeliği" ile belirlenmiştir. Yönetmelikte 3308 Sayılı Kanuna göre kalfalık ve ustalık belgesi olanlar ortaokul ve meslek liselerini dışardan bitirme sınavlarına katılabilmektedir.

7. Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Denetimi

3308 Sayılı Kanununun 41. maddesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının dışında, kamu özel kurum ve kuruluşların da yapılan mesleki eğitimin Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetleneceği hüküm altına alınmıştır.

Çıraklık ve işletmelerde yapılan Meslek Eğitiminin Denetimi hakkında yönetmeliğin 5. maddesi ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarının dışında yapılan çıraklık ve meslek eğitimi ile ilgili faaliyetlerin, Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişleri, Sosyal Sigortalar Kurumu sigorta müfettişleri ve çıraklık eğitimi inceleme ve denetleme ihtisas komisyonları tarafından yapılacağı hükmü getirilmiştir.

Aynı yönetmeliğin 41. maddesi gereğince işletmelerin kanuna aykırı fiilleri; para ve meslekten geçici men ile cezalandırılmaları hükmündedir. Mesleki yetenekleri kanunda belirtilen diploma ve

belgeleri olmayanların işyerleri ise yerel mülki amirlerince kapatılabilmektedir.

Yönetmeliğin 6. maddesinde işletmelerde meslek eğitimi gören aday çırak, çırak ve kalfalar gerektiğinde Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerince denetlenebileceği hükme bağlanmıştır.

C. KANUNUN UYGULAMA ALANI

1. İşyeri ve Kuruluşlar

3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun 2. maddesine göre:

- 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu ve bu kanunda değişiklik yapan 3153 sayılı kanun ile kurulmuş iş yerleri,

- 5590 sayılı Odalar ve Borsalar Birliği Kanunu ile bu kanunda değişiklik yapan 2567 sayılı kanuna göre kurulmuş mesleki kuruluşlar ve üye işyerleri,

- Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri,

- Dışişleri Bakanlığına bağlı Devlet Konuk evleri hariç olmak üzere döner sermayeli işyerleri,

- Mal ve hizmet üreten kamu kuruluşları ve bu işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustalar bu kanunun kapsamındadır.

2. İller ve Meslekler 3308 Sayılı Kanunun 5/h maddesine göre, yapılacak çıraklık ve işletmelerdeki mesleki eğitimde Uygulama alanına alınacak yer (il) ve meslek dalları(EK 2), mahallin sanayi-

leşme durumu, çıraklık eğitimine katılacakların sayısı, valiliklerce Milli Eğitim Bakanlığı'na teklif edilir.

Kanun kapsamında bulunan illerde yeni meslek alanlarının uygulama kapsamına alınması ve kapsamdan çıkarılması işlemleri de aynı esasa göre yürütülür (117).

D. KANUNUN GETİRDİĞİ KURULLAR VE KOMİSYONLAR

1. Kurullar

3308 sayılı çıraklık ve meslek eğitimi kanunla; eğitimi ulusal ve il düzeylerinde planlamak, geliştirmek ve değerlendirmek amacıyla kurullar oluşturulmuştur.

Bu Kurulların; eğitim, üretim ve istihdam üçlüsünde yer alan tarafların sistemin yönlendirilmesinde ve geliştirilmesinde görev, yetki ve sorumluluk almaları sağlanarak çıraklık, mesleki ve teknik eğitim sistemi ile insan gücü taleplerinden etkilenen açık bir sistem durumuna gelmeleri sağlanmıştır (118).

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu : 3308 Sayılı Kanununun 4. maddesi çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin; planlanması, geliştirilmesi ve

(117) Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği, Ankara: MEB Çıraklık ve Yay.Eğ.Gen. Müd. Mesleki ve Teknik Açık Öğr. Okulu Mat., 1990, s.5

(118) Çıraklık Eğitimi Uygulamaları, Ankara, MEB Çıraklık ve Yay. Eğ. Gen. Müd. Yay., 1990, s.12

değerlendirilmesi konularında tavsiye kararı almak ve görüş bildirmek üzere "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu" nun oluşturulmasını öngörmüştür. Bu kurulun kararları Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile uygulanmaktadır. Çıraklık ve mesleki eğitim sisteminin üst karar organı olan bu kurul 11 üyeden oluşmaktadır.

İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu : Kanununun 6. maddesine göre bu kurul, illerde çıraklık ve mesleki eğitimin planlaması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında çalışmalar yapmak üzere kurulmaktadır.

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulları Yönetmeliğinin 8. maddesi gereğince, kurulun başkanı, İl Milli Eğitim Müdürü'dür. Vali gerekli gördüğü hallerde kurula başkanlık edebilmekte ve kurulun kararları valinin onayı ile uygulanmaktadır.

Yine aynı yönetmeliğin 12. maddesinde kurulun sekreteryaya hizmetleri valilikçe belirlenen Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğüne yürütülmektedir.

2. Komisyonlar

İnceleme ve Denetleme İhtisas Komisyonları : İşyerlerinde yapılan çıraklık eğitiminin incelenmesi ve denetimi kanununun 5/f maddesine göre kurulan "İnceleme ve Denetleme İhtisas Komisyonları"na yürütülmektedir.

Bu komisyonlar; çıraklık ve işletmelerde yapılan meslek eğitiminin denetimi hakkında yönetmeliğin 8. 9. 10. ve 11. maddeleri ile düzenlenmiştir. Bu maddelerin hükümlerine göre; komisyon, esnaf ve sanatkarlar derneği veya Ticaret ve Sanayi Odaları mensupla-

rından bir, Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğünden bir, Çıraklık eğitiminin yapıldığı meslek dalında uzman olan en az iki kişiden oluşmaktadır.

Kalfalık ve Ustalık Sınav Komisyonları : Kalfalık ve ustalık sınavlarını yapan komisyonlardır. Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği'nin 40. maddesine göre bu komisyonlar Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlüğü'nün başkanlığında aşağıda sayılanlardan oluşturulmaktadır;

- İki meslek dersi öğretmeni,
- İl Esnaf ve Sanatkarlar Derneği Başkanlığınca görevlendirilecek ustalık yeterliğine haiz iki temsilci
- Meslek alanına göre Sanayi ve Ticaret Odası Başkanlığınca görevlendirilecek bir temsilci.

IV. KANUNDA ÖNGÖRÜLÜLEN EĞİTİM SİSTEMİ

A. SİSTEMİN GENEL YAPISI

1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile mesleki ve teknik eğitim sistemi ülkemizde yeni bir yapıya kavuşturulmuştur (Ek 3). Mesleki ve teknik eğitim sistemini bir bütün olarak yeniden düzenleyen kanuna göre bu sistem üç alt sistemden oluşmaktadır.

1. İşletmelerde Meslek Eğitimi

Kanun ile Meslek Liselerinde okuyan öğrencilerin pratik eğitimlerini işyerlerinde yapılmasına olanak vermiştir.

Pratik ve teorik eğitimlerini okulda gören öğrencilerin iş hayatına uyum sağlamalarını ve piyasa şartlarını tanımalarını sağlamak amacıyla, Meslek Lisesi öğrencileri haftanın 3 günü işletmelerde pratik eğitim görmektedirler.

Meslek lisesini bitirenler iş hayatında bir yıl çalıştıktan sonra ustalık sınavına girmeye hak kazanmakta ve bu sınavı başarıyla tamamlayanlara ustalık belgesi verilmektedir.

2. Meslek Kursları

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile çalışan iş gücünün verimini yükseltmek ve yeni teknolojilere uyum sağlamak amacıyla çeşitli kursların açılması hükme bağlanmıştır. Bu kursların başlıcaları şunlardır;

- *Özel Eğitim Kursları* : Özel eğitime muhtaç iş hayatında geçerli olan görevlere hazırlayıcı kurslardır.

- *Geliştirme ve Uyum Kursları* : Çalışanların iş verimini yükseltmek onların yeni teknolojilere uyumunu ve meslekte gelişmelerini sağlamak amacıyla düzenlenen kurslardır.

- *Meslek Kursları* : Örgün eğitim sisteminden ayrılmış, istihdam için gerekli bilgi ve beceriye sahip olmayan kişileri, iş hayatında istihdam olanağı olan görevlere hazırlamak amacıyla düzenlenen kurslardır (119).

(119) İşletmelerde Çalışan Personel İçin Açılan Geliştirme ve Uyum Kursları

Yönetmeliği, Ankara, Çıraklık ve Yay. Eğ. Gen. Müd. Yay., 1987, s.111

3. Çıraklık Eğitimi

Çıraklık eğitiminin amacı; örgün eğitim kurumlarının çeşitli kademelerinden ayrılan veya belli bir kademesinden sonra eğitime devam etmeyip meslek öğrenmek için bir iş yerinde çalışan gençlerin çıraklık eğitim sistemi ile yetiştirilerek kalifiye teknik eleman olmalarının sağlanması, sanayinin kalifiye teknik eleman ihtiyacının karşılanmasıdır (Ek 3).

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM ESASLARI

Kanuna göre yapılacak çıraklık eğitimi uygulamaları Çıraklık Eğitim Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin 19. maddesinde şu esaslar yer almaktadır;

a- Pratik ve teorik eğitim, programlara ve mevzuata uygun olarak yürütülür.

b- Teorik meslek eğitimi programları uygulamaya yönelik olarak işlenir.

c- Aday çırak ve çırağın teorik meslek eğitimiyle görevli öğretmenler ile işyerindeki pratik eğitimden sorumlu olanlar arasında, bu iki eğitimin bütünlük içerisinde yürütülmesini gerçekleştirmek amacıyla işbirliği yapılır.

1. Aday Çırak ve Çırakların Eğitimi

Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere 10 saate kadar genel mesleki eğitim görür-

ler (md.13). Çıracılık eğitimi yönetmeliğinin 21. maddesine göre; Aday çıracılık eğitiminde öğretim yılı iki döneme ayrılmaktadır. Yine aynı maddeye göre aday çıraklara hangi dönem programlarının uygulanacağına öğrenim ve yaş durumuyla, bilgi düzeyi dikkate alınarak çıracılık eğitim müdürlüğüne karar verilir. 22. maddede ise: Çırakların yıl sonu başarı notu ne olursa olsun yıl tekrarı yapmayacakları, 36. maddesinde ise aday çırak ve çırakların yıl sonu başarı notlarının başarı durumlarını göstermesi bakımından değer taşıdığı belirtilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenen "Aday Çıracılık Dönemi Haftalık Ders Dağıtım Çizelgesi"ne göre, aday çırakların bir haftalık teorik eğitimlerinin % 50'si genel bilgi dersleri, % 50'si ise meslek bilgisi dersleridir. Çizelgede yer alan dersler ve ders saatleri çizelge 1'de gösterilmektedir.

Çizelge 1

Aday Çıraklık Dönemi Haftalık Ders Dağıtım Çizelgesi

DERSLER	1. Yıl		2. Yıl		TOPLAM
	I. Yarıyıl	II. Yarıyıl	I. Yarıyıl	II. Yarıyıl	
Genel Bilgi Dersleri					
Türkçe	2	2	2	2	128
Matematik	2	2	-	-	64
Din ve Ahlak Bil.	1	1	-	-	32
Sosyal Bilgiler	-	-	1	1	32
Fen Bilgisi	-	-	2	2	64
Toplam	5	5	5	5	320
Meslek Bil. Dersleri					
Teknik Resim	2	2	2	2	128
Meslek Bilgisi	3	3	3	3	192
Toplam	5	5	5	5	320
Genel Toplam	10	10	10	10	640

Kaynak : Çıraklık Eğitimi Broşürü, Çıraklık ve Yaygın

Eğitim Gen. Müd., s.8

Bakanlıkça belirlenen "Çıraklık dönemi haftalık ders dağıtımını çizelgesi" ne göre de, çırakların bir haftalık teorik eğitimlerinin yaklaşık % 30'u genel bilgi dersleri % 70'i meslek bilgisi dersleridir. Çizelgede yer alan dersler ve bunların haftalık ders saatleri çizelge 2'de gösterilmektedir.

Çizelge 2
Çıraklık Dönemi Haftalık Ders Dağıtım Çizelgesi
 (Çıraklık süresi üç yıl olanlar için)

DERSLER	1. Yıl	2. Yıl	3.Yıl	Toplam
Genel Bilgi Dersleri				
Türkçe	2	1	-	96
Meslek Matematiği	2	1	-	96
Din Kült. ve Meslek Ahlakı	-	-	1	32
Sosyal Bilgiler	-	-	1	32
Toplam	4	2	2	256
Meslek Bilgisi Dersleri				
Teknik ve Meslek Resmi	4	4	3	352
Meslek Bilgisi	2	3	4	288
Toplam	6	7	7	640
Genel Toplam	10	9	9	896

Kaynak : Çıraklık Eğitimi Broşürü, s.8

Not: Genel bilgi dersleri bütün meslek dalları için aynı olup, meslek bilgisi dersleri ise mesleğin özelliğine göre farklı olabilmektedir.

3308 Sayılı Kanununun 13. maddesi Aday çırak ve Çırakların pratik eğitimini işyerlerinde veya çıraklık eğitimi merkezlerinde ya da Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen eğitime elverişli işyer-

lerinde yapacakları ve bu iki eğitimin birbirini tamamlayacak biçimde planlayıp yürütüleceği belirtilmiştir.

Ayrıca kanunun 15. maddesinde de aday çırak ve çırakların beceri eğitimlerinin iş yerlerinde usta öğretici gözetiminde yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

Aday çırak ve çırakların teorik eğitim süresi ise çıraklık eğitim yönetmeliğinin 24. maddesinde 11 ay olarak belirtilmiştir.

Aday çırak ve çırakların pratik eğitimleri, eğitim yönetmeliğinin 35. maddesine göre, iş yerindeki çalışmaları işe yatkınlıkları, devamları, tutum ve davranışları dikkate alınarak, usta öğretmenler tarafından "Üstün Başarılı", "Başarılı" ve "Başarısız" biçiminde değerlendirilmektedir (Ek 4). Değerlendirme sonuçları her yıl Haziran ayı içerisinde ilgili Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlüğüne bildirilmektedir.

Kanuna göre; çıraklık eğitiminin uygulama kapsamında bulunan bir ilde ve mesleğin kanun kapsamına alındığı tarihte bir işte çalışan ve 16 yaşını doldurmuş fakat 19 yaşından gün almamış çıraklar kanunun geçici 1. ve 2. maddelerine göre "intibak eğitimi"ne alınırlar.

İntibak eğitiminde meslek dağılımı çıraklık dönemi eğitim programlarında belirtilen her dersin 1/3'ü kadar teorik ve pratik eğitim yapılır.

2. Kalfalık Eğitimi (Ustalık Eğitimi Kursu)

Kalfalık yeterliğini kazanmış olanların mesleki yönden gelişmeleri ve bağımsız işyerleri açabilmelerini sağlamak için gerekli ye-

tenekleri kazandırmak amacıyla kanunun 27. maddesi ile ustalık eğitimi kursları açılması hükmüne bağlanmış ve bu kursların çalışma saatleri dışında açılması öngörülmüştür.

Usta adayları küçük işletmelerin yönetimi için gerekli yetenekler ile usta adaylarını ileri düzeyde mesleki beceri kazandırmaya yönelik bir dizi kurslar içinde kalfalık eğitimi düzenlenmiştir. Kalfalık eğitimi (ustalık eğitimi) kurs programı Çizelge 3'te gösterilmiştir.

Çizelge 3

Kalfalık Dönemi (Ustalık Eğitimi) Kurs Programı

DERSLER	Toplam Saat
1. Ekonomi	16
2. İşletme Bilgisi	16
3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	32
4. İş ve İnsan İlişkileri	16
5. Muhasebe	48
6. Sigorta ve Vergi Mevzuatı	16
7. Çalışma Hukuku	32
8. İleri Meslek Bilgisi	-
Toplam	176

Kaynak : Çıraklık Eğitimi Broşürü, s.9

Kanunun 28. maddesi gereğince, bu kurslara katılmayan kalfalar, kalfalık belgesini aldıktan 5 yıl sonra, kurslara katılanlar ise 3 yıl sonra ustalık sınavına katılabilmektedirler.

Ustanın eğitimi kursunda başarının tesbitini ise çıraklık eği-

timi yönetmeliğinin 37. maddesinde; "Ustalık eğitimi kurslarına devam eden kalfalar her kursun sonunda yazılı veya yazılı-uygulamalı sınava alınırlar. Bu sınavlar ders öğretmeni tarafından yapılır ve 10 tam not üzerinden değerlendirilir". Hükmü yer almaktadır.

3. Usta Öğreticilerin İş Pedagojisi Kursu

Kanununun 31. maddesinde ustalık yeterliğini kazanmış olanlar için Milli Eğitim Bakanlığınca "İş Pedagojisi Kursları" açabileceği belirtilmiştir. İlgili bakanlıkça bu kurslar 40 saat olarak düzenlenmektedir. Bu kurslarda takip edilecek ders programları Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4

Usta Öğreticilerin Eğitimi için İş Pedagojisi Kurs Programı

Ünite No	Ünite Adı	Ünite Süresi (Saat)
1	Çıraklık Meslek Eğitimi İlkeleri	4
2	Eğitim Psikolojisi	3
3	Eğitimde İletişim ve İletişim Araçları	4
4	Meslek Analizi ve Öğrt. Prog. Hazırlanması	8
5	Atölye ve Meslek Dersleri Öğrt. Metotları	8
6	İş Güvenliği	4
7	İş Kalitesi ve Maliyet İlişkileri	4
8	Öğretimde Ölçme ve Değerlendirme	3
9	Sınav ve Değerlendirme	2
Toplam		40

Kaynak : Çıraklık Eğitim Broşürü, s.10

Bu kurslara eksiksiz devam etme zorluluğu getirilmiş, kursların sınavları, kurs öğretmenlerince kursun bitiminde tek sınav olarak yapılacağı belirtilmiştir.

4. Meslek Kursları-Geliştirme ve Uyum Kursları

Kanunun 37. maddesinde örgün eğitim sisteminden ayrılmış, istihdam için gerekli yeterliklere sahip olmayan kişileri iş hayatında istihdam edilecek görevlere hazırlamak amacıyla "meslek kursları", ayrıca kanunun 38. maddesinde de kamu ve özel işyerleri personelinin işindeki verimini yükseltmek amacıyla "Geliştirme ve Uyum Kursları" düzenlenmektedir.

Bu kursları düzenleme Çıracılık Eğitim Merkezlerinin görevleri arasında yer almaktadır.

C. ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ

1. Sözleşmenin Yapılması

3308 sayılı kanunun 13. maddesinde 507 sayılı kanuna tabi işyerlerinin, çıracılık kapsamına giren illerde ve tespit edilen iş kollarında 19 yaşından gün almamış kişilerin çıracılık sözleşmesi yapılmadan çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

İşyeri sahibi aday çırak ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi, vasisi veya reşit ise kendisi ile sözleşme yapmak zorundadır hükmü getirilmiş, kanunun 14. maddesi de sözleşme formlarının düzenlenmesi, feshi ve diğer hususların Milli Eğitim Ba-

kanlığı'nın yetkisinde olduğu belirtilmiştir. Bakanlıkça hazırlanan model sözleşme formlarında (Ek 5) genel hükümler, çırağa verilecek izin ve ücret, tarafların diğer görev ve sorumlulukları çırağa sağlanacak sosyal ödemeler, sözleşmenin feshi ile hükümler yer almaktadır.

Sözleşmeler dört örnek olarak düzenlenir ve Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlüğü'nce onaylanarak yürürlüğe girer. Onaylanan sözleşmenin birer sureti ilgili taraflara (işletme ile çırağa), bir sureti ilgili meslek kuruluşlarına, diğer sureti ise Çıraklık Eğitimi Merkezi'nde bulundurulur.

2. Sözleşmede Yer Alan Tarafların Görev ve Sorumlulukları

Sözleşmede yer alan tarafların görev ve sorumlulukları model çıraklık sözleşmesi ile Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği'nde ayrı ayrı düzenlenmiştir. Buna göre sözleşmede yer alan taraflarla bunların görev ve sorumlulukları aşağıda sıralanmıştır:

Aday Çırak ve Çırağın Görev ve Sorumlulukları : Aday çırak ve çırağın görev ve sorumlulukları çıraklık eğitimi yönetmeliğinin 18. maddesinde;

- Kendisine verilen işleri dikkat ve itina ile severek yapmak,
- Pratik ve teorik eğitimine düzenli şekilde devam etmek ve sınavlarına girmek,
- İşyerine ait olup kendisine emanet edilen ticari ve mesleki sır ve özelliklere saygı göstermek ve bu konuları başkalarına aktarmamak,
- İş yerine ait makina, araç ve gereçleri korumak,
- Aday çırak ve çıraklık sözleşmesinde belirtilen hususlara

uyumak şeklinde belirtilmiştir.

İşveren veya Vekilinin Görev ve Sorumlulukları : Kanununun 17. maddesine göre işveren veya vekilinin görev ve sorumlulukları şunlardır;

- Genel olarak aday çırak ve çırağın :

1- Milli, ahlaki, insani ve manevi değerlerinin gelişmesine yardımcı olmak,

2- Pratik eğitimin eksiksiz yapmasını sağlayarak, aday çırakları çıraklığa, çırakları kalfalığa hazırlamak,

3- En iyi şekilde yetiştirilmesi için mümkün olan ihtimamı göstermek bu maksatla diğer ilgililerle sıkı bir işbirliği içinde çalışmak,

4- İzin hastalık ve diğer sebeplerle olan devamsızlığını Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlüğü'ne bildirmek,

5- Pratik eğitimle ilgili malzemeleri sağlamak,

6- Pratik eğitimden sorumlu olacak usta öğreticiyi görevlendirmek,

7- Sözleşmede belirtilen şartlara uymak, ücret ve sosyal yardımları zamanında vermek,

8- Aday çırak ve çırağa her yıl, teorik eğitimin yapıldığı zamanlar dışında bir ay ücretli izin vermek

9- Teorik eğitimde devam etmesini sağlamak için merkez müdürlüğüne belirtilecek programa uygun olarak hafta bir gün ücretli izin vermek veya teorik eğitim süresince ücretli izinli sayılmak

- Özel olarak çırağa:

1- İlgi ve kabiliyetine uygun meslek seçimine yardımcı olmak,

2- İş hayatı şartlarına uyumunu sağlamak ve çalışmayı sevmesine yardımcı olmak.

3- Çıraklık süresini tamamlayan çırağın açılacak ilk kalfalık sınavına girmesini sağlamak.

3. Çıraklık Sözleşmesinin Fesh Edilmesi

Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içerisinde reşit olması halinde çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde ise yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder. Eğer yeni işyeri sahibi aynı mesleğe devam ettirmiyorsa sözleşme kendiliğinden fesh olur. Sözleşmenin fesh edilmesi durumunda çırağın önceki çalışmaları geçerli olup yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlayabileceği 3308 sayılı kanunun 13. maddesinde belirtilmiştir.

Yine aynı kanunun 22. maddesi; "Sözleşme feshi sebebiyle teorik eğitimini tamamlayamayan çıraklar, yeniden sözleşme imzalamaları halinde teorik eğitime devam ederler. Ancak işverence sözleşmeleri usulsüz olarak bozulan aday çırak ve çıraklar bu tarihten itibaren iki ay süre ile teorik eğitime devam ettirilir, bu süre içerisinde yeni bir sözleşme imzalamayan aday çırak ve çıraklar eğitime alınmazlar" hükmündedir.

Sözleşmenin aday çırak ve çıraklarca feshedilmesi : Aday çırak ve çıraklar sözleşmeyi aşağıdaki hallerde fesh edebilmektedirler;

- Deneme döneminde,
- İşverenle karşılıklı anlaşarak,
- Çırağın ikametgahının uzak yere taşınması,
- Çırağın uzun süre mesleği ile ilgili olmayan işlerde çalıştırılması,
- Çırağın sanatını öğrenmesini engelleyecek derecede hastalanması,
- Çalışılan işin çırağın ahlakını ve sağlığının bozulmasına sebep olmaya başlaması,
- Çırağın eğitiminden sorumlu öğreticinin en az iki ay süren hastalığı veya ayrılmasıyla yeni bir usta öğreticinin görevlendirilmesi,
- İşyeri sahibinin ölümü iflası veya işyerinin 2 aydan fazla kapalı kalması halinde sözleşme feshedilebilmektedir.

Sözleşmenin İşyeri Sahibince Fesh edilmesi : İşyeri sahibi aşağıdaki hallerde çıraklık sözleşmesini feshedebilmektedir;

- Deneme döneminde,
- Çırakla karşılıklı anlaşarak,
- Çırağın işyerine aralıklı 5, aralıksız 3 iş günü gelmemesi veya toplam 20 saatten fazla teorik derslere devamsızlığı ile,
- Çırağın işyerine sebep olduğu zararın 3 aylık ücretinden fazla olması,
- Çırağın tehlikeli bir hastalığa tutulması ve bu sebepten 2 aydan fazla işyerine gelmemesi,
- Çırağın işyeri sahibi ve usta öğreticinin şeref ve haysiyetini kırıcı davranışta bulunması,
- Çırağın işyerine olan görevlerini yerine getirmemesi,

- Çırağın işyeri iç tüzüğü ve ustanın koyduğu kuralları bozucu davranışlara devam etmesi,

- Çırağın çalıştığı işyerini devralan yeni işyeri sahibinin sözleşmesinin devamına rıza göstermemesi.

D. ÇIRAKLIK EĞİTİMİNE ALINACAKLARDA ARANACAK KOŞULLAR

Çıraklık Eğitiminin Amacı; çıraklık eğitimi yönetmeliğinin 5. maddesinde aşağıda sayıldığı şekilde sıralanmıştır:

- Milli eğitimin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, bu eğitime katılanların;

- 1- İyi bir vatandaştan beklenen davranışları kazanması,
- 2- Çeşitli mesleklerdeki ortak iş ve işlemleri öğrenmesi,
- 3- Çalışma disiplininin anlam ve önemini kavraması,
- 4- İş güvenliğine ait genel ilke ve prensipleri öğrenmesi,
- 5- Ortak bir genel kültür edinmesi,
- 6- Çalışma hayatına uyumunu sağlayacak tutum ve davranışlar kazanmasını sağlamak,

7- Aday çırakların ilgi ve eğitimlerine uygun mesleki seçimi yapılmasına yardımcı olmak

8- Çırağa mesleği ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandırarak onları kalfalık sınavına hazırlamak

9- Kalfalara, mesleklerinin gerektirdiği iş ve işlemleri bağımsız olarak yapabilmeleri ve bir işyerini yönetebilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandırmak ve böylece onları ustalık sınavına hazırlamaktır.

Aday çırak olarak eğitimine alınacakların taşımaları gereken şartlar kanunun 9. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir:

- İlkokulu bitirmiş olmak,
- Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olduğunu doktor raporu ile belgelemiş olmak

Kanunun 10. maddesi de çıraklık eğitimine alınacak kişinin;

- 13 yaşını doldurmuş 19 yaşından gün almamış olması,
- En az ilkokul mezunu olması,
- Bünyesi ve sağlık durumunun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmasına uygun olması,
- Ağır tehlikeli veya özellik arz eden mesleklere alınacak çırakların öğrenim ve yaş durumu ilgili kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir hükmü yer almaktadır.

E. EĞİTİM SÜRESİ

1. Çıraklığa Başlama ve Deneme Süresi

3308 sayılı Kanun ile çıraklığa bir deneme süresi ile başlanacağı belirtilmiş, aynı kanunun 14. maddesinde de; deneme süresinin mesleğin özelliğine göre bir aydan az, üç aydan fazla olamayacağı ve bu sürenin bakanlıkça tespit edileceği belirtilmiştir.

Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Çıraklık Eğitimi Müdürlüğü'ne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir, aday çıraktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.

2. Çıraklık Süresi

Kanunun 14. maddesi çıraklık süresini 3-4 yıl olarak belirlemiştir, bu süre mesleklerin özelliklerine göre ilgili kuruluşların görüşü alınarak Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir. Ayrıca bu sürenin kesintisiz olarak devam edeceğini ve yıllık izin dışındaki devamsızlıkların çıraklık süresine ekleneceği belirtilmiştir.

3. Kalfalık Süresi

Çıraklık eğitimini başarıyla tamamlayıp, kalfa ünvanını kazanmış bulunanlar kalfalık dönemi içerisinde mesleğinin ileri seviyesindeki bilgileri ile, bir iş yerini bağımsız yönetme bilgi ve becerileri kazandırma kurslarına katılırlar. Bu kurslar genel olarak yoğunlaştırılmış kurslar şeklinde düzenlenmekte kursa katılanlar kalfa olarak 3 yıl çalıştıktan sonra, kursa katılmayanlar ise 5 yıl sonunda ustalık sınavına girebilecekleri ilgili kanunun 28. maddesinde belirtilmiştir.

F. SINAVLAR VE DÜZENLENEN BELGELER

1. Kalfalık ve Ustalık Sınavları

Kalfalık ve ustalık sınavlarına Katılma şartları ve bu sınavlara kimlerin katılabilecekleri Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği'nin 39. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir.

Buna göre;

a- Kalfalık Sınavına Girebilmek için:

- Teorik eğitimi bitirmiş olmak,
- Çıraklık eğitimi süresini doldurmuş bulunmak

b- Ustalık sınavına girebilmek için de ya meslek lisesi mezunu olmak ve mesleğinde en az bir yıl çalışmış olmak ya da ustalık eğitimi kursunu başarı ile bitirmiş ve en az üç yıl mesleğinde çalışmış bulunmak, veyahutta en az beş yıl kalfalık yapmış olmak.

Kalfalık ve Ustalık Sınavları da Çıraklık Eğitimi Yönetmeliğinin 38. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; sınavlar Haziran, Eylül ve Şubat aylarında yapılacak, sınav komisyonlarının oluşturulması, meslek alanlarının özelliğine göre sınavların yazılı sözlü veya yazılı-uygulamalı olarak yapılması gibi hususlar il çıraklık ve mesleki eğitim kurulunun görüşü alınarak valiliklerce belirlenecektir.

Kalfalık ve Ustalık Sınavlarının Değerlendirilmesi ise Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1987/38 sayılı genelgesinin 7. maddesinde "bir kişinin kalfalık ve ustalık imtahanlarında başarılı sayılabilmesi için, her dersten en az 5 not alması, ya da mesleki uygulamadan (Pratik) en az 6. meslek bilgisi derslerinden en az 5 alması şartı ile, bütün derslerin aritmetik ortalamasının 5 tam not olması gerekmektedir." şeklinde belirtilmiştir.

Çıraklık eğitimi yönetmeliğinin 43. maddesi "Sınavlarda başarısız olanlar, girdikleri ilk sınav döneminden itibaren 12 sınav dönemi içinde başarılı olmadıkları takdirde bir daha sınavlara alınmamaktadırlar." şeklindedir.

2. Düzenlenen Belgeler

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanununun çeşitli madde hükümleri gereğince çıraklık eğitimi uygulama kapsamına alınan il ve meslek dallarında, bu mesleklerin kanun kapsamına alınma tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı tarafından aşağıda isimleri sayılan belgeler verilmektedir:

- Kalfalık Belgesi,
- Ustalık Belgesi,
- İşyeri Açma Belgesi
- Usta Öğreticilik Belgesi

Kalfalık Belgesi : Kalfalık sınavlarında başarılı olanlar ile çıraklık ve meslek eğitiminde belge ve diplomaları değerlendirme yönetmeliğine göre sınavsız olarak bu belgeyi almaya hak kazananlar için düzenlenmektedir.

kanunun 17. maddesi ile kalfalık belgesine sahip olmayanların kalfa ünvanı ile çalışamayacakları ve çalıştırılmayacakları ayrıca 507 sayılı kanun kapsamındaki iş yerlerinde çalışarak kalfa olanların, en az bir yıl o iş yerinde çalışmalarını gerektiği hükme bağlanmıştır.

Ustalık Belgesi-İşyeri Açma Belgesi : Kanuna göre ustalık belgesi, ustalık sınavlarında başarılı olanlar ile kanunun geçici 1. ve 2. maddeleri ile çıraklık ve meslek eğitiminde belge ve diplomaları değerlendirme yönetmeliğine göre sınavsız olarak bu belgeyi almaya hak kazananlar için düzenlenmektedir.

Kanunun 30. maddesi bağımsız işyeri açacakların ise; Ustalık belgesi veya işyeri açma belgesine sahip olmaları ya da ustalık belgesi sahiplerini işyerinde çalıştırmaları gerektiği belirtilmiştir.

Yine aynı maddede "Teknik Lise" çıkışlıların bağımsız işyeri açabilmeleri için mesleklerinde en az bir yıl başarı ile çalışmış olma koşulu getirilmiş; bu koşulu yerine getirenlere mesleklerinde "Bağımsız İşyeri Açma Belgesi" verileceği belirtilmiştir.

Usta Öğreticilik Belgesi : Ustalık yeterliliğini kazanıp, çıraklık eğitimi merkezi müdürlüklerince açılan "iş pedagojisi" kurslarını başaranlara, ilgili kanunun 31. maddesine göre usta öğreticilik belgesi verilmektedir.

Lise dengi mesleki teknik öğretim kurumları çıkışlı olup, "Mesleki ve Teknik Yüksek Öğretmen Okulları"nı bitiren ve bizzat işyerlerinde çalışan ustalık belgesi sahiplerinden bu belgeye sahip olmaları aranmamaktadır.

Ayrıca çıraklık eğitimi merkezlerince düzenlenen meslek kurslarını başarı ile tamamlayanlara 3308 sayılı kanunun 37. maddesi gereğince kurs başarı belgesi verilmektedir.

V. ÇIRAKLIK EĞİTİMİ UYGULAMALARININ BUGÜNKÜ DURUMU

A. EĞİTİM-ÖĞRETİM UYGULAMALARI

3308 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra çıraklık eğitiminde bir hareketlilik gözlenmektedir. 1985-1986 yılında 13186 öğ-

renci çıraklık eğitimi görürken, 1986-1987 yılında bu rakam 83603'e ulaşmıştır (Ek 6).

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı çıraklık eğitimi merkezlerince 1986-1987 öğretim yılından itibaren 3308 Sayılı Kanun hükümlerine göre hazırlanan model çırak sözleşmelerine göre aday çırak ve çırak öğrenci kayıtlarına başlanmış, ayrıca kanunun geçici 4. maddesi hükümlerine göre de sigorta primleri ilgili yönetmelikle 1.1.1987 tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödeneklerden karşılanmaya başlanmıştır.

Aday çırak ve çırak öğrenciler, pazar günü dışında haftada 1 gün çıraklık eğitimi merkezlerinde teorik eğitime alınmaktadırlar.

Çıraklık eğitimi uygulama kapsamındaki meslek dallarının çıraklık süresi, ilgili kuruluşların görüşleri alınarak Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirtilmiştir.

Çıraklık Eğitimi Merkezlerindeki teorik eğitimi ile iş yerlerindeki pratik eğitimin bir bütünlük içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla okul-sanayi işbirliği yapılmaktadır.

Aday çırak ve çırak öğrenciler, öğrencilik hakkından yararlanabilmektedirler. Bunlara, belediyelerce öğrenci pasoları verilmekte ve askerlik işlemleri eğitim sonuna kadar tecil edilmektedir(120).

Yine aynı kanunla çıraklık ve meslek eğitiminde yatay ve dikey geçişlere de imkan tanınmıştır. Aday çırak, çırak, kalfa ve ustaların eğitimleri sırasında kazandıkları bilgi ve beceriler meslek liselerine geçişte değerlendirilmekte, böylece yüksek öğretime devam

etmeleri sağlanmaktadır.

Ayrıca Çıraklık Eğitimi Merkezi Müdürlüğü tarafından işletmelerde açılan geliştirme ve uyum kurslarına öğretim elemanı, derslik gibi konularda da Milli Eğitim Bakanlığı yardımcı olmakta ve meslek kursları düzenlemektedir.

Ülke genelinde kamu ve özel sektör işyerlerinde çalışanlar için "Monitör Yetiştirme " ve " Monitör Geliştirme" seminerleri düzenlenmektedir.

B. ÖĞRETİM ELEMANI DURUMU

Çıraklık Eğitimi Merkezlerine, Mesleki ve Teknik Yüksek Öğretmen Okulu çıkışlılar öğretmen olarak atanmaktadır. İlgili kanun yürürlüğe girdikten sonra eğitime devam eden aday çırak, çırak ve kalfa sayısında büyük artışlar olmasına rağmen, öğretmen sayısında aynı oranda öğretmen artışı olmamıştır. Çıraklık eğitimi merkezlerinin kadrolu öğretmen sayısı 1990 yılında 1359'dır. Uygulamalı eğitimde ise, diğer eğitim kurumlarının öğretmenleri ile alanında uzman olan ustalar arasından seçilen usta öğreticilerden yararlanılmaktadır.

C. EĞİTİM PROGRAMLARI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Aday çıraklık dönemi dersleri, genel bilgi dersleri ve meslek bilgisi dersleri olarak guruplanmıştır. Aday çıraklık dönemi bir bakıma meslekleri tanıma ve yönlendirme dönemi olarak düşünüldüğünden meslek bilgisi programları ana meslek grupları uzmanlık

alanlarına ayrılmadan ana meslek dallarında hazırlanmaktadır.

Çıraklık dönemine ait kapsamdaki meslek sayısı 1979-1980 öğretim yılında 5 iken 1990-1991 öğretim yılında kapsamdaki meslek sayısı 60'a yükselmiştir.

Kalfalık dönemine ilişkin mesleğin ileri düzeydeki bilgilerine ilişkin "İleri Meslek Bilgisi" dersi ile kişinin işyerini yönetmesine yönelik bilgilerle ilgili programlar yapılarak uygulanmaya geçmiştir.

Usta öğreticilerin iş pedagojisi kurs programı Milli Eğitim Bakanlığının ilgili organları ile ilgili kuruluşların görüşleri alınarak uygulanmaya konmuştur.

D. BELGELERİN STANDART HALE GETİRİLMESİ

3308 sayılı kanunla uygulamada birliğin sağlanması amacıyla çıraklık eğitim merkezlerince;

- Ustalık Belgesi (Sınavla verilen)
- Ustalık Belgesi (Sınavsız verilen)
- Kalfalık Belgesi (Sınavla verilen)
- Kalfalık Belgesi (Sınavsız verilen)
- İşyeri Alma Belgesi
- Usta Öğretici Belgesi
- Monitör yetiştirme semineri belgesi ile aynı merkezlerce düzenlenen belge, defter ve çizelgeler standart duruma getirilmiştir.

E. DİĞER KURUMLARLA İŞBİRLİĞİ ÇALIŞMALARI

Kanuna göre yapılan ve yapılması gereken çalışmalar konusunda: Milli Eğitim Bakanlığı Yöneticileri, valiler, İl Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri mesleki kuruluşların yönetici ve temsilcilerinin katıldığı toplantı ve seminerler düzenlenmektedir.

24 Ocak 1987 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Vakfı arasında aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi, usta öğretici eğitimi, esnaf ve sanatkarlar için açılacak geliştirme ve uyum kursları ve diğer eğitim etkinliklerini kapsayacak bir işbirliği protokolü imzalanmıştır.

Çıraklık ve meslek eğitimi kanunu hükümlerine göre usta öğretici yetiştirmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu ve Mesleki Teknik Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfının işbirliği ile kurslar düzenlenmesi konusunda 25-5-1987 tarihinde protokol imzalanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı ile Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu ve "Batı Berlin Türk-Alman Ekonomik İşbirliği Kurumu" (BGZ) arasında 1983 yılında imzalanan protokole dayalı olarak Türk-Alman Çıraklık Eğitimi Projesi (TAÇE) yürütülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 1989 tarihinde imzalanan "Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında düzenlenen Vasıflı İş Gücü Yetiştirme Protokolü" ile istihdamın geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak üzere vasıfsız işsizleri, istihdam imkanı olan ya da işgücü açığı bulunan geçerli bir meslekte yetiştirmek sureti ile iş bulmalarını sağlamak" amaçlanmıştır.

F. YATIRIM VE KURUMLAŞMA ÇALIŞMALARI

1. Kurumlaşma Çalışmaları

3308 Sayılı Kanunun uygulamaya başlamasından sonra çıraklık eğitimi ile çalışmalara hız verilmiş kanun yürürlüğe girmeden önce 52 olan Çıraklık Eğitim Merkezi Sayısı kanun yürürlüğe girdikten sonra (1990 yılı itibarı ile) 280'e ulaşmıştır (121).

Çıraklık eğitimi; mülkiyeti Milli Eğitim Bakanlığına ait binalarda Endüstri Meslek Liseleri ve Halk Eğitim Merkezi binalarının uygun bölümlerinde, kiralık binalarda çeşitli kurum ve kuruluşlarca tahsis edilen binalarda yapılmaktadır. Bununla beraber daha önce tamamlanmış ve faaliyette bulunan sanayi sitelerindeki sosyal tesislerin eğitim için ayrılan dersliklerinden de çıraklık eğitimi için yararlanılmaktadır.

2. Yatırım Çalışmaları

Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca yeni yapılan ve projesinde çıraklık eğitim merkezi olmayan sanayi sitelerine yapım için kredi verilmemesi kararlaştırılmış, Milli Eğitim Bakanlığınca mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek üzere "Avrupa İskan Fonu" tarafından finanse edilecek fondan sağlanacak kredi ile iki yıl içinde 42 çıraklık eğitimi merkezi ile 34 halk eğitim merkezi inşası planlanmıştır.

1991 Mali Yılı yatırım programına alınan 26 ıraklık ile 31 halk eğitim merkezi binasının Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) erevesinde 8 ıraklık Eğitim Merkezi ile Halk Eğitim Merkezi binalarının yapımı sürdürülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığının bu yatırımları dışında, Malatya, Bolu, İstanbul ve Kayseri illerinde hayırsever vatandaş ve kurumlarca 4 ıraklık eğitim merkezi yapımı tamamlanmış ve hizmete girmiştir.

Çıraklık ve mesleki teknik eğitim geliştirme ve yaygınlaştırma fonundan tahsis edilen ek ödeneklerle ilgili eğitim kurumları için makina ve teçhizat eksikliği giderilmeye çalışılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

I. VERİMLİLİK

A. VERİMLİLİK KAVRAMI VE TANIMI

Verimlilik kavramı "prodüktivite" sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmaktadır. Prodüktivite sözcüğü, "üretebilme yeteneği" anlamına gelmektedir. Türkçe'de ise üretkenlik ya da üretebilme yeteneği ile verimlilik farklı kavramlardır. Verimlilik, üretebilme yeteneği yanında bir artımın, bir çoğalmanın, bir fazlalaşmanın üretme yeteneği ile birlikte oluştuğunu anlatmaktadır. Örneğin artımlı bir pirinç, verimli bir pirinç demek değildir. Aynı ağırlıktaki iki pirinç türünden biri diğerinden daha çok su kaldırıyorsa ona artımlı denir. Fakat verimli deyimi, üretim süresi içinde, o süreç sonunda bereket-

li bir sonucun varlığı görülünce kullanılabilir (122).

Verimlilik, üretim sürecinin bereketle sonuçlandırılması anlamına gelse de, bu sonuç bir kıyaslama ile ortaya çıkabilir. Gerçekten iki tarladan birisinin de eşit girdilerle üretim süreci daha bereketli sonuç veriyorsa, o tarlaya diğerine kıyas ederek "verimlidir" denilebilir (123).

Verimlilik üretim araçlarının etkinliklerinin bir bütün olarak ölçülmesidir. Literatür de çeşitli tanımlara raslamak mümkündür. Ancak bu değişik tanımların ortak yönü, verimliliğin belirli bir zaman parçası içinde elde edilenlerin (output), aynı zaman parçası içinde üretimde harcanan üretim faktörlerine (input) oranı şeklinde ifade edilmesi gerektiğidir (124).

Tanımlar arasındaki en önemli fark, verimlilik oranını oluşturan output ve input kalemlerinin ölçülmesi bakımındandır. Bu kısım yazarlara göre output ve input unsurlarının para birimi ile ölçülmesi şartlarının gerektirdiği bir zorunluluk olduğu halde, diğerleri output ve inputların ancak fizik birimlerle ifade edilebileceğini savunmuşlardır.

Üretimden elde edilenlerin miktarı

Verimlilik = $\frac{\text{Üretimden elde edilenlerin miktarı}}{\text{Üretimde harcanan üretim faktörlerinin miktarı}}$

Üretimde harcanan üretim faktörlerinin miktarı

şeklinde ifade edilebilir.

(122) Bedri Gürsoy, "Verimlilik Üzerine Düşünceler", Ankara: MPM Yay., 1985, s.10

(123) Bedri Gürsoy, a.g.e., s: 11

(124) Mehmet Oluç, İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, İstanbul: Servet Matbaası, 1963, s.81

Üretim sırasında harcanan belli başlı input kalemleri, çeşitli şekillerde ortaya çıkan işgücü, üretim amaçları olarak ifade edilen teçhizat ve makinalar, materyal adı altında toplanan hammadde, yardımcı madde, malzeme, enerji gibi üretim faktörleridir.

Her işletmede, üretim tarzına göre bu faktörlerden belirli bir miktarının bir araya getirilmesi yani kombine edilmesi gerekmektedir. Üretim faktörlerinin optimal seviyede bir bileşimi, işletmede verimliliği olumlu şekilde etkileyecektir.

Bunun dışında verimlilik kavramı bakış açılarına göre klasik ve neoklasik yaklaşımlarda da farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Klasik görüş; üretim süreci ve satış politikalarından sorumlu olarak tanımlanan iş yönetimi anlayışını benimsemiş, işletmenin fonksiyonları arasındaki rasyoları temel alarak teknik etkinliği maksimize etmeyi amaçlamıştır (125).

Bu amaç doğrultusunda da verimliliği; işletmenin çıktıları'nın girdilere oranı olarak tanımlamıştır.

Verimlilik tanımlamalarında klasik görüşü esas alan çeşitli uluslararası kuruluşlar verimlilik tanımlarını aşağıdaki şekilde yapmaktadırlar:

Kalkınma için Ekonomi İşbirliği Teşkilatı (O.E.C.D.) verimliliği; İşletmenin çıktıları ile üretim fonksiyonlarının herhangi biri arasındaki oran şeklinde tanımlamaktadır (126).

(125) Melih Baş-Ayhan Artar, İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçme ve Değerlendirme Modelleri, Ankara: MPM Yay., No: 435, 1991, s.37

(126) Ayfer Erbesler, İnsangücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemler, Ankara: MPM Yay., No : 305, 1984, s. 4

Uluslararası Çalışma Örgütü (I.L.O.) de verimliliği O.E.C.D.'ye benzer biçimde, üretimin dört ana unsurunun (hammadde, sermaye, emek ve organizasyon) ürüne oranıdır şeklinde tanımlamaktadır. Ancak I.L.O., O.E.C.D.'den farklı olarak organizasyon (yönetim) boyutunu da üretimin bir girdisi olarak tanıma katmıştır(127).

Amerika Verimlilik Merkezi (A.P.C.) ise verimliliği şöyle tanımlamıştır: Verimlilik; bir üretim sürecinde her ikisi de fiziksel büyüklükler ile ölçülen, kullanılan kaynaklar başına mal ve hizmet çıktılarıdır. Verimlilik, bir maliyet merkezi veya tek bir ürün olarak ölçülebileceği gibi tesis, teşebbüs, endüstri veya ulusal ekonomi düzeyinde de ölçülebilir (128) diye belirleyerek verimliliği fiziksel olarak çıktının girdiye oranı olarak tanımlamıştır.

Neo Klasik görüş ise verimliliği; Ulusal kaynakların, insan gücünün ve diğer faktörlerin en iyi kullanılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini, pazar payının genişletilmesini, işsizliğin yok edilmesini, ücretlerin artırılmasını çalışanların, yönetenlerin ve tüketicinin hayat standartının yükseltilmesi olarak anlamaktadır. Böylece Neo klasik görüş; insani değerleri (kültürü) yok etmeden çalışma hayatının kalitesini yükseltmek ve çevre ile uyum sağlayarak teknik etkinliği "maksimize" etme yerine "optimize" etmeyi amaçlamaktadır (129).

(127) Ahmet Gökdere, Ekonomi İşçi Eğitimi El Kitabı, Ankara: Uluslararası

Çalışma Örgütü Yay., 1986, s.186

(128) Melih Baş-Ayhan Artar, a.g.e., s. 36

(129) Ayfer Erbesler, a.g.e., s. 5

Bu görüşe uygun olarak; Avrupa Verimlilik Ajansı (E.P.A.) verimliliği iki ayrı yaklaşımla tanımlamaktadır

1- Verimlilik; herhangi bir üretim unsurunun etkin kullanma derecesidir.

2- Verimlilik bir düşünce biçimi, bir tutkudur. Herşeyin yarının bugünkünden daha iyi yapılabileceğine inanmak ve bu inanç doğrultusunda sürekli çaba göstermektedir. İnsanlığın gelişmesi için sürekli çaba göstermek ve bu amaçla ekonomik etkinlikleri değişen koşullara yeni yöntem ve kurumlar deneyerek uyumlandırma çabasıdır (130).

Japon Prodüktivite Merkezi (J.P.C.) ye göre verimlilik; ulusal tercih, bir seçimdir. Verimliliğin toplumca artırılması çabası uzun vadede toplumu refaha, bu çabaya girilmemesi ise fakirliğe götürür. Bir ulusun programlı bir eylem bir hareket olarak verimliliği artırma çabasına girmesi, ekonomik kalkınma tercihinin yapılması ve uzun dönemde refah toplumu olma amacını belirtmiş olması ile eş anlamlıdır.

Bu çerçevede, verimlilik hareketi (programı) ulusal kaynakların insan gücünün ve diğer fonksiyonların bilimsel yöntemlerle en iyi kullanılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini, pazarların genişletilmesini, işsizliğin yok edilmesini, ücretlerin artırılmasını ve çalışanların, yöneticilerin ve tüketicinin yaşam standardının yükseltilmesini amaçlar (131).

(130) Ayfer Erbesler, a.g.e., s. 4

(131) Servet Mutlu, Japonya'da Endüstrinin Yapısı, İşletmelerin Ölçeği, Verimlilik ve Ücretler, Ankara: MPM Yay., No: 391, 1989, s.17

B. VERİMLİLİĞİN ÖNEMİ

Gelişmiş ülkelerde bile kaynakların en verimli şekilde kullanılması (verimlilik) ilkesi önem taşımakta iken gelişmekte olan ülkemizde bu sorun daha da önemli bir yere sahiptir. Verimlilik kavramı ekonominin temel taşlarından olduğu tüm ülkelere genel kabul görmüş bir gerçektir.

Verimlilik artışı; üretimin kalite ve miktar bakımından yükseltilmesi ile fiyat istikrarını sağlayıcı, ihracat hacmini yükseltici, yatırım ve istihdamı artırıcı yönleri ile ekonomik ve sosyal gelişmenin itici gücü haline gelmiştir (132).

Verimlilik, ülke ekonomisinin tümü açısından (makro) önemli olduğu kadar bunu oluşturan birimler (işletmeler) açısından da (mikro) aynı derecede önem taşımaktadır. Makro ve mikro anlamda verimliliğin tanımı, içeriği kapsamı farklı olmakla birlikte her iki düzlemdeki verimlilik gelişmeleri birbirlerini yakından etkilemektedir.

1. Verimliliğin Makro Açısından Önemi

Verimlilik düzeyi yükselen bir ekonomi, daha düşük maliyetlerle üretim yapabilmekte, düşük maliyetler ise ucuz ve kaliteli

(132) Abdullah Can, "Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi", Ankara: MPM Yay., No: 1991/442, s.18

ürünlerle uluslararası pazarlara girebilme olanağını doğurmaktadır(133).

Verimli çalışan ülke ekonomisi diğer ülke ekonomileri ile rakabet gücünü artırarak, düzenli ve sağlıklı bir ihracat artışını ve hızlı bir ekonomik büyüme için önemli pazar ve finansman kolaylıklarını da sağlayabilmektedir. Ayrıca verimlilik düzeyi yükselen bir ulusal ekonomi kıt kaynaklarını rasyonel biçimde kullanmaktadır denebilir ve ekonominin başarısının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Verimlilik özellikle az gelişmiş ülkeler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu ülkelerin hem arz hem de talep yönünden "fakirliğin kısır döngüsü" içinde oldukları bilinen bir gerçektir. Arz yönünden bakılacak olursa, bu ülkelerde reel gelir seviyesinin düşük ve dolayısıyla toplumun bu gelirden yapacağı tasarruf miktarının küçük olduğu görülür. Küçük tasarruf kapasitesi, yapılacak yatırımların sınırlı olmasına yol açar. Yatırımların miktarı yetersiz kalınca verimlilikte düşük bir seviyede kalır ve bunun tabii bir sonucu olarak tekrar düşük bir gelir seviyesine ulaşır.

Bu kısır döngü talep içinde sözkonusudur. Az gelişmiş ülkelerde reel gelir, dolayısıyla satın alma gücü düşüktür. Verimlilik düzeyinde sağlanan artışlar reel gelirleri artırarak pazar darlığı sorununu ortadan kaldırmaya yardımcı olmakta, dolayısıyla yatırımlar daha geniş bir satın alma gücü ve tasarruf bularak genişleyebilmektedir. Bugün gelişmiş toplumlarda verimlilik artışı ile hedeflenen,

(133) Serdar Tan, "Verimlilik ve Kalite Kontrolünün Dışa Açılmadaki Rolü",

katma değerin artırılmasıdır. Bu suretle milli gelir düzeyinde bir artış sağlanarak refah düzeyi de yükselmektedir (134).

Bilindiği gibi, maliyetler bir yandan kârlılığı öte yandan da rekabet gücünü belirlemektedir. Bu açıdan bakıldığında maliyet-verimlilik ilişkisi rekabetçi piyasa koşullarında önem kazanmaktadır(135).

Aslında hiçbir ülke verimsiz üretim yapabilecek kadar zengin değildir. Kaldı ki yatırımların geri ödenmesine diğerlerinden daha çok ihtiyacı olan gelişmekte olan ülkeler bu eğilimi hiç göstermemelidir. Böylece verimlilik, gelişmekte olan bir ekonomi için en hayati kavram olarak değerlendirilmelidir (136).

Görülüyor ki günümüzde, sosyal ve iktisadiolayların kilit noktasındaki önemli kavram, prodüktivitedir. Verimlilik, bize hayatın gidişini anlamağa imkan sağladığı ölçüde, izlenen politikaların başarı oranlarını belirlemeye de yardımcı ve destek olmaktadır. Denilebilir ki, çağdaş dünyada karşımıza çıkan her önemli sorunun temelinde prodüktivite yatar (137).

(134) Kubilay Atasayar, "Verimlilik ve Çalışma Hayatının kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu" Ankara: MPM Yay., No: 442, 1991, s.106

(135) Ahmet Gökdere, a.g.e., s. 67

(136) Serdar Tan, a.g.e., s. 7

(137) Bedri Gürsoy, "Verimlilik Üzerine Düşünceler", Ankara, MPM Yay., 1985, s.13

2. Mikro Açıdan Verimlilik

Modern işletmecilik anlayışında üretim kavramının yanına birde verimlilik kavramı yerleşerek, aynı miktarda üretimi daha az zamanda daha kaliteli bir şekilde üretmek işletmelerin temel amacı olmuştur.

Mevcut teknolojilerle emek, hammadde, malzeme enerji, tesis vb. üretim faktörlerinin en etkili kullanılması da bir verimlilik ölçüsü sayılabilmektedir. Genel olarak, çıktılarının girdilere oranı ne kadar yüksekse işletme o derece verimlidir denilmektedir.

İşletmelerde verimliliği artırmanın sorumluluğu doğrudan doğruya yöneticilere aittir. Verimliliğin yüksek olması, üretimi sevk ve idare eden yöneticilerin başarısının bir ifadesi sayılabilmektedir. Üretim faktörlerini biraraya getirip en yüksek kalite ve miktarda üretimi sağlayacak şekilde planlamak, koordine etmek, denetlemek, yönetmek ve işgörenleri etkileyen tüm çevre ile etkenleri gözönüne almak işletme yöneticisini görevleri arasında sayılmaktadır(138).

Gerek ülke gerekse işletme bazında verimlilik çalışmalarını başarıyla yürütebilmek için verimlilik kavramını birey temeline dayandırmak gerekmektedir. Çünkü bu ölçülerde verimliliğin sağlanması temelde bireyin verimlilik anlayışına dayanmakta ve "Sosyal Verimlilik" denebilecek tüm ülke ekonomisinde sağlanan verimlilik, neticede tek tek şahısların faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bireylerde verimlilik duyarlığı yoksa bunlardan oluşan işletme

(138) Levent Şimşek, "Verimlilik ve Metod Geliştirme", Ankara: MPM Yay.,

verimliliği ve daha büyük ölçekte ulusal verimlilik de düşük olacaktır.

Temelde insan düşünce, tutum ve davranışlarına dayanan verimliliği artırmak için her kademede insanı eğitmek, yapacağı veya yaptıracığı işi daha iyi yapmasını sağlamak amacıyla insan gücü kaynaklarının kalite ve eğitim seviyesini yükseltilmesi sağlanmalıdır(139).

İşletme, mal ve hizmet üretip, bunu ihtiyaç duyanlara satan ve böylece bir gelir sağlayan koordineli bir üretim birimidir. Verimlilik oranları, işletmeler açısından bir denetim aracıdır. İşletmeler verimlilik oranları ile benzer göstergeleri sağlıklı biçimde hesaplayıp izleyerek kendi çalışma ve performanslarını denetleyebilir, firma işçi ve firmalar arası karşılaştırmalarla gelişmeleri ve darboğazları izleyerek gereken önlemleri alabilirler.

İşletme açısından verimliliğin artması demek, parça başına düşen maliyetlerin düşmesi demektir. Maliyetlerin düşmesi ise bir yandan kârlılığı, diğer yandan da firmanın piyasadaki rekabet gücünü artırır, büyüme ve gelişme prespektiflerini ortaya koyar (140).

İşletmelerde verimlilik problemi çalışma yaşamının niteliği üzerinde daha çok yoğunlaşarak çözümlenebilecektir. Günümüzde giderek yaygınlaşan ve daha bir önem kazanan eğilim de bu yöndedir.

(139) Kamil Güleç, "Verimliliğin Artırılmasında Yeni Gelişen Teknolojilerin Etkileri", Ankara: MPM Yay., 1991-2, s. 163

(140) Mesut Odabaşı, "Verimlilik Herkesin İşidir", Ankara, Anahtar Dergisi, No: 2, Şubat-1989, s.4

1930'larda başlayan insan ilişkileri Ekolü'nün çalışmaları bu yönde ki eğilime yol göstermektedir. Ama, verimlilik probleminin çözümünü iletişim ağırlıklı örgüt kültürü ve onunla ilgili örgüt iklimi ve kimliği kavramları çerçevesinde ele alma çabaları 1970'lerde başlamıştır. Bu son çabaların kökenleri 1960'larda yapılan bazı çalışmalarda bulunduğu söylenebilir (141).

Bu çalışmaları sıralayabiliriz:

Mc Gregor'un "Y" kuramı, Likert'in katılamalı grup sistemi Blake ve Mouton'un Yönetmel Grid'i, Hergberg'in Motivasyon Kuramı gibi. Bu çalışmalardan kaynaklanan yaklaşımı, " Beşeri Kaynaklar Yaklaşımı" olarak adlandırmak mümkündür. Örgütsel başarı için işgören ve örgütsel çevre unsurlarını birinci derecede faktörler olarak değerlendirilen sistemci bir görüşe ulaşılır. Bu kavrayış, örgütsel başarıya ulaşmak bakımından örgüt kültürü ve o çerçevede örgüt iklimi ve kimliği kavramlarını ön plana çıkarır (142).

Bir örgütün temel değerleri ve inançları ile bunları çalışanlara ileten sembol, seramoni ve mitolojilerin bütününe "örgüt kültürü" denir. Her örgütün kendi tartışılmaz ve dokunulmaz yasakları, gelenekleri ve görenekleri vardır. Bunlarda örgüt kültürünü ve buna dayalı örgüt iklimini yaratır. Örgüt kültürü, formel sistemin kural ve değerlerinin çalışanlar arasında değerlendirilmesidir. Örgüt iklimi ise, bir örgütteki ortak psikolojik güçlerin görünümüdür.

(141) Muharrem Varol, "Örgüt Kültürü ve Verimlilik", Ankara: MPM Yay.,

No: 1, 1989, s. 21

(142) Muharrem Varol, a.g.e., s. 22

Örgüt iklimi örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava olarak belirtilebilir (143).

İşletmelerde örgütsel başarıya ulaşmanın yolu örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile sağlanabilecektir.

İşletmeler çeşitli üretim faktörlerini biraraya getirip kombine ederek toplum ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetleri üretirler. Bunun sonucu olarak kar etmek; işletmelerin en önde gelen amaçlarından birisidir. Diğer taraftan kârlılığın verimlilik ile yakından ilgili bir kavram olduğunu uzun vadede aralarında neden-sonuç ilişkisi olduğunu söyleyebiliriz.

Eğer verimliliğe gereken önem verilip, tüm verimliliği artırma yöntemlerinden yeteri kadar yararlanılırsa, meydana getirilen toplam üretim artar. Üretimin artmasıyla maliyetler düşer ve işletmenin karları olumlu yönde etkilenir.

Verimlilik, sadece üretim artışı demek değildir. Aynı zamanda düşük maliyetle, en uygun fiyatla, nitelikli mal üretmenin etkili bir aracıdır. Bu nedenle de nitelikli mal üretmenin tek koşulu olan kalite kontrolü bilincinin işletmelerimize yerleştirilmesi gerekmektedir. Çünkü kalite kontrolü verimlilik artırıcı bir teknik olup, uygulanması halinde üretim, mal ve hizmetlerin nitelik ve nicelik yönleri ile daha üst düzeylere ulaştırılmasına ve giderek maliyetlerin düşürülmesine önemli katkısı olmaktadır (144).

(143) Muharrem Varol, a.g.e., s. 23

(144) Atilla Tezeren, "Verimlilik-Kalite İlişkileri ve Verimlilik artışının Dışa Açılmada ki Önemi", MPM Yay., Ankara: 1984/1, s.91

Diğer taraftan verimlilik, dış pazarlarda rekabet edebilmek açısından da işletmeler için önemlidir. Çünkü dış pazarlarda rekabet edebilmenin iki şartı; "düşük maliyet" ile "üretim ve kaliteli üretebilmek"tir.

Bunlardan birincisi ülke dışında, herhangi pazara girebilmek için ön şarttır. Maliyetlerin doğrudan fiyatları belirlediği düşünülürse, dış pazarlarda fiyat kontrolüne sahip olmanın yegane koşulu verimli üretim yapabilmektir. Kuşkusuz bugün büyük ölçüde gelişmiş ekonomilerin elinde veya kontrolünde bulunan piyasalara girmek ve onlarla rekabet etmek kolay değildir. Başlangıçta rekabeti geliştiren önemli unsurlar, kalite ve maliyet yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. Buna bir de mevcut işgücü verimini ilave edebiliriz.

C. VERİMLİLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel kaynaklarından biri olarak verimlilik artışı görülmektedir. Kaynakların etkin kullanımı, geniş anlamda toplam faktör verimliliği ile yakından ilgilidir. Verimlilik; İnsan unsurunun deneyimle ve ilgileri, teknoloji yönetimi ile toplumsal ve ekonomik çevrenin kesişim bölgesinde yer almaktadır. Bu sebeple ulusal düzeyde verimliliğe etki eden birden çok faktör bulunabilmektedir. Bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Ekonomik koşullar ve enflasyon: Enflasyonla mücadele etme amaçlı uygulanan sıkı para politikası faiz oranlarının yükseltilmesi, toplam talebin düşmesi ve mevcut kapasite kullanım oranlarının azalmasına sebep olabilmektedir. Bu gelişmelerin bir uzantısı

olarak azalan yatırımlar ve sermaye yoğunluğunda gözlenen düşüşler verimliliğinde düşük düzeyde kalmasına neden olabilecektir(145).

- Altyapıdan kaynaklanan sorunlar: Altyapıdan kaynaklanan sorunlarda verimliliğe etki eden faktörler arasında sayılabilir. Özellikle kuruluş yeri seçimi ve yerleşim sorunları, haberleşme, ulaşım ve çevrenin sosyal, kültürel yapısı bu faktörler arasında sayılabilmektedir. Özellikle kuruluş yerinin seçimi önemli bir yer teşkil etmektedir. İşletmenin hammadde veya pazara olan uzaklığı maliyetleri artırarak verimliliğe etki edebilmektedir.

- Verimlilik-ücret ilişkisi: Üretim artışına bağlı olarak ücretin artırılması verimliliğe doğrudan etki etmektedir (146).

Verimliliğe bağlı ücret sistemi iş görenin artan üretimden pay alacağını bilmesi kurulu kapasiteden tam olarak yararlanabilme; daha fazla üretimi daha düşük maliyetle gerçekleştirme olanağı sağlayabilecektir.

Mikro açıdan işletmede verimi artıran verimlilik-ücret artışı ilişkisine dayalı ücret politikası makro düzeyde de ekonomik büyümeyi hızlandırarak kıt olan üretim kaynaklarını daha etkin kullanılmasını sağlayacaktır.

- Yüksek vergi ve sosyal güvenlik ödemelerinin ortak etkisi çalışanların ve işverenlerin çalışma ve çalıştırma motivasyonunu

(145) Ergün Yener-Serpil Özdamar, "Verimliliğin Sosyo-Ekonomik Boyutu",

Ankara: MPM Yay., Özel Sayı, 1990, s.10

(146) Verimlilik-Ücret İlişkisi, İşveren Dergisi, Ocak-1991, S:4, s.23

yok edecek düzeyde ise bu duruma bağı olarak verimlilikte etkile-
necektir (147).

- Verimlilik, üretime katılan tüm üretim faktörlerinin ortak bir sonucu olduğuna göre, emek, hammadde, enerji, tesis, organizas-
yon yapısı, makina ve teçhizatın verimliliği ve hangi kapasite ile ça-
lıştığı verimliliğe etki eden faktörler arasında sayılabilmektedir.

- Araştırma ve geliştirme çalışmaları teknolojik yenilik geti-
ren çalışmalar olduğundan verimlilik düzeyini doğrudan etkilemek-
tedir. Ancak araştırma geliştirme çabaları bir kaynak sorunudur, bu
nedenle gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkeler arasındaki işlet-
meler arasında büyük farklılıklar mevcuttur. (148)

D. VERİMLİLİĞİ ARTIRICI YÖNTEM VE TEKNİKLER

Verimlilik artırıcı yöntem ve teknikleri, verimlilik artışına
hizmet eden araçlar olarak tanımlayabiliriz. Verimlilik sadece üre-
tim artışı demek olmadığına göre, üretim artışı ile beraber üretim-
de kullanılan girdilerinde incelenmesi gerekmektedir.

Verimlilik artırıcı yöntem ve tekniklerin başlıcalarını sırala-
yacak olursak: İç değerlendirme, motivasyon (güdüleme), kalite yöneti-
mi ve toplam kalite kontrolü, bakım planlaması ve onarım, stok
kontrolü, mali planlama, mali analiz ve fon yönetimi, pazarlama,

(147) Refik Baydur, "Verimliliğin Türk Ekonomisindeki Yeri ve Önemi", Anka-
ra: MPM Yay., Özel sayı, 1990, s.39

(148) Atilla Tezeren, a.g.e., s. 86,

değer analizi, insangücü planlaması norm kadro tayini, işçi sağlığı ve iş güvenliği, takım aparat geliştirme, işyeri düzenleme, taşıma sistemleri, çağdaş teknoloji, yönetim sistemleri ve iş gören eğitimi (149) gibi verimliliği artıran yöntem ve teknikleri kısaca açıkladıktan sonra çalışmanın amacını teşkil eden iş gören eğitiminin verimliliğe etkileri incelenecektir.

- İç değerlendirme (iş ölçümü): İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standards Institution)nün tanımına göre iş ölçümü "nitelikli bir işçinin, tanımlanmış bir işi belirlenmiş bir çalışma hızı ile yapılabilmesi için gerekli zamanı belirlemek amacıyla hazırlanmış tekniklerin uygulanmasıdır" şeklinde tanımlamış (150). Tanımda geçen "nitelikli işçi" elindeki işi belirlenmiş özellik ve emniyet kurallarına uygun olarak yerine getirebilmek için, gerekli fiziki yeteneğe, eğitime, beceri ve bilgiye sahip olan kimsedir", Belirlenmiş bu çalışma hızı ise; "belli bir yöntemi bilmeleri için özendirilmiş olmaları koşulu ile nitelikli iş görenlerin, aşırı bir çaba göstermeden, bir iş gücünü veya vardiya süresince normal olarak erişebileceği ortalama üretim oranıdır" (151) şeklinde tanımlanmıştır.

Yönetimin iyi bir üretim planlaması ve kontrolü yapabilmesi performans standartlarının bilinmesine bağlıdır. Performans

(149) Ahmet Özok, 1. Verimlilik Şurası (4-6 Aralık 1990), Ankara: MPM Yay.,

No: 436, 1990, s.68

(150) British Standart Institution, Glossary of Terms Used in Work Study and Organization and Methods, London, 1979, s.2

(151) British Standart, s.20

standartları ise yalnız iş ölçümü tekniği ile konabilmektedir (152).

İş ölçümünde amaç; düşük verimliliğe sebep olan etmenlerden zaman kaybı ve ek iş kapsamı gibi etkenleri en aza indirerek verimliliği artırmak, bir işin yapılmasında harcanan zaman, zaman kaybını ortaya çıkaracak şekilde ölçerek yönetime bu ölçüleri vermektir. Bu suretle daha önce işin toplam süresi içerisinde gizlenmiş olan zaman kaybının varlığı, niteliği ve derecesi ortaya konarak yönetimin harekete geçmesi sağlamaktır.

Bu metotla işletmenin aksayan yönleri ortaya çıkarılarak işin başarılı biçimde yürümesi için gereken uzmanlık, bilgi, yetenek ve sorumluluk belirlenerek işlerin, dolayısı ile de işletmenin verimliliği artırılabilir.

- Motivasyon (güdüleme): Güdülemenin esası birey ya da işlemedeki güdü ve dürtüleri harekete geçirerek verimliliği artırmaktır (153). Bireyin tatmin edilmemiş ihtiyaçları doğrultusunda teşvik edilebileceği ve davranışlarının yönlendirilebileceği düşüncesinden yola çıkarak maddi olan ve olmayan (fizyolojik, iş güvenliği, belli bir sosyal çevreye girebilme, saygınlık vb.) (154) güdüleyici faktörleri harekete geçirip işgörenlerin işlerini severek yapmalarını sağlayarak verimlilik artırılabilir.

(152) Hikmet Timur, İş Ölçümü, İş Planlaması Verimlilik, Ankara: T.O.D.A.İ.

Yay., No: 207, 1984, s.27

(153) Fuat Çelebioğlu, Davranış Açısından İşbilim, İstanbul: İ.Ü. Yay., No:

3110, 1983, s.231

(154) Bintuğ Aytek, İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik, Anka-

ra: Kalite Mat., 1974, s.62

- Teşvikli ücret sistemleri: Özendirici ücret sistemleri bilimsel ve obijektif standartlara dayandığı takdirde işletmelerde kapasite kullanımı ve çalışanların performanslarının artırılması açısından önem taşımaktadır.

Teşvikli ücret sistemlerini; parça ücretleri, zaman ücretleri, pirimli ücretler, endirek ücretler olarak tanımlayabiliriz.

Parça ücretleri; Parça ücretlerine bağlı teşvik sisteminde ilk aşama parça değerinin belirlenmesidir. Sistemin etkinliği, üretilen her parça için tesbit edilen değerdir. Parça ücret değeri zaman etüdüne göre yapılmakta, parça ücretleri sistemi iş görenlerin kazançlarını kendi çabaları ile artırmalarına yardımcı olmaktadır (155).

Zaman ücretleri; İşgörenin işletmede ya da işletme dışındaki işinin başında geçirdiği zamana göre belirlenir. Zaman esasının uygulanmasında saat, gün, hafta gibi kriterlerin tesbiti mümkün olmaktadır.

Sistemin esası, her işçinin standart üretim miktarının belirlenmesidir. Zaman ücretleri sisteminde işgörene bir günlük çalışması karşılığında en az ücret garanti edilmekte, en az ücretin üzerinde ödenen ikramiyeler, asgari üretimin üzerindeki üretim miktarının değerlendirilmesini teşvik ederek üretimi artırmaktadır (156).

Pirimli ücretler; Pirimli ücret sisteminde genel düzenleme "kar paylaşması" şeklinde olmaktadır (157). Bu sistemde üretim

(155) Bintuğ Aytek, a.g.e., s. 103

(156) Bintuğ Aytek, a.g.e., s. 114

(157) Ahmet Gökdere, a.g.e., s. 107

arttıkça azalan işçilik giderlerinin işveren ve işgörenlerce paylaşılması pirimli ücret uygulamasının temelini oluşturmaktadır.

Endirekt ücretler; Endirekt teşvik sistemleri üretimde kullanılan girdilerin ayrıntılarını gözetmeden toplam girdileri, işletmenin bölümleri ya da işletmenin tümü yönünden incelemektedir. Endirekt teşvik sistemi bir maliyet ya da verimlilik rasyonlarına dayanmaktadır (158). Bu sistemde amaç; işgörenlerin sağladığı ek getirileri işletmenin tümüne dağıtmaktır. Böylece işgörenler takım çalışmasını sağlamak için çaba gösterecekler bu çabanın sonucu olarak verimlilikte artabilecektir.

- Kalite kontrol: Kalite ve verimlilik aslında içiçe ve birbirini tamamlayan bir kavramdır. Doğru biçimde ele alınan ve yürütülen bir kalite kontrol sistemi sayesinde; işletmeye alınan hammadde nin kalitesinden başlayan ve üretimin her kademesinde uygulanan kalite kontrol ile kaynakların daha etkin kullanılması sağlanacaktır(159).

Diğer taraftan kalite kontrolünün yeterli olmadığı işletmelerde tüketiciden dönen ürünler, hatalı ürünler sebebiyle aşırı servis talepleri, garanti süresi içerisinde onarım, parça yenileme ve satılan malların yenisi ile değiştirme gibi sorunları beraberinde getirecektir. Bu sorunlar ise işletmeye çok büyük ekonomik kayıplara sebep

(158) Bintuğ Aytek, a.g.e., s. 122

(159) Atilla Tezeren, Bir Denetim Aracı Olarak Verimlilik Nedir? İşletmelerde Verimlilik Artışı Nasıl Sağlanmaktadır", Ankara: MPM Yay., 1984/3,

kayıplara sebep olacaktır (160). Bilinçli bir kalite kontrol sistemi ile işletmenin verimliliği artırılabilir.

- Örgüt geliştirme: Davranış bilimlerini kullanarak örgüt süreçlerine planlı müdahaleler yoluyla örgütsel etkinliği artırmak için yapılan, örgüt üst yönetimince yönlendirilen ve örgütün bütününe yönelik planlı bir çabadır (161).

Örgüt geliştirme yönetim ile işgörenlerin karşılıklı olarak etkilendikleri bir davranışın geliştirilmesi veya bir başka deyişle bireysel ve örgütsel amaçları birleştirerek işletmedeki verimliliği artırma çabasıdır.

- Üretim, planlama ve kontrol: İşletmenin hangi üründen ne kadar zamanda, ne miktar ve ne kalitede ürün üreteceğinin planlanmasını ve kontrolünü kapsayan bu sistem: üretim için gerekli insan gücü, üretim aracı ve malzemenin belirlenmesi, düzenlenmesi ve değerlendirilmesi amacı ile işletmenin kaynaklarını planlı ve programlı kullanarak verimliliği artırmaya yönelik faaliyettir (162).

- Bakım planlaması ve onarım: İşletmenin verimliliği ve sabit sermayenin nasıl kullanıldığına, dolayısıyla bunun hacim, çeşit ve kalitesine de bağlıdır. İyi bir sermaye verimliliğini de artırabilmektedir. İşletmedeki makina, teçhizat ve donanımın planlı olarak

(160) Necmettin Erkan, Ergonomi, Ankara, MPM Yay., No: 373, 1988, s.222

(161) Thomas Vaino-Jack Rabin, "Örgüt Geliştirme", Çev: Tacettin Karaerşürü Özen, Ankara: MPM Yay., No:1991/3, s.65

(162) Ahmet Özok, a.g.e., s. 77

bakımdan geçirilmesi üretimin planlanan şekilde yürütülmesini ve arızalardan doğacak zaman kaybını da önleyecektir (163).

- Stok kontrol: Stok kontrol çalışmaları genel olarak hammadde, yedek parça, malzeme ve ürünlerin stoklanması ve kontrolüne dönük faaliyetlerdir. Üretimin sürdürülebilmesi için ihtiyaç duyulan her maddenin istenilen zamanda elde bulundurulması gerekmektedir. Elde bulundurulan fazla stok ise işletmeyi finansal açıdan zor durumda bırakabilecektir. Bir işletme için en akılcı yol optimum düzeyde stok seviyesidir. Böylelikle kaynakların en verimli şekilde kullanılması sağlanarak etkili stok kontrolü ile verimlilikte yükselecektir.

- Mali planlama: Bir işletmenin, mali yönetim ve muhasebe sistemine ait bütün planlamanın, üretim faaliyetleriyle birleştirilerek uyumlu bir şekilde yürütülmesi çalışmalarıdır.

İşletmeler, öngörülen planlarını gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, en etkili şekilde mali analizlerle ölçebilir. Elde edilen kazançlar, nakit akışı ve yatırımlar bilimsel mali analizlerle karlılık ve verimliliğin göstergesi olabilirler.

- İnsangücü planlaması ve Norm kadro: Norm kadro, insan kaynaklarının işletme içinde optimum olarak yerleştirilmesi esasına dayanmaktadır.

Bir başka tanımlama ile norm kadro, organizasyon fonksiyonlarının gereği olarak ortaya çıkan faaliyetler için gerekli personelin muhafazası ve geliştirilmesi şeklinde belirtilmiştir (164). Norm

(163) Ahmet Özok, a.g.e., s. 78

(164) Rue and Byars, Management Theory and Application, Illions: R. Irwin Inc. Homewood, 1983, s.239

kadro ve insangücü planlaması ile işletmede personel sayısının yanı sıra personel nitelikleride belirleneceğinden, fazla personel istihdamıda önlenecektir. Böylece uyumlu bir çalışma ortamı oluşarak personelin motive edilmesi olumlu bir işçi işveren ve sendika ilişkisinin kurulması sağlanarak işletmenin verimliliği artırılacaktır(165).

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği: iş yeri ortamındaki olumsuz sağlık koşullarının meslek hastalıklarına sebep olması ve tehlikeli iş şartlarının kazalara yol açarak iş gücü kayıpları yaratması işletmenin verimliliğini de etkileyecektir. Bu olumsuz etkiler ortadan kaldırılarak işgörenlerin verimliliği artırılacaktır (166).

Yukarıda sıralamaya çalışılan verimliliği artırıcı yöntem ve tekniklerden bir başkasıda, eğitim-verimlilik ilişkisidir. Bu çalışmanın amacını oluşturan eğitimin verimliliğe etkileri ayrı bir başlık altında incelenmeye çalışılacaktır.

II. EĞİTİM VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

Günümüzde sanayileşme dönemini tamamlamış gelişmiş ülkeler bilgi toplumu olarak adlandırılan çağımızda üretilen ileri teknoloji onu oluşturan ve ürünlerini kullanan toplumlar eğitim ve

(165) Hikmet Timur, "Norm Kadro ve İş Değerlemesinin Emek Verimliliğine Etkisi, Ankara: Hacattepe Üni. İ.İ.B.F. Dergisi C:4 S1-2, 1986, s.156

(166) Sebahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, İstanbul: İ.Ü. Yay., no: 2015, 1975, s.248

yönetim, ulaşım, sağlık ve çevre gibi konularda ve bireylerinin davranışlarında büyük değişiklikler yaşamaktadırlar. Bu durumu iyi tesbit edebilen gelişmekte olan ülkeler, sanayileşmeye dayalı bir kalkınma stratejisinden, bilgi toplumunun gereklerini yerine getirmeyi amaçlayan bir stratejiye yönelmektedirler.

Gelişmekte olan ülkelerin bu stratejiyi uygulayabilmeleri konusunda en büyük problem kaynak yetersizliğidir. Çünkü bu ülkelerde nitelikli iş gücü, sermaye, teknik bilgi gibi alanlarda büyük problemler bulunmaktadır. Bu problemlerin çözümü mevcut kıt kaynakların en verimli şekilde kullanılmasıyla mümkündür.

Bir üretim girdisi olan iş gücünün niteliğini artırmak ve yeteneklerine uygun bir işte kullanmak, eğitim ve verimlilik ilişkisinin temel boyutunu oluşturmaktır. Örgün ve yaygın eğitimin verimliliği artırdığı bilinmektedir. Eğitimin verimlilik artışına ve dolayısı ile kalkınma ya etkisinin üç yolla gerçekleştiği ileri sürülmektedir(167).

1- Eğitim iş gücünün niteliğini artırarak, verimliliği doğrudan etkilemektedir.

2- Eğitim teknik gelişmeye olanak sağlayarak, dolaylı olarak sermaye verimliliğini etkilemektedir.

3- Eğitim işletmelerde yöneticilerin davranışlarını etkileyerek, girdilerin akılcı kullanılmasını sağlayarak verimliliği etkilemektedir.

(167) Necla Tural, "Eğitim ve Verimlilik İlişkisi", Ankara: MPM Yay., 1991/3,

Günümüzde ekonomi biliminin eğitime uygulanmasıyla, eğitim yeni bir boyut kazanmıştır. Eğitimin bu yeni boyutu "Eğitim Ekonomisi ve Planlaması" bilim dalının uğraş alanı olmuştur. Bu dal toplumsal yapı, ekonomik değişme ve bireyin kazandığı bilgi ve beceriler arasındaki temel ilişkileri araştırmaktadır (168).

Genel olarak eğitimin fonksiyonları ekonomik ve toplumsal olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. İş gücünün niteliğini artırması açısından bu fonksiyonlar ile verimlilik ilişkisi kurulabilmektedir.

- Eğitimin Ekonomik Fonksiyonu ve Verimlilik : Eğitim ile üretim süreci arasındaki ilişkiye bağlı olarak verimliliğin etkilenebileceği kabul edilen bir gerçektir. Eğitim ile üretim sürecindeki iş gücünün etkilenmesi sonucunda;

- Aynı iş gücü ile üretim artışı,
- Aynı üretimin daha az iş gücüyle elde edilmesi,
- Daha az iş gücüyle daha fazla üretim artışına imkan sağlayan alternatiflerin ortaya çıkması mümkündür.

Eğitim ile üretim süreci arasındaki ilişki daha çok eğitimin ekonomik fonksiyonu açısından kurulmaktadır. Eğitimin ekonomik fonksiyonu, bir toplumda ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücüne, istenen bilgi, beceri ve tutumları kazandırma faaliyetlerini kapsar (169).

(168) Martin Carnoy, "Eğitim ve Ekonomi İlişkisi", Çev: Necla Tural, Ankara: A.Ü. Eğ.Bil. Fak. Der., No: 22-1, 1989, s.485

(169) Mahmut Adem, Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası, Ankara: Bilim Mat., 1977, S. 149

Günümüzde üretim sürecini sürekli değiştirmeye sebep olan hızlı teknolojik gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler karşısında eğitim kurumları, ekonominin insan gücü ihtiyaçları ile eğitim sisteminin çıktıları arasında dengenin nasıl kurulacağı problemiyle karşı karşıyadırlar çünkü ihtiyaç duyulan nitelikte ve sayıda iş gücünün istenilen zamanda kullanıma hazır olmaması verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitimin verimliliği artıracığı artık kesinlik kazanmıştır. Ancak eğitimin verimlilik artışını ne şekilde gerçekleştireceği konusunda değişik görüşler bulunmaktadır. Eğitimin iş gücüne kazandıracığı özellikler açısından eğitimin ekonomik değerini açıklayan görüşler temelde iki gruba ayrılmaktadır.

Birinci grupta verimli iş gücü, eğitim aracılığıyla mesleki bilgi ve beceriler yer almaktadır.

İkinci grupta ise verimli iş gücü farklı özelliklerle tanımlanmaktadır. Bunların başında eğitimin sosyal becerileri tutumlar, motive edici faktörler üzerine olan etkisi gelmektedir.

- Eğitimin Toplumsal Fonksiyonu ve Verimlilik : Eğitim insanın içinde yer aldığı toplum standartlarına hayat tarzlarına uyumunu sağlamaktadır. Bu fonksiyon yerine getirilirken toplumsal kültür çağın gereklerine uygun olarak ortaya çıkan ihtiyaçları karşılayacak şekilde değiştirilirken bu gelişmeye engel olmayacak kısmı muhafaza edilmektedir.

Üretim süreci açısından bu değişiklikler, uyumlu bir çalışma ortamı sağlanmasında, çalışmaların azalmasında ve var olan çatışmalarında daha kolay biçimde çözümlenmesinde son derece önemli ol-

maktadır. Değişik çevrelerden gelen insanların ortak bir eğitimden geçmelerinin iş hayatında karşılıklı anlayışın gelişmesinde etkin olacağı düşünülmektedir. Eğitimin toplumsal fonksiyonu ve verimlilik ilişkisi bu açıdan kurulabilir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

I. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Araştırmanın Amacı; Malatya ilindeki Çıraklık Eğitim Merkezi'ne devam eden çırakların aldıkları eğitimin iş yerlerindeki verimliliğe etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu amaçla yapılan ön çalışmalarda kanunen çırakların bu merkezlere gönderilmek zorunda oldukları ve bu zorunluğun yerine getirilme oranında yüksek olduğu tesbit edilmiştir. Ancak burada alınan eğitimin çırakların verimliliğini aynı oranda etkilediğini söylemek güçtür. Çünkü Çıraklık Eğitim Merkezlerinde verilen eğitim eksiksiz gerçekleşmiş olsa bile bunun pratiğe geçirilmesini engelleyen başka faktörler de bulunmaktadır. Kaldığı Çıraklık Eğitim Merkezlerinde eksiksiz eğitim verilmesi ayrı bir problem oluşturmaktadır. İşte bu araştırmanın amacını eğitim-verimlilik ilişkisini etkileyen faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır.

Ancak, ırakların verimliliği sadece ıraklık eğitimine bağlı değildir. Verimliliği etkileyen diğer faktörler çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. Böylece bu çalışmanın kapsamı verimliliği etkileyen faktörlerden birisi olarak sadece ıraklık eğitimi ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın kapsamı içerisinde bulunan işletmeler küçük ölçekli işletmeler olduğundan bu işletmelerde ölçme ve değerlendirme yapabilmek için gereken düzenli bir muhasebe kayıtlarının olmaması, standart üretim yapmamaları nedeniyle bilinen ölçme ve değerlendirme metodları uygulanamamış, bu sebeple verimliliğin ölçümü sayısal olarak yapılamamıştır.

Bunun yanı sıra bu işletmelerde verimliliği etkileyen faktörler ile bu faktörleri etkileyen bağımsız değişkenler tesbit edilerek aralarındaki ilişki hipotezler kısmında araştırılmış ve bunların ıraklık eğitimiyle ilişkisi gösterilmiştir.

II. ARAşTIRMANIN ÖN ALIşMALARI

Araştırma ile ilgili olarak öncelikle ıraklık eğitimi konusundaki mevzuatın tamamı incelenmiş daha sonra da ıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü, Milli Prodüktivite Merkezi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı, Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı, Meslek Eğitim ve Küçük Sanyii Destekleme Vakfı, Malatya Esnaf ve Sanatkarlar Birliği, Malatya ıraklık Eğitimi Merkezi ve bu merkezlerle öğrenci gönderen işyeri sahipleri ile çıraklar arasında ön görüşmeler yapılmıştır.

Bu inceleme, araştırma evrenini tanımak amacını taşımakta-

dır. İnceleme sonucu elde edilen bilgilerin analizi, araştırmada kullanılan anket sorularının hazırlanmasında rol oynamıştır.

III. ARAşTIRMA MODELİ

Araştırmada; tanımlayıcı araştırma modeli ve neden-sonuç ilişkisini tesbit etmeyi amaçlayan araştırma modeli birlikte kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modeli kapsamında, ıraklık Eğitim Merkezindeki eğitim faaliyetleri konusunda mevcut durumlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Neden-sonuç ilişkisini tesbit etmeyi amaçlayan araştırma modeli kapsamında, tanımlayıcı araştırma modeli ile ortaya konulan ıraklık eğitiminin verimlilik üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğu araştırılmaktadır.

IV. ARAşTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmanın yöntemine, evrenine ve problemle ilişkin olarak ayrı ayrı tesbit edilen varsayımlar şunlardır:

1- Araştırmada veri toplamak için kullanılan anket ve görüşme yöntemlerinin bu araştırma için uygun birer araç oldukları varsayılmıştır. Çünkü, anket tekniği ile görüşme yöntemi birlikte kullanılarak veri toplanması sonucu, bu iki yöntem birbirlerinin eksikliklerini tamamlamışlardır(1).

(1) Muzaffer Sencer-Yakut Sencer, Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilimi,

2- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan ağırlıklı aritmetik ortalama ve Ki-Kare yöntemlerinin araştırma için en uygun yöntem olacağı varsayılmıştır.

3- Araştırmanın ana kitlesini teşkil eden çırak, yönetici ve öğretmen ile işyeri sahibi ve usta öğreticilerden seçilen örnek hacminin istatistiki açıdan ana kütleyi edebileceği varsayılmıştır.

4- Anketi cevaplayanların verdikleri bilgilerin doğru oldukları varsayılmıştır.

V. HİPOTEZLER

Araştırma konusuna uygun olarak test edilmek amacıyla aşağı dahi hipotezler geliştirilmiştir:

- 1- Çıraklık Eğitim Merkezlerindeki derslerle çırakların üretim artışı arasındaki ilişki,
- 2- Çıraklık Eğitim Merkezlerindeki derslerle, çırakların alet kullanımlarındaki gelişme arasındaki ilişki,
- 3- İş kazalarının azalması ile çırakların meslek seçimindeki isabetleri arasındaki ilişki,
- 4- İş kazalarının azalması ile çırakların iş yerinde meslek öğrenime becerileri arasındaki ilişki.

VI. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evreni Malatya ilindeki Çıraklık Eğitim Merkezine devam eden çıraklar, bu merkezlerdeki yönetici ve öğretmenler ve bu çırakların iş yeri sahibi ve usta öğreticilerdir. Yönetici ve

öğretmenlerin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Eldeki olanaklar (zaman, eleman v.d.) çıraklardan 150 kişi, iş yeri sahibi ve usta öğreticilerden 50 kişi örnek olarak araştırmanın kapsamına alınmıştır. İstatistiki örnekleme yöntemine göre seçilen örnek hacmi bilimsel olarak ana kütleyi yansıtacak düzeydedir.

Ana kütlenin dağılımı ise aşağıdaki şekildedir:

a- İşyeri: Malatya Esnaf ve Sanatkarları Birliğine kayıtlı olan ve çırak çalıştırabilecek işyeri sayısı il merkezinde 450'dir. Ancak bunların bir kısmı yerleşim yeri olarak çıraklarını, Çıraklık Eğitim Merkezine gönderme olanağına sahip olmadıklarından sadece bu olanağa sahip olan 250 işyeri ana kütle olarak kabul edilmiştir.

b- Çıraklar: Çıraklık Eğitimi Merkezinde birinci sınımlar eğitime yeni başlamaları sebebiyle ana kütle dışında tutulmuştur. İkinci ve üçüncü sınıf öğrencisi olarak eğitim gören 800 kişi ana kütleyi oluşturmaktadır.

c- Çıraklık Eğitimi Merkezindeki yönetici ve öğretmenlerin hepsi ana kütleyi oluşturmaktadır.

VII. VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARACI

Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler, daha önce de belirtildiği gibi, görüşme yoluyla uygulanan anket yöntemi aracılığıyla elde edilmiştir.

Anket, şekil olarak temel de kapalı uçlu (seçmeli) sorulardan meydana gelmekle birlikte, açık uçlu (doldurmalı) sorulara da yer verilmiştir.

Anketler, ilgililerle bizzat görüşmek suretiyle doldurulmuş-

tur. Anketin uygulanmasında anketör kullanılmamıştır. Böylece veriler birinci kaynaktan elde edilirken çıkabilecek yanlış anlamalar da önlenmiştir.

VIII. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler öncelikle veri kodlama formuna işlenmiştir. Veri kodlama formuna işlenen bu verilerden hareketle bilgisayar aracılığıyla gerekli istatistiki işlemler yapılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi veriler, bu araştırma için en uygun yöntem olan "Ağırlıklı Aritmetik Ortalama" ile, hipotezli ise, ki-Kare (x^2) metoduyla analiz edilmişlerdir.

Ağırlıklı Aritmetik Ortalama'da çoktan aza doğru 4 seçenek için 4'den 1'e kadar değerler verilmiştir. Her seçeneği işaretleyen kişi sayısı ile o seçeneğin karşılığı olan değerlerin çarpımı sonucu oluşan değer anketi cevaplayan toplam kişi sayısına bölünerek ortalama hesaplanmıştır.

IX. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin değerlendirilmesinde çıraklık eğitimi üç boyutlu bir sistem olarak ele alınmıştır. Bunlar;

- A. İşyeri sahibi ve Usta öğreticiler,
- B. Çıraklar,
- C. Yönetici ve öğretmenlerdir.

Bu unsurların her biri açısından değerlendirmeler ayrı ayrı yapılmıştır.

A. İŞYERİ SAHİBİ VEYA USTA ÖĞRETİCİLER

1. İşyeri Sahibinin Tahsil Durumu : İşyeri sahibinin tahsil durumu itibariyle dağılım çizelge 5'te gösterildiği gibidir.

Çizelge 5
İşyeri Sahibinin Tahsil Durumu

Mezun olduğu Okul	Sayı (Kişi)	%
İlkokul mezunu	25	58.15
Ortaokul mezunu	7	16.27
Lise mezunu	11	25.58
Toplam	43	100.00

Çizelgede görüldüğü gibi ilkokul mezunları çoğunlukta bulunurken yüksekokul ya da Üniversite mezunu işyeri sahibi bulunmamaktadır. İşyeri sahibinin tahsil durumu, çıraklık eğitimine bakış açısını etkileyen bir faktör olması sebebiyle önemlidir. Buradaki sonuca göre işyeri sahibinin tahsil düzeyi açısından yeterli düzeyde olduğunu söylemek zordur.

2. İşyeri Sahiplerinin Ustalık Tecrübeleri : İşyeri sahiplerinin usta olarak çalıştıkları yıllara göre gerçekleşen dağılım çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6
İşyeri Sahiplerinin Ustalık Tecrübeleri

Usta olarak çalışılan yıl	Sayı (kişi)	%
1 - 5	6	13.95
6 - 10	9	20.94
11 - 15	5	11.63
15 ve yukarısı	23	53.48
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin yarısından fazlası 15 ve daha çok süredir usta olarak çalışmaktadırlar. Yani işyeri sahiplerinin mesleki tecrübesinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

3. Usta Öğreticilik Belgesi: İşyeri sahiplerinin usta öğreticilik belgesine sahip olup-olmadıklarına göre yapılan sınıflandırma çizelge 3'de görüldüğü şekildedir.

Çizelge 7
Usta Öğreticilik Belgesinin Varlığı

Ustalık belgesi	Sayı (kişi)	%
Bulunanlar	40	93.03
Bulunmayanlar	3	6.97
Toplam	43	100.00

Çizelgede görüldüğü gibi işyeri sahiplerinin çok büyük bir kısmı usta öğreticilik belgesine sahiptir. Bu durum, İşyeri sahiplerinin usta öğreticilik belgesine sahip olma açısından yeterli düzeyde oldukları anlamına gelmektedir.

4. İş Pedagoji Belgesi: İşyeri sahiplerinin iş pedagoji belgesine sahip olup-olmadıkları konusundaki dağılım çizelge 8’de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 8
İş Pedagoji Belgesinin Varlığı

Pedagoji belgesi	Sayı (kişi)	%
Bulunan	10	24.00
Bulunmayan	33	76.00
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin çoğunluğu iş pedagoji belgesine sahip değildir. Usta öğreticilik belgesine sahip olanların oranı çok olmasına rağmen iş pedagoji belgesine sahip olanların düşük oranda olması; işyeri sahiplerinin usta öğreticilik belgeleri almalarına rağmen, iş pedagoji belgesi için aynı gayreti göstermedikleri anlamına gelmektedir.

5. İşyeri Sahibinin Bağlı Olduğu Birlik: İşyeri sahiplerinin bağlı oldukları birlikler açısından dağılımı çizelge 9’da gösterilmektedir.

Çizelge 9

İşyeri Sahibinin Bağlı Olduğu Birlik

Birlik adı	Sayı	%
Esnaf birlikleri	39	91.69
Ticaret odası	4	09.31
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin çok büyük bir kısmının esnaf birliklerine üye oldukları görülmektedir. Ticaret odasına üye olanların düşük düzeyde olması, büyük ölçekli işletme sayısının az olduğunu göstermektedir.

6. İşyeri Türü: İşyerlerinin türü açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 10'da gösterilmektedir.

Çizelge 10

İşyeri Türü

İşyeri türü	Sayı	%
Şahıs işletmesi	34	79.06
Küçük ortaklık	9	20.94
Toplam	43	100.00

Ankete bakıldığında şirket türü işletmenin bulunmadığı, şahıs işletmelerinin ise büyük oranda bulunduğu görülmektedir. Bu durum büyük ölçekli işletmenin bulunmadığını göstermektedir.

7. Çalıştırılan Çıracak Sayısı: İşyeri sahiplerinin çalıştırdıkları çıracak sayıları itibariyle dağılımı çizelge 11'de gösterildiği gibidir.

Çizelge 11
Çırak Sayısı Açısından Dağılım

Çalıştırılan Çırak sayısı	Sayı(kişi)	%
0 - 2	33	76.74
3 - 4	8	18.60
5 ve yukarı	2	4.66
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin büyük çoğunluğu bir ya da iki çırak çalıştırmaktadır. Bu veriler de işletmelerin çoğunluğunun küçük ölçekli olduğunu göstermektedir.

8. Çırakların Meslek Seçiminde İsaletli Davranma Dereceleri: İşyeri sahiplerinin, çırakların meslek seçimindeki isabet dereceleri ile ilgili düşüncelerinin Ağırlıklı Aritmetik Ortalamaları 2.40'dır. Yani çıraklar meslek seçiminde kısmen iyi ile iyi dereceleri arasında isabetli davranmışlardır.

9. Çıraklık Eğitim Merkezine Giden Çırakların İşyerlerinde Mesleklerini Öğrenme Becerileri: İşyeri sahiplerine göre; Çıraklık Eğitim Merkezine giden çırakların işyerlerinde mesleklerini öğrenme becerilerine ilişkin Ağırlıklı Aritmetik Ortalaması, 2.45'dir. Yani Çıraklık Eğitim Merkezine giden çıraklar işyerinde mesleklerini kısmen iyi ile iyi dereceleri arasında öğrenme becerisine sahiptirler.

10. Çıraklara, Çıraklık Eğitim Merkezindeki Eğitimlerine Ek Olarak Beceri Telafi Eğitimi Verilmesi Gerekliliği: İşyeri sahiplerinin bu konudaki görüşleri açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 12'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 12
Beceri Telafi Eğitimi Gerekliliği

Beceri telafi Eğitimi	Sayı(kişi)	%
Gereklidir	37	86.04
Gereksizdir	6	13.96
Toplam	43	100.00

Ankete cevap veren işyeri sahiplerinin büyük bir kısmı beceri telafi eğitimini gerekli görmektedirler. Bu sonuç, çıraklık eğitiminin işyeri sahipleri açısından yeterli düzeyde olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

11. Koordinatör öğretmenlerin işyerini ziyaret sıklıkları ve çırakların işyerindeki eğitimine yardımcı olma becerileri: Koordinatör öğretmenlerin işyerini ziyaret sıklıklarının Ağırlıklı Aritmetik Ortalaması 2.34.'dür. Yani işyeri sahiplerine göre, koordinatör öğretmenlerin çıraklara işyeri eğitimlerinde hiç ile az dereceleri arasında yardımcı olmaktadır.

Bu durumda işyeri sahiplerine göre koordinatör öğretmenlerin çırakların çalıştıkları işyerlerine uğradıklarını ancak çıraklara işyeri eğitiminde yardımcı olmadıklarını söylemek mümkündür.

12. Çıraklık Eğitim Merkezinde verilen derslerin çırakların gelişmesine yardımcı olma derecesi: İşyeri sahiplerine göre, Çıraklık Eğitim Merkezinde verilen derslerin çırakların gelişmesine yararlılık derecesi, 2.19'dur. Yani eğitim merkezinde verilen dersler çırakların gelişmesine kısmen yardımcı olmaktadır.

13. Meslek bilgisi öğretmenlerinin mesleki tecrübe ve uzmanlık dereceleri: İşyeri sahiplerine göre meslek bilgisi öğretmenlerinin mesleki tecrübe ve uzmanlık derecelerinin Ağırlıklı Aritmetik Ortalaması 2.28'dir. Yani öğretmenler kısmen yeterli ile yeterli dereceleri arasında yer almaktadırlar.

14. Çıraklık Eğitim Merkezindeki eğitimin yerinde izlenmesi: İşyeri sahiplerinin Çıraklık Eğitim Merkezindeki eğitimi yerinde izlemiş olmaları açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 13'de gösterilmektedir.

Çizelge 13

Çıraklık Eğitiminin Yerinde İzlenmesi

Çıraklık eğitimini		
Yerinde	Sayı (kişi)	%
İzleyenler	17	39.53
İzlemeyenler	26	60.47
Toplam	43	100.00

Tabloda görüldüğü gibi, işyeri sahiplerinin yarıdan fazlası Çıraklık Eğitim Merkezlerindeki eğitimi yerinde izlememişlerdir.

Bu, işverenlerin çıraklık eğitimine verdikleri önemin olumsuz göstergesi sayılabilir.

15. Çıraklık Eğitim Merkezindeki başarı durumlarının işyeri sahiplerine Bildirilmesi: Çıraklık Eğitim Merkezindeki başarı durumlarının işyeri sahiplerine bildirilmesini gerekli görüp görmemeleri açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 14’de gösterilmektedir.

Çizelge 14
Başarı Durumlarının Bildirilmesi

Başarı durumlarının Bildirilmesi	Sayı (kişi)	%
İsteyenler	40	88.80
İstemeyenler	3	11.20
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin büyük bir kısmı, çıraklara ilişkin başarı durumlarının kendilerine bildirilmesini istemektedirler. Bu, işyeri sahiplerinin çıraklık eğitimine olan ilgilerinin olumlu bir göstergesi sayılabilir.

16. Çıraklık eğitiminin nitelikli insangücü yetiştirmede yeterlik derecesi: İşyeri sahiplerine göre, çıraklık eğitiminin nitelikli insangücü yetiştirmede yeterlik derecesi 2.55’dir. Yani çıraklık eğitimi nitelikleri insangücü yetiştirmede kısmen yeterli ile yeterli dereceleri arasında bir noktada yer almaktadır.

17. Çıraklık Eğitim Merkezine gitmeden kalfalık belgesi alanlar ile Çıraklık Eğitim Merkezine giderek bu belgeyi alanlar arasındaki eleman alımında işyeri sahiplerinin tercihi: Bu açıdan işyeri sahiplerinin görüşlerine göre oluşan dağılım çizelge 15’de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 15

İşyeri Sahibinin Eleman Alımında ki Tercihi

Eğitimli Kalfayı	Sayı (kişi)	%
Tercih edenler	25	59.52
Tercih etmeyenler	5	11.90
Ayırım yapmayanlar	12	28.58
Toplam	43	100.00

İşyeri sahiplerinin yarısından fazlası (%59.52) çıraklık eğitim kurumuna giderek kalfalık belgesi alan kalfaları tercih etmektedirler. Buna karşılık eğitim kurumuna gitmeden belge alanları tercih edenlerin oranı(%11.90)dır ve geri kalan (%28.58) kısımda bu konuda ayırım yapmamaktadır. Eğitim kurumunda yetişmiş kalfayı tercih edenlerin oranının fazla olması çıraklık kurumuna olan güveni göstermektedir. Bu da işyeri sahiplerinin çıraklık eğitimine olan ilgilerinin olumlu bir göstergesi sayılabilir.

18. Çıraklık eğitimi gören elemanın üretim artışına katkısı : Çıraklık eğitimi gören elemanda üretim artışı tesbit etmeleri açısından işyeri sahiplerinin gösterdikleri dağılım çizelge 16’deki gibidir.

Çizelge 16

Çıracılık Eğitimi Görenlerin Üretim artışına Katkısı

Üretim Artışı	Sayı (kişi)	%
Tesbit edenler	23	54.76
Tesbit edemeyenler	19	45.26
Toplam	42	100.00

İşyeri sahiplerinin yarısından biraz fazlası çıracılık eğitimi görenlerde üretim artışı tesbit etmelerine rağmen, yarısına yakını tesbit edememişlerdir. Bu durum çıracılık eğitiminin üretim artışına etkisi konusunda kesin bir şekilde olumlu düşünülmesine imkan vermemektedir.

19. Çıracılık eğitimi gören elemanın alet kullanımındaki gelişme : süreklilik eğitimi gören elemanda aletlerin kullanımında gelişme gözlemleri açısından işyeri sahiplerinin dağılımı çizelge 17'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 17

Çıracılık Eğitimi Görenlerin Alet Kullanma Becerisi

Alet Kullanımında		
Gelişme	Sayı (kişi)	%
Gözleyenler	28	66.66
Gözleyemeyenler	14	33.34
Toplam	42	100.00

Çıraklık eğitimi görenlerin alet kullanma becerilerinde gelişme gözleyenlerin oranının (%66) gibi büyük bir oran göstermesi Çıraklık Eğitim Merkezlerinde verilen eğitimin etkinliğinin bir göstergesi sayılabilir.

20. Çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlar arasındaki davranış farklılığı: Çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlar arasında davranış farklılığı olup olmadığına dair görüşleri açısından işyeri sahiplerinin dağılımı çizelge 18'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 18
Çıraklarda Davranış Farklılığı

Davranış Farkı	Sayı (kişi)	%
Vardır	23	57.50
Yoktur	17	42.50
Toplam	40	100.00

Çizelgeye bakıldığında işyeri sahiplerinin yarısından fazlası (%57.50) eğitim gören ve görmeyen eleman arasında davranış farklılığı tesbit ederken yarısından azı (%42.50) fark görmediklerini belirtmişlerdir.

21. Olumlu davranış: İşyeri sahiplerine göre çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlardan hangisinin olumlu davranışta buldukları hususunda ortaya çıkan dağılım çizelge 14'de gösterilmiştir.

Çizelge 19
Olumlu Davranışların Dağılımı

Olumlu Davranışta		
Bulunan	Sayı (kişi)	%
Eğitim görenler	19	82.60
Eğitim görmeyenler	4	17.40
Toplam	23	100.00

Çıraklık eğitimi görenler olumlu davranış gösterme bakımından eğitim görmeyenlere göre büyük bir yüzdeye (%82.60) sahiptirler.

22. Çırakların olumlu davranışlarında eğitimin etkisi: İşyeri sahiplerine göre çıraklık eğitiminin, çırakların olumlu davranışlarına etkisi, ağırlıklı aritmetik ortalama olarak 2.75'dir. Yani olumlu davranışlara, çıraklık eğitimi fazlaya yakın bir düzeyde etki etmektedir.

23. Çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlar arasındaki anlaşmazlık: İşyeri sahiplerine göre, çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlar arasında anlaşmazlık olup olmadığı, eğer anlaşmazlık varsa bunun daha çok kimler tarafından çıkarıldığı konusunda oluşan dağılımlar çizelge 20'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 20
Çıraklar Arası Anlaşmazlıklar

Çıraklar Arası Anlaşmazlık			Anlaşmazlığın Sebebi		
Anlaşmazlık	Sayı	%	Sebebi	Sayı	%
Vardır	6	15.78	Eğitim görenler	2	33.33
Yoktur	31	81.57	Eğitim görmeyenler	4	66.67
Toplam	37	100.00		6	100.00

Çizelgeden görülebileceği gibi, eğitim gören ve görmeyen elemanlar arasında anlaşmazlık düşük düzeydedir. İşyeri sahiplerinin büyük bir oranı (%81.57) bu elemanlar arasında bir anlaşmazlık görmemektedirler.

24. Çıraklık eğitimi ve iş kazaları: Çıraklık eğitimi ve iş kazaları arasındaki ilişkiler konusunda işyeri sahiplerinin görüşlerine göre oluşan dağılım çizelge 21'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 21
Eğitim ve İş Kazaları Arasındaki İlişki

Eğitim görenlerde İş kazaları		
	Sayı	%
Artırmaktadır	-	-
Azaltmaktadır	28	68.29
Değişmemektedir	13	31.71
Toplam	31	100.00

Çizelgeden görüldüğü gibi eğitim gören çırakların iş kazalarını azalttığı yönünde görüş bildiren işyeri sahipleri büyük orandadır(%68.29), bu elemanların kazaların artmasına sebep olduğu yönünde hiç bir işyeri sahibi görüş belirtmemiş ve az bir oranda (%31.71) işyeri sahibi de eğitim gören elemanların iş kazalarının artmasında veya azalmasında tesirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

B.YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER

1. Yönetici ve öğretmenlerin kadroları: Çıraklık Eğitim Merkezinde görevli yönetici ve öğretmenlerin tamamı eğitim merkezi kadrosundadır.

2. Çıraklık eğitimi konusunda özel eğitim: Çıraklık Eğitim Merkezinde görevli yönetici ve öğretmenlerin çıraklık eğitimi konusunda özel bir eğitim alıp almadıkları açısından yapılan sınıflandırma çizelge 22'de gösterilmektedir.

Çizelge 22

Çıraklık Eğitimi Konusunda Özel Eğitimi

Özel eğitim.	Sayı	%
Alanlar	2	15.38
Almayanlar	11	84.62
Toplam	13	100.00

Çizelge'ye göre yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu çıraklık eğitimi konusunda özel bir eğitim almamışlardır. Özel eği-

tim alanların gördükleri eğitim türü ise, bu konudaki seminerlerden ibarettir.

3. Yönetici ve öğretmenlerin endüstri tecrübesi: Yönetici ve öğretmenlerin endüstride pratik tecrübeleri olup olmaması açısından ortaya çıkan sınıflandırma çizelge 23'de gösterilmektedir.

Çizelge 23
Endüstri Tecrübeleri

Endüstri Tecrübeleri	Sayı	%
Olanlar	7	53.84
Olmayanlar	6	46.16
Toplam	13	100.00

Çizelgeden de görülebileceği gibi yönetici ve öğretmenlerin yarıya yakın kısmı (%46.16) endüstri tecrübelerinin omadığını ifade etmişlerdir.

4.Çırakların işyerlerindeki beceri edinme derecesi: Yönetici ve öğretmenlere göre çırakların işyerindeki beceri öğrenme derecelerinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 2.38'dir. Yani, çıraklar işyerinde kısmen veya iyi dereceleri arasında beceri edinebilmektedirler.

5. Çıraklık eğitiminin nitelikli insangücü yetiştirmede önemi: Yönetici ve öğretmenlere göre çıraklık eğitiminin, nitelikli insangücü yetiştirmede yeterlilik derecesi, aritmatik ortalama olarak

1.84'dür. Yani öğretmen ve yöneticilere göre çıraklık eğitimi nitelikli insangücü yetiştirmede yetersiz ile kısmen yeterli noktaları arasında yer almaktadır.

6. 3308 sayılı kanunun yeterlilik derecesi: Öğretmen ve yöneticilerin 3308 sayılı kanunun çıraklık eğitimi ile ilgili düzenlemelerini yeterli bulma derecelerinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 1.76'dır. Yani öğretmen ve yöneticiler ilgili kanunu çıraklık eğitiminde yetersiz ya da kısmen yeterli bulmaktadırlar.

7. Mülki ve idari amirlerin çıraklık eğitimi ile ilişkileri: Yönetici ve öğretmenlere göre mülki ve idari amirlerin çıraklık eğitimini destekleme derecelerinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 2.61'dir. Diğer bir ifadeyle mülki ve idari amirler kısmen ya da iyi derecede çıraklık eğitimiyle ilgilenmektedirler.

8. Çıraklık Eğitim Merkezindeki eğitim araçları: Yönetici ve öğretmenlerin eğitim merkezindeki araçları yeterli bulma derecelerinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 1.53'dür. Yani yönetici ve öğretmenler araç ve gereçleri yetersiz bulmaktadırlar.

9. Çıraklık Eğitim Merkezi ile işyerleri arasındaki iş birliği: Yönetici ve öğretmenlere göre eğitim merkezi ile işyerleri arasındaki iş birliği düzeyinin aritmetik ortalaması 2.46'dır. Yani bu işbirliği hemen hemen orta düzeydedir.

10. Çıraklık Eğitim Merkezi ile veli (Aile) arasındaki işbirli-

ği: Yönetici ve öğretmenler açısından, eğitim merkezi ile çırağın velisi (ailesi) arasındaki işbirliği düzeyinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 1.61'dir. Diğer bir ifadeyle bu işbirliği orta düzeyin altındadır.

11. Çırakların eğitime verdikleri önem: Öğretmen ve yöneticilere göre, çırakların çıraklık eğitimine verdikleri önem derecesinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 2.15'dir. Yani çıraklar, çıraklık eğitimine kısmen önem vermektedirler.

12. Çıraklık Eğitim Merkezinin fiziki imkanları: Bina, ödenek, eleman gibi fiziki imkanların yeterlik derecesi yönetici ve öğretmenlere göre ağırlıklı aritmetik ortalama olarak 2.53'dür. Diğer bir ifadeyle Çıraklık Eğitim Merkezleri fiziki imkanlar açısından kısmen yeterlidir.

C. ÇIRAKLAR

1. Çırakların Yaşı: Çırakların yaşları itibariyle ortaya çıkan dağılım çizelge 24'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 24

Çırakların Yaşı

Yaş sınıfı	Sayı	%
13 - 15	27	19.42
16 - 18	86	61.87
19 ve yukarı	26	18.71
Toplam		139100.00

2. Çırakların tahsil durumu: Çırakların tahsil durumu açısından oluşan dağılım çizelge 25’de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 25
Çırakların Tahsil Durumu

Bitirdiği okul	Sayı	%
İlkokul	120	92.30
Ortaokul	10	7.70
Lise	-	-
Diğer	-	-
Toplam	130	100.00

3. Babalarının tahsil durumu ve meslekleri: Çırakların babalarının tahsil durumları ve meslekleri açısından ortaya çıkan dağılım, çizelge 26’da gösterildiği şekildedir.

Çizelge 26
Babaların Tahsil Durumu ve Meslekleri

Meslek	Sayı	%	Tahsil durumu	Sayı	%
Çiftçi	32	24.24	İlkokul	103	85.84
İşçi	27	20.46	Ortaokul	11	9.16
Memur	31	23.48	Lise	6	5.00
Küçük es.ve san.	36	27.28	Diğer	-	-
İşsiz	6	4.54	Okur-yazar değil	-	-
Toplam	132	100.00		120	100.00

Çizelgeye bakıldığında çırakların babaları tahsil durumu itibariyle eğitim düzeyi düşüktür. Meslek grupları itibariyle de tamamına yakını düşük gelir grubundaki mesleklere mensupturlar.

4. Çırak annelerinin tahsil durumu Çırakların annelerine ilişkin tahsil durumu açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 27'de gösterilmektedir.

Çizelge 27

Annelerinin Tahsil Durumu

Tahsil durumu	Sayı	%
Okur-yazar değil	48	57.14
İlkokul	34	40.47
Ortaokul ve Diğ.	2	2.39
Toplam	84	100.00

Çizelgeden de anlaşılacağı gibi, çırak annelerinin Tahsil durumu itibariyle eğitim düzeyi çok düşüktür. Hatta yarısından fazlası okur-yazar bile değildir. Çırakların hepsi annelerinin ev hanımı olduğunu belirtmişlerdir.

5. Ailedeki birey sayısı: Çırakların ailesindeki birey sayısı itibariyle oluşan dağılım çizelge 28'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 28

Ailedeki Birey Sayısı

Birey sayısı	Sayı (kişi)	%
1 - 3	2	1.50
4 - 5	31	23.30
6 ve yukarısı	100	75.20
Toplam	133	100.00

Tabloya bakıldığında çırakların büyük çoğunluğu kalabalık ailelere mensupturlar.

6. Çırağın ailesiyle oturup oturmaması Çırakların ailedeki birey sayısının fazlalığından etkilenip etkilenmesinin bir ölçütü, bu aile ile bir arada oturuyor olup olmamasıdır. Bu amaçla yöneltilen sorulara gelen cevaplar itibariyle oluşan dağılım çizelge 29’da gösterilmektedir.

Çizelge 29

Çırağın Ailesiyle Birlikte oturup oturmaması

Ailesiyle birlikte	Sayı (Kişi)	%
Oturanlar	125	94.69
Oturmayanlar	17	5.31
Toplam	132	100.00

Tablodan da anlaşılacağı gibi çırakların tamamına yakını aileleriyle birlikte oturmaktadırlar. Ailesi ile oturmayanlar ise ya akrabalarının yanında ya da arkadaşları ile birlikte kalmaktadırlar.

7. Beslenme düzeni: Çırakların düzenli olarak beslenme imkanı olup olmaması açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 30’da gösterildiği şekildedir.

Çizelge 30
Beslenme Düzeni

Beslenme düzeni	Sayı	%
Düzenlidir	54	41.53
Düzensizdir	76	58.47
Toplam	130	100.00

Çırakların yarısından çoğu, düzenli beslenme imkanından yoksundurlar. Düzensiz beslenmeye sebep olarak, çırakların % 72'si maddi imkansızlıkları gösterirken, % 21'i işyeri saatlerinin uygun-suzluğunu göstermektedirler. % 7'si buna sebep olarak çevrenin uygun olmamasını göstermektedirler.

8. Çıraklığı tercih sebebi: Çırakların bu mesleği tercih etme sebepleri açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 31'de gösterildiği şekildedir.

Çizelge 31
Çırakların Tercih Sebebi

Tercih sebebi	Sayı	%
Meslek öğrenmek	107	79.25
Para kazanmak	2	1.48
Boş gezmek	6	4.44
Okuma imkanı bulamamak	20	14.83
Toplam	135	100.00

Çırakların büyük bir kısmı meslek öğrenmek amacıyla bu mesleği seçmişlerdir. Seçtikleri meslekten memnun olup olmadıklarına dair soruya çırakların % 92'si "memnunuz" şeklinde cevap vermişlerdir.

9. İşyerindeki eğitim düzeni: Çırakların işyerinde düzenli bir eğitim görüp görmedikleri hususundaki kanaatleri açısından ortaya çıkan durum çizelge 32'deki gibidir.

Çizelge 32
İşyerindeki Eğitim Düzeni

Düzenli eğitim	Sayı	%
Yapılmaktadır	110	83.96
Yapılmamaktadır	21	16.04
Toplam	131	100.00

Çırakların büyük bir çoğunluğu işyerinde yapılan eğitimin düzenli olduğunu belirtmişlerdir (%83.96). Eğitimin düzenli yapılmadığını ifade edenlerin oranı ise oldukça düşük düzeyde (%16.04) kalmıştır.

10. Usta öğreticilerin atölyede eğitime ayırdıkları zaman: Usta öğreticilerin çıraklara atölye içinde eğitim için ayırdıkları zamanın ağırlıklı aritmetik ortalaması 1.93'dür. Yani çıraklara göre usta öğreticiler kendilerine eğitim için "Kısmen" derecesinde zaman ayırmaktadırlar.

11. İşyerindeki meslek eğitimi: Çırakların işyerindeki meslek eğitiminde izlenen yol hakkındaki görüşleri açısından ortaya çıkan dağılım çizelge 33'de gösterilmektedir.

Çizelge 33
İşyerinde Meslek Eğitim Yönetimi

Eğitimde izlenen yöntem	Sayı	%
Ustanın eline bakarak	55	41.04
Ustanın açıklamalarıyla	53	39.55
Kendi kendine deneyerek	26	19.41
Toplam	134	100.00

Çizelgeden görüldüğü gibi çırak eğitiminde izlenen yöntem; büyük çoğunlukla ustayı izleyerek (%41.04) ve ustanın açıklamaları (%39.55) ile olmaktadır.

12. Meslekle ilgili yararlanılacak kaynaklar: Çırakların meslekleriyle ilgili yararlanabilecekleri basılı kaynak temini imkanları açısından oluşan dağılım çizelge 34'de gösterilmektedir.

Çizelge 34
Meslekle İlgili Basılı Kaynak

Basılı kaynak temini	Sayı	%
Edinebilenler	15	11.27
Edinemeyenler	118	88.73
Toplam	133	100.00

Çırakların % 56'sı okumak için uygun ortam bulamadıklarını, % 31'i satın alma imkanlarının bulunmadığını belirtirken, % 13'ü bunu gerekli görmediklerini söylemişlerdir.

13. Koordinatör öğretmenlerin işyerine gelme sıklıkları: Çıraklara göre koordinatör öğretmenlerin çalıştıkları işyerine gelme sıklıklarının ağırlıklı aritmetik ortalaması 2.48'dir. Yani koordinatör öğretmenler çırakların çalıştıkları işyerlerini "az" ile "normal" dereceleri arasında ziyaret etmektedirler.

14. Koordinatör öğretmenlerin çıraklarla işyerinde ilgileri: Koordinatör öğretmenlerin çırakların çalıştıkları işyerine geldiklerinde çıraklarla ilgilenip ilgilenmedikleri açısından oluşan dağılım çizelge 35'de gösterilmektedir.

Çizelge 35

Koordinatör Öğretmenlerin İlgileri

Koordinatör öğretmenlerin		
İlgileri	Sayı	%
İlgililer	96	73.28
İlgisizler	35	26.72
Toplam	131	100.00

Çırakların çoğunluğuna göre koordinatör öğretmenler, çırakların çalıştıkları yerlere geldiklerinde onlarla ilgilenmektedirler (%73.28).

15. Çıraklık Eğitim Merkezindeki sınavlar: Çıraklara göre, Çıraklık Eğitim Merkezindeki sınavların önem derecesinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 3.52'dir. Yani çıraklar bu sınavları çok önemli bulmaktadırlar.

16. Çıraklık eğitiminin meslek öğreniminde yararı: Çıraklar açısından, çıraklık eğitiminin meslek öğreniminde yararlılık derecesinin ağırlıklı aritmetik ortalaması 3.53'dür. Diğer bir ifadeyle çıraklara göre çıraklık eğitimi meslek öğrenmede çok yararlıdır.

17. Alet ve Makinalar açısından işyeri ve eğitim merkezi mukayesesi: Çıraklara göre alet ve makinalar açısından işyeri-eğitim merkezi karşılaştırmasında ortaya çıkan durum çizelge 36'da gösterildiği şekildedir.

Çizelge 36

Alet ve Makinalar Açısından Mukayese

Daha modern		
Alet ve Makina	Sayı	%
İşyerinde	82	65.60
Eğitim Merkezlerinde	43	34.40
Toplam	125	100.00

Çırakların yarısından bir hayli fazlası işyerindeki alet ve makinaların daha modern olduğunu söylemektedirler.

X. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ

1. H_0 = Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin üretim artışına katkısı yoktur.

H_1 = Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin üretim artışına katkısı vardır.

Derslerin Katkısı	Üretim Artışı		
	Var	Yok	Toplam
Var	22	5	27
Yok	4	11	15
Toplam	26	16	42

Yanılma olasılığı	(x)	= 0.05
Hesaplanan değer	(Hd)	= 12.27
Tablo değeri	(Td)	= 3.84

Hesaplanan değer, tablo değerinden büyük olduğu için test anlamlıdır. Yani H_0 hipotezi reddedilerek H_1 hipotezi kabul edilecektir. Diğer bir ifadeyle Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin üretim artışına katkısı vardır.

2. H_0 = Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin alet kullanımındaki gelişmeye katkısı yoktur.

H_1 = Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin alet kullanımındaki gelişmeye katkısı vardır.

Derslerin Katkısı	Alet Kullanımında Gelişme		
	Var	Yok	Toplam
Var	18	9	27
Yok	10	5	15
Toplam	28	14	42

$$\text{Yanılma olasılığı (x)} = 0.05$$

$$\text{Hesaplanan değer (Hd)} = 7.45$$

$$\text{Tablo değeri (Td)} = 3.84$$

Hesaplanan değer, tablo değerinden büyük olduğu için test anlamlıdır. Yani H_0 reddedilerek H_1 kabul edilecektir. Diğer bir anlatımla Çıkraklık Eğitim Merkezindeki derslerin alet kullanımındaki gelişmeye katkısı vardır.

3. H_0 = İş kazaları ile meslek seçimindeki isabet arasında ilişki yoktur.

H_1 = İş kazaları ile meslek seçimindeki isabet arasında ilişki vardır.

Meslek seçiminde İsabet	İş Kazalarında Azalma		
	Var	Yok	Toplam
Var	20	7	27
Yok	8	5	13
Toplam	28	12	40

$$\text{Yanılma olasılığı (x)} = 0.05$$

$$\text{Hesaplanan değer (Hd)} = 0.58$$

$$\text{Tablo değeri (Td)} = 3.84$$

Hesaplanan değer tablo değerinden küçük olduğu için test anlamsızdır. Yani H_0 kabul edilecektir. Diğer bir anlatımla meslek seçimindeki isabet ile iş kazaları arasında ilişki yoktur.

4. H_0 = Meslek öğrenme becerileri ile iş kazaları arasında ilişki yoktur.

H_1 = Meslek öğrenme becerileri ile iş kazaları arasında ilişki vardır.

Meslek öğrenme Becerileri	İş Kazalarında Azalma		
	Var	Yok	Toplam
Yeterli	19	8	27
Yetersiz	9	4	13
Toplam	28	12	40

$$\text{Yanılma olasılığı (x)} = 0.05$$

$$\text{Hesaplanan değer (Hd)} = 0.05$$

$$\text{Tablo değeri (Td)} = 3.84$$

Hesaplanan değer, tablo değerinden büyük olduğu için test anlamsızdır. Yani H_0 kabul edilecektir. Meslek öğrenme becerileri ile iş kazaları arasında ilişki yoktur.

5. H_0 = Çıracılık Eğitim Merkezindeki derslerin iş kazalarına etkisi yoktur.

H_1 = Çıracılık Eğitim Merkezindeki derslerin iş kazalarına etkisi vardır.

Derslerin Katkısı	İş Kazalarında azalma		
	Var	Yok	Toplam
Var	19	6	25
Yok	9	6	15
Toplam	28	12	40

$$\text{Yanılma olasılığı (x)} = 0.05$$

$$\text{Hesaplanan değer (Hd)} = 1.14$$

$$\text{Tablo değeri (Td)} = 3.84$$

Hesaplanan değer tablo değerinden küçük olduğu için test anlamsızdır. Yani H_0 kabul edilir. Çıraklık Eğitim Merkezindeki derslerin iş kazalarına etkisi yoktur.

XI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçların ve önerilerin sunulmasında yine çıraklık eğitiminin üç boyutu açısından ortaya çıkan durumlar ayrı ayrı ele alınacaktır:

A. İŞYERİ SAHİBİ VE USTA ÖĞRETİCİLER

İşyeri sahibi ve usta öğreticiler ile ilgili sonuç ve önerileri de kendi içinde üç başlık altında sunmak mümkündür

1. İşyeri Sahibi ve usta Öğreticilerin Nitelikleri

- Ortalama olarak işyeri sahibi ve usta öğreticilerin tahsil dü-

zeyi düşüktür. Bu durum, çıraklık eğitiminin önemini anlamalarının da problem oluşturabilir. Yasal olarak çıraklarını eğitim merkezine göndermek zorunda olmalarının yanısıra, bu eğitimin önemi ilgili kurumlarca işyeri sahibi ve usta öğreticilere anlatılırsa gönüllü ve bilinçli olarak da destekleri alınabilir.

- Ustalık tecrübeleri: Araştırma kapsamına giren usta öğretici ve işyeri sahiplerinin ustalık tecrübeleri fazladır. Bu durum çıraklık eğitimini olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü her konuda olduğu gibi özellikle de eğitim konusunda tecrübe ile başarı arasında aynı yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bu konuda önemli nokta, usta öğreticilerin tecrübelerini çıraklara aktarmalarının sağlanmasıdır. Bu da işyeri sahibi ve usta öğreticilerin çıraklık eğitiminin önemini kavramasıyla mümkündür.

- Usta öğreticili belgesi: İşyeri sahipleri ve usta öğreticilerin usta öğreticilik belgesine sahip olmaları açısından yüksek düzeyde bulunmaları, çıraklık eğitimini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu konuda önerilecek husus; usta öğretici ve işyeri sahiplerinin tamamının usta öğreticilik belgesi almasının sağlanmasıdır.

- İş pedagoji belgesi: İşyeri sahibi ve usta öğreticilerin büyük kısmının iş pedagoji belgesinin bulunmaması, çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu sorunun çözümü için, ilgili kurumlarca işyeri sahibi ve usta öğreticilerin tamamının iş pedagoji belgesini alabilecekleri bir programdan geçirilmesi gerekmektedir.

- İşyeri sahipleri ve ustaların yarıdan fazlasının çıraklık eğitimi yerinde izlememiş olması, çıraklık eğitimine olumsuz yönde etki edecektir. Bu sorunun halledilmesi de yine işyeri sahibi ve usta öğreticilere çıraklık eğitiminin önemini kabul ettirmekle mümkündür.

2. İşyeri İle İlgili Özellikler

Araştırma kapsamına giren işyerlerinin tamamına yakınının esnaf birliklerine üye olacak kadar küçük olmaları, büyük kısmının şahıs işletmesi şeklinde kurulmuş olması ve 2' den az çırak çalıştıran işletme sayısının fazlalığı bu işletmelerde geleneksel ilişkilerin hakim olması sonucunu doğurmaktadır. Geleneksel ilişkiler ise çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir.

Bu konudaki problemin çözümü için, işyeri sahiplerinin işletmeleri küçükte olsa modern işletmecilik ilkelerini uygulamaya ikna edilmesi gerekmektedir.

3. İşyeri Sahibi ve Usta Öğreticilerin Çıraklık Eğitimi Hakkındaki Görüşleri

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilere göre çırakların bu mesleği seçerken isabet derecelerinin iyi olması, çıraklık eğitimini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu isabeten çok iyi düzeyde olabilmesi için, ilgili kurumlarca çırak adaylarına bu konuda rehberlik edilmesi gerekmektedir.

- Çıraklık Eğitim Merkezine giden çırakların işyerlerinde mesleklerini öğrenme becerilerinin iyi derecede olması çıraklık eğitimini olumlu yönde etkileyen bir faktördür.

- Çıraklara, çıraklık eğitim merkezindeki derslerine ek olarak beceri telafi eğitimine ihtiyaç duyduklarını belirtenlerin çok yüksek oranda olması, çıraklık eğitimi ile ilgili bir eksikliği ortaya koymaktadır. Bu konuyla ilgili olarak, telafi eğitimi gerektiren eksikliklerin tesbit edilerek eğitim merkezince bunların giderilmesi gerekmektedir.

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilere göre, koordinatör öğretmenlerin işyerini ziyaret sıklıklarının iyi derecede, çıraklarla ilgilenmelerinin ise kötü derecede olması çıraklık eğitimi açısından olumsuz bir faktördür. Bu konudaki aksamanın ilgili kuruma bildirilerek koordinatör öğretmenlerin daha dikkatli olmaları sağlanabilir.

- İşyeri sahibi ve usat öğreticilere göre, çıraklık eğitim merkezinde verilen derslerin çırakların gelişmesine kısmen yardımcı olmaları, çıraklık eğitimi için olumsuz bir faktördür. Bu olumsuz faktörü ortadan kaldırmak için haftada 1 gün olan Çıraklık Eğitim Merkezi eğitimin haftada 2 güne çıkarılması gerekmektedir.

- Meslek bilgisi öğretmenlerinin mesleki tecrübe ve uzmanlıklarının kısmen yeterli derecede görülmesi de çıraklık eğitimi için olumsuz bir faktördür. İlgili kurumların konu ile ilgili eksiklikleri

tesbit ederek düzeltmeye çalışmaları gerekmektedir.

- Çırakların, eğitim merkezindeki başarı durumlarından haberdar edilmeyen işyeri sahibi ve usta öğreticilerin yarıdan fazla oranda (% 58) olması, çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. Çünkü işyeri sahibi ve ustaların büyük bir çoğunluğu, çıraklarının başarı durumundan haberdar edilmek istemektedirler. Bu konuda ki eksikliğin giderilmesi de ilgili kuruma düşen bir görevdir.

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilere göre çıraklık eğitiminin nitelikli insangücü yetiştirmede yeterli derecede görülmesi çıraklık eğitiminin başarısı açısından olumlu bir sonuçtur.

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilerin yarıdan fazlasının Çıraklık Eğitim Merkezine giderek kalfalık belgesi alanlar, bu kuruma gitmeden kalfalık belgesi alanlara tercih etmeleri çıraklık eğitiminin başarısı açısından olumlu bir faktördür.

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilerin yarıdan biraz fazlasının çıraklık eğitimi gören elemanlarda üretim artışı ve alet kullanımında gelişme gözlemiş olmaları, olumlu bir sonuç olarak yorumlanmakla birlikte yeterli görülmemektedir. Bu nedenle ilgili kurumların alet kullanımına ilişkin derslere daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

- Çıraklık eğitimi gören elemanlarla görmeyenler arasında olumlu davranışlarda bulunma oranının yüksek düzeyde eğitim gö-

renlerin lehine olması, çıraklık eğitimi açısından olumlu bir faktördür. Ayrıca çıraklık eğitimi gören çıraklardaki olumlu davranışa bu eğitimin katkısının fazla düzeyde görülmesi bu olumlu sonucu pekiştirici bir faktördür.

- İşyerlerinde çıraklık eğitimi gören ve görmeyen elemanlar arasında anlaşmazlığın çok düşük düzeyde olması ve buna da çoğunlukla eğitim görmeyenlerin sebep olması çıraklık eğitiminin olumlu sonuçlarından birisidir.

- İşyeri sahibi ve usta öğreticilerin yarıdan fazlasının çıraklık eğitiminin iş kazalarını azaltıcı etkisi bulunduğunu belirtmesi de çıraklık eğitiminin başarısı açısından olumlu bir faktördür.

B. YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER

- Yönetici ve öğretmenlerin tamamının Çıraklık Eğitim Merkezinin kadrosunda bulunması, bu kuruma bağlı olmaları açısından olumlu bir sonuçtur. Ancak 1180 öğrenciye 15 öğretmen yetersiz kalmaktadır. Bu eğitim merkezinde öğrencilerin eğitime ilgilerinin artırılması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi için öğretmen sayısının artırılması yoluna gidilmelidir.

- Çıraklık Eğitim Merkezi'nde görevli olan yönetici ve öğretmenlerin büyük kısmının çıraklık eğitimi konusunda özel eğitim almamış olmaları çıraklık eğitiminde olumsuz bir etkidir. Bu eğitim merkezlerine öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında çı-

raklık eğitimi ile ilgili dersler okutulmalıdır.

- Çıraklık Eğitim Merkezi'nde görevli olan yönetici ve öğretmenlerin yarısına yakın kısmının endüstri tecrübesinin olmaması, çıraklara verilecek endüstri bilgilerini de olumsuz etkileyecektir. Bu olumsuz etkinin giderilebilmesi için öğretmenlere endüstri tecrübesi kazandıracak özel eğitim programları geliştirilerek uygulanmalıdır.

- Yönetici ve öğretmenlere göre Çıraklık Eğitim Merkezi'nde çırakların beceri öğrenme derecelerinin iyi düzeyde olması, çıraklık eğitimi açısından olumlu bir gelişmedir. Ayrıca bu konuda işyeri sahibi ve usta öğreticilerinde aynı düşünceyi paylaşmış olmaları bu olumlu gelişmenin diğer bir göstergesidir.

- Çıraklık Eğitim Merkezleri'nde görev yapan yönetici ve öğretmenlere göre çıraklık eğitiminin nitelikli insangücü yetiştirmede kısmen yeterli olarak görülmesi, çıraklık eğitiminin başarısı açısından olumsuz bir etkidir. Bu olumsuzluğu giderebilmek için Çıraklık Eğitimi Merkezlerine endüstrinin kullandığı alet ve makinaların getirilmesi, laboratuvar ve atölyelerin kurulması gerekmektedir.

- Yönetici ve öğretmenlere göre 3308 sayılı kanunun çıraklık eğitimi ile ilgili düzenlemeleri yetersiz ya da kısmen yeterlidir. Bu sistem içerisinde; öğrencilerin eğitim denkliğinin sağlanması yani örgün eğitimin çeşitli kademelerinden ayrılarak çıraklık eğitimine gelenlerin önce temel eğitimlerinin aynı seviyeye çıkarılması, daha sonra mesleki ve teknik öğetime geçilmesi, yönetici ve öğretmenle-

rin öğrencinin eğitimi üzerinde yaptırım gücünün sağlanması ve bu eğitim merkezlerinde de geçme kalma sistemine işlerlik kazandırılmasını sağlayabilecektir.

- Mülki ve idari amirlerin çıraklık eğitimini "kısmen ya da iyi derecede" desteklemeleri, bu eğitimin başarısını olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Mülki ve idari amirler ile çıraklık eğitimi yöneticilerinin daha sıkı ilişki kurmaları gerekmektedir. Ayrıca mülki amirler çıraklık eğitimini tanımak ve benimsetmek amacıyla kültür etkinlikleri ve sergi açılmasına yardım etmelidirler. Böylece toplumun her kesimi bu tür eğitimin varlığından haberdar edilebilecektir.

- Yönetici ve öğretmenler, Çıraklık Eğitim Merkezlerinde ki araç ve gereçleri yetersiz düzeyde görmeleri, bu eğitimin başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle Çıraklık Eğitimi Merkezleri, etkili ve verimli eğitim yapabilecek şekilde eğitim araç ve gereçlerle donatılmalı, merkezlerin eksikliklerini gidermek amacıyla Esnaf ve Sanatkar Oda ve Birliklerinden, düzenlenecek sergi ve sosyal faaliyetlerden elde edilecek gelirlerle eğitim araç ve gereçleri temini yoluna gidilmelidir.

- Çıraklık Eğitim Merkezi ile işyerleri arasındaki işbirliğinin öğretmen ve yöneticiler açısından orta düzeyde görülüyor olması, çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyen bir etmendir. Aynı konuda işyeri sahibi ve usta öğreticiler daha karamsar düşünülmektedirler. Bu problemin çözümünde eğitim merkezine büyük görev düş-

mektedir. Eğitim merkezi yöneticileri işyeri sahibi ve usta öğreticileri ziyaret ederek ya da okula davet ederek bu işbirliğinin temelini atmaktadırlar.

- Çırakların ailesi (velisi) ile eğitim merkezi arasındaki işbirliğinin orta düzeyin altında bulunması da çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu sorunun çözümünde de görev yine bir eğitim kurumu olması sebebiyle Çıraklık Eğitim Merkezine düşmektedir. Okul yöneticileri periyodik olarak çırakların ailelerini okula davet ederek işbirliğinin temelini atmaktadırlar.

- Yönetici ve öğretmenlere göre çırakların bu eğitime kısmen önem verdiklerinin tesbit edilmesi dikkat edilmesi gereken bir husustur. Çünkü çıraklık eğitiminin başarısı, bu eğitimden yararlanacakların yine bu eğitime verdikleri önemle yakından ilgilidir. Bunun için yöneticiler ve öğretmenler, bu eğitimin önemini çıraklara benimsetecek eğitim programlarını geliştirmelidirler.

- Çıraklık Eğitim Merkezinin fiziki imkanları açısından kısmen yeterli düzeyde bulunması da çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir. İlgililer, eğitim merkezinin bina, yemekhane, kütüphane, okuma salonları gibi eğitimi etkili kılacak fiziki imkanları artırmalıdır.

C. ÇIRAKLAR

- Çırakların tamamına yakın kısmının ilkökul mezunu olma-

ları çıraklık eğitiminin başarısı açısından olumsuz bir faktördür. Çırakların tahsil düzeylerini yükseltebilmek için açık öğretim ya da gece eğitimi şeklinde düzenlemeler geliştirilerek, çırakların bu sistemden etkili bir şekilde yararlanmaları sağlanmalıdır.

- Çırakların babalarının büyük bir kısmının ilkokul mezunu, annelerinin de yarısından fazlasının okur-yazar olmaması yani ailelerinde tahsil düzeyinin düşük oluşu çıraklık eğitiminin başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu nedenle çıraklık eğitim merkezinin yöneticileri çırak aileleri ile yakın ilişki kurarak onlara çıraklık eğitiminin önemini anlatmalıdırlar.

- Çırakların annelerinin tamamının ev kadını olması, babalarının ise düşük gelir grubundaki mesleklere mensup olmaları da çıraklık eğitiminin başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Bunun için çırakların eğitim ile ilgili giderlerinin devletçe kısmen de olsa çözebilecektir.

- Çırakların oturdukları aileleri birey sayısı itibariyle kalabalık olmaları da onların eğitimini olumsuz yönde etkileyecektir.

- Çırakların büyük bir kısmının meslek öğrenmek amacıyla çıraklığı seçmiş olmaları ve tamamına yakınının da seçtikleri meslekten memnun olmaları onların eğitimlerini olumlu yönde etkileyecektir.

- Çırakların yarısından çoğunun düzenli beslenme imkanın-

dan yoksun olması onların iş ve okul yaşantılarını olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Çırakların büyük çoğunluğunun buna sebep olarak maddi imkansızlıkları gösterdiklerine dikkat edilirse bu problemin çözümü, çıraklara işyeri tarafından ücretsiz öğle yemeği verilmesi ve öğlen yemeği paydoslarına iş yerlerinde uyulması gerekmektedir.

- Çıraklara göre usta öğreticilerin atölyede eğitime ayırdıkları zamanın kısmen yeterli derecede olması, çıraklık eğitiminin başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. İşyeri sahibi ve usta öğreticilere eğitimin önemi iyi bir şekilde anlatılacak eğitim için gönüllü olarak daha fazla zaman ayırması sağlanmalıdır.

- İşyerinde meslek eğitimi için izlenen yol olarak çoğunlukla ustanın eline bakarak öğrenme yöntemi seçilmiş olması da çıraklık eğitiminin başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Yine bu problemin çözümü içinde işyeri sahibi ve usta öğreticilerin çıraklara bir sistem içinde gönüllü olarak iş yerinde yapılan işle ilgili açıklayıcı bilgileri uygulamalı olarak vermeleri ve ustaların bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

- Çırakların çok büyük bir kısmının meslekleriyle ilgili olarak yararlanabilecekleri basılı kaynak temin edememeleri çıraklık eğitimini olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Sorunun çözümü basılı yayınların çoğaltılması ve bunların çıraklara düşük ücretle veya ücretsiz olarak dağıtılmaları ile mümkündür. Çırakların yarıdan fazlası okumak için uygun ortam bulamadıklarından şikayetçidirler.

Okulda ırakların basılı kaynakları okumaları amacıyla belirli bir zamanın ayrılması da gerekmektedir.

- Çırakların, koordinatör öğretmenlerin işyeri ziyaretlerini yeterli bulunmamaları da ıraklık eğitimi açısından önemli bir problemdir. Buna karşılık öğretmenlerin işyerlerine geldiklerinde çıraklarla ilgilenmelerinin yeterli görülmesi ise bir avantajdır. Aynı soruya usta öğretici ve işyeri sahipleri tam tersine cevap vermişlerdir. Bu durum, ziyaret yeterliliği ve ilgi yeterliliğinin çıraklar ve işyeri sahiplerince farklı algılanmasından kaynaklanmaktadır. Problemin çözümü için koordinatör öğretmenlerin işyerlerini daha sık ziyaret etmeleri ve çıraklarla daha fazla ilgilenmeleri sağlanmalıdır.

- Çırakların, eğitim merkezindeki sınavları çok önemli bulmaları ıraklık eğitiminin başarısında olumlu bir etmendir.

- Çırakların çoğunluğunun işyerindeki alet ve makinaları ıraklık eğitiminin başarısında olumsuz bir faktördür. İşyerlerinde bulunan alet ve makinaların eğitim merkezinde de bulundurulması gerekir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Adem, Mahmut. Türk Eğitiminin Ekonomik Politikası, Ankara: Bilim Matbaası, 1977.
- Akkutay, Ülker. Türkiye'de Çıraklık Eğitimi, Ankara: Erek Ofsat, 1991.
- Alkan, Cevat; Hıfzı Doğan ; İlhan Sezgin. Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası, 1988.
- Aslan, Ali. Çıraklık Hukuku Mevzuatı, İzmir: Anadolu Matbaacılık, 1988.
- Atatürk'ün Maarife Ait Direktifleri, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi, 1984.
- Aytaç, Kemal. Federal Almanya'da Okul Sistemi, Ankara: 1979.
- Aytek, Bintuğ. İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşsel Teşvik, Ankara: Kalite Matbaası, 1976.
- Baş , Melih; Ayhan Artar. İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Metotları, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 435, 1991.
- Bayram, Mikail. Ahi Evran ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu, Konya: Damla Matbaacılık, 1991.

Bezerk, Nail. İş Görenlerin Çalışmaya Gdlendirilmelerinde İşletmeler Açısından En Uygun Parasal zendirme Planlarının Seçimi ve Bir Araştırma, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, No: 408, 1984.

Birol, Bumin. İşletmelerde Organizasyon Geliştirme ve Çalışmanın Yönetimi, İstanbul: Formül Matbaası, 1980.

Cardon Michel, Education and The World of Work, UNESCO, 1984.

Cumhuriyetin 50. Yılında Milli Eğitimimiz, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi, 1973.

Cumhuriyetin 50. Yılında Esnaf ve Sanatkar, Ankara: Güneş Matbaası, 1973.

Çağatay, Neşet. Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, 2. Baskı Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, No: 1, 1981.

elebioğlu, Fuat. Davranış Açısından rgtsel Değişim, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Gençlik Basımevi, No: 3008, 1988.

elebioğlu, Fuat. Davranış Açısından İşbilimi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Venüs Ofset, No: 3110, 1983.

Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanunu Tasarısı Hakkında Mukayeseli Açıklamalar, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı ıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, 1988.

Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi Görüşmeleri ve Kararları, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1990.

Çıraklık Eğitimi Yönetmeliği, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Matbaası, 1990.

Çıraklık Eğitimi Uygulamaları, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınevi, 1990.

Doğan, Hıfzı. Mesleki ve Teknik Eğitim Cumhuriyet Döneminde Eğitim, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi, 1985.

Ekinci, Yusuf. Ahilik ve Meslek Eğitimi Araştırma ve İnceleme Dizisi, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, No: 862, 1990.

Endüstriyel ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, 1989.

Erbesler, Ayfer. İnsangücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemler, Milli Prodüktive Merkezi Yayınları, No: 305, Ankara: 1984.

Eren, Erol. Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Yön Ajans, 1984.

Eren, Erol. İşletmelerde Yenilik Politikası, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 2284, 1982.

- Erdoğan, Ahmet. Uluslararası Çalışma Toplantısı Mesleki ve Yaygın Eğitim Kararları, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Matbaası, 1989.
- Erdoğan, İlhan. İşletmelerde kişi değerlendirme, Psikoteknik İstanbul: Venüs Ofset Matbaacılık, 1980.
- Ergin, Osman. Türk Maarif Tarihi, Cilt 1-2, İstanbul: Eser Matbaası, 1977.
- Erkan, Necmettin. Ergonomi, Milli Prodüktivize Merkezi Yayınları, No: 373, Ankara: 1988.
- Esen, H. Öner. İşletme Yönetiminde Sistem Yaklaşımı, İstanbul: Bayrak Matbaacılık; 1985.
- Eşmelioglu, İbrahim; Sancar Bayazıt. İşletmelerde Çıraklık ve Mesleki Eğitim Uygulamaları, Ankara: Feryal Matbaacılık; 1990.
- Gökdere, Ahmet. Ekonomi İşçi Eğitimi El Kitabı Uluslararası Çalışma Örgütü (İ.L.O.), IS BN-92-2-803365-0 Ankara:
- Gürata, Mithat. Unutulan Adetlerimiz ve Loncalar, Ankara: Tisa Matbaacılık; 1978.
- Kıral, Şemsettin. T.C. Anayasası Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler, İstanbul: Özgün Matbaacılık; 1987.
- İnsan Gücünün Seçimi ve Yönlendirilmesinde Psiko Teknik Yaklaşım Sempozyumu, Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları, No: 403, 1990.

Japon Eğitimi Araştırmaları ve İnceleme Dizisi, Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi, No: 8, İstanbul; 1990.

Milhaud, Jean; R. Bize. Sanayi Psikolojisi, Çev: Mehmet YAZGAN, Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayını No:1421990.

Monat, Jakues. Legislation and Financing of Technical and Vocational Education and Training In Selected Industrial Gun Tries, Ankara: 1988.

Mutlu, Servet. Japonya'da Endüstrinin Yapısı, İşletmelerin Ölçeği, Verimlilik ve Ücretler, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 391; 1989.

ÖZALP, Reşat; Aydoğan Ataunal. Türk Milli Eğitiminde Düzenleme Teşkilatı, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi; 1977.

Özkan, Zeki. Çıraklık Eğitimi, Ankara: Çıraklık Eğitimi ve Yayınları Eğitim Genel Müdürlüğü Mesleki ve Teknik Açık öğretim Matbaası; 1983.

Sanayide Çıraklık, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara: No: 96, 1970

Sezgin, İlhan. Endüstride Çıraklık Eğitimi, Mesleki ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları; 1976.

Rue and Byars. Management Theory and Application, Richard D. Irwin inc., Homewood Illinios; 1983.

Tezeren, Atilla. Bir Denetim Aracı Olarak Verimlilik Nedir? İşletmelerde Verimlilik Artışı Nasıl Sağlanmaktadır, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 3, 1984.

Timur, Hikmet. İş Ölçümü, İş Planlaması, Verimlilik, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 207, 1984.

Tosı, H.L; S.J. Carol. Management, John Willey and Sons, New York: 1982.

Tosun, Kemal. Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 232, İstanbul Yön Ajans, 1990.

Türkiye'deki Mesleki ve Teknik Eğitimde Gelişmeler, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınevi, İstanbul; 1991.

Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Çalışmaları, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara; 1984.

Yaygın Mesleki Eğitim Projesi, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara: 1989.

Yıldırım, Melikşah. Sanayide İşgücü Kayıpları, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 370, 1989.

Zaim, Sabahattin. Çalışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 2015, Elektronik Ofset, 1975.

MAKALELER

Atasayar, Kubilay. "Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu", Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları, No: 447 1991.

Can, Abdullah. "Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 442 1992.

Carnoy, Martin. "Eğitim ve Ekonomi İlişkisi" Çev: Necla TURAL
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı: 22/1 1991

Finn, Robert. "Amerika Birleşik Devletlerinde, Mesleki ve Teknik Eğitim", Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, No: 126, 1983.

Güleç, Kamil. "Verimliliğin Artırılmasında Yeni Gelişen Teknolojilerin Etkileri", Ankara: Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 1991/2

Gürsoy, Bedri. "Verimlilik Üzerine Düşünceler", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1985.

İncir, Gülten. "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 401, 1990.

Karaer, Şükrü Özen, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 3, 1991.

Odabaşı, Mesut. "Verimlilik Herkesin İşidir", Anahtar Dergisi, No: 2 Şubat 1989.

Özçeri, Sema; Nurdan, Ilgaz. "Verimlilik Sözleşmeleri ve Türkiye'de Uygulama İmkanları", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 3 1984.

Reid, David. "İngiltere'de Mesleki ve Teknik Eğitim", Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu Ankara Üniversitesi Eğitim Bölümleri Fakültesi Yayınları, No: 126 1983.

Şahinkesen, Ali. "Federal Almanya'da Çıracılık Eğitimi", Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 21 sayı: 1-2 1980.

Şimşek, Levent. "Verimlilik ve Metot Geliştirme", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 2, 1982.

Tezeren, Atilla. "Verimlilik-Kalite İlişkileri ve Verimlilik Artışının Dışa açılımdaki Önemi", Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 1, 1984.

Vaino, Thomas; Jack Rabin. "Örgüt Geliştirme", Çev: Tacettin Yener, Ergün; Serpil Özdamar. "Verimliliğin Sosyo Ekonomik Boyutu" Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1990.

Varol, Muharrem. "Örgüt Kültürü ve Verimlilik", Verimlilik Dergisi, No: 1 1991.

"Verimlilik Ücret İlişkisi", İşveren Dergisi Sayı: 4-5 Ocak 1991.

Timur, Hikmet. "Norm Kadro ve İş Değerlendirmesinin Emek Verimliliğine Etkisi", Ankara: Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 1-2, 1986.

DİĞER YAYINLAR

Aday Çırak ve Çırak Öğrencilerin Sigorta Primlerinin Ödenmesine Ait Açıklama ve Uygulamalar, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1987.

Aday Çırak, Çırak ve İşletmelerde Beceri Eğitimi Gören Öğrencilerin Sigorta İşlemleri Hakkında Yönetmelik, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1991.

Ana Britanica Genel Kültür Ansiklopedisi 6. Cilt, İstanbul: Ana Yayıncılık, 1986-87.

Glossary of Terms Used in Work Study and Organization and Methods British Standart Institution London: 1989.

Çıraklık Eğitimi Broşörü, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1989.

Çıraklık Eğitimi Merkezleri Yönetmeliği, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1991.

Çıraklık ve Meslek Eğitiminde Belge ve Diplomaları Değerlendirme Yönetmeliği, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 1989.

Çıraklık Eğitimi Uygulamaları Genelge, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, 39/1987.

Çıraklık ve İşletmelerde Yapılan Meslek Eğitiminin Denetimi Hakkında Yönetmelik, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, 1987.

İşletmelerde Çalışan Personel İçin Açılan Geliştirme ve Uyum Kursları Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınevi, Ankara; 1987.

Resmi Gazete 20312, Sayı: 14-10, 1989.

U.S. Department of Labor The National Apprenticeship Program
Washington: D.C.U.S. Government Printing Office, 1976.

I. Gençlik Şurası Raporlar, Görüşmeler, Kararlar, Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi, İstanbul; 1988.

I. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları,
Ankara: 1963

II. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları,
Ankara: 1969

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları,
Ankara: 1973

IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları,
Ankara: 1979.

V. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları,
Ankara : 1984.

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınla-
rı, Ankara: 1989

1963 Yılı İcra Planı, Başbakanlık Basımevi, Ankara: 1963.

VIII. Milli Eğitim Şurası Yaygın Eğitim Raporu Görüşmeler, Karar-
lar, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara 1990.

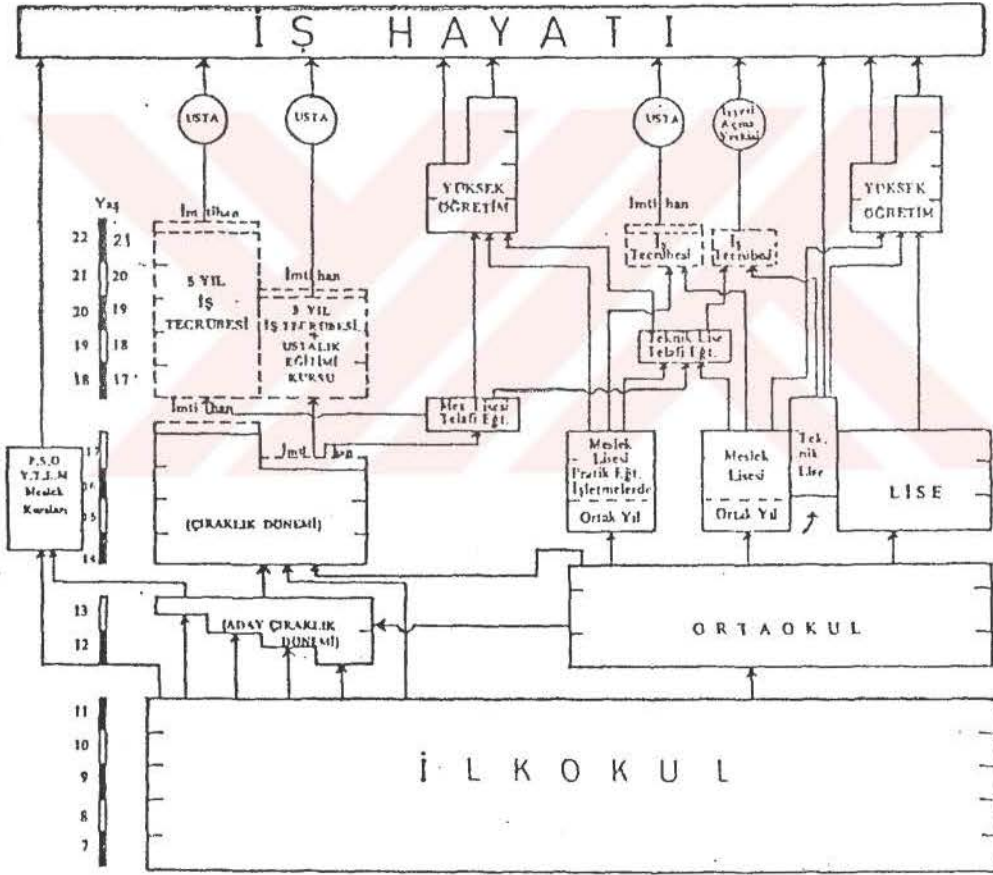
3308 Sayılı Kanuna Göre Kalfalık, Ustalık, İşyeri Açma ve Usta Öğ-
reticilik Belgesinin Düzenlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık
ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara; 1987.

3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununun Geçici 1. ve 2.
Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge, Milli Eğitim Ba-
kanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara:
1990.

EK 1

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Gereğince Gelişen

MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ



- USTA ○ Bağımsız İşyeri Açma Yetkisi
○ Usta Unvanı ile Çalışma

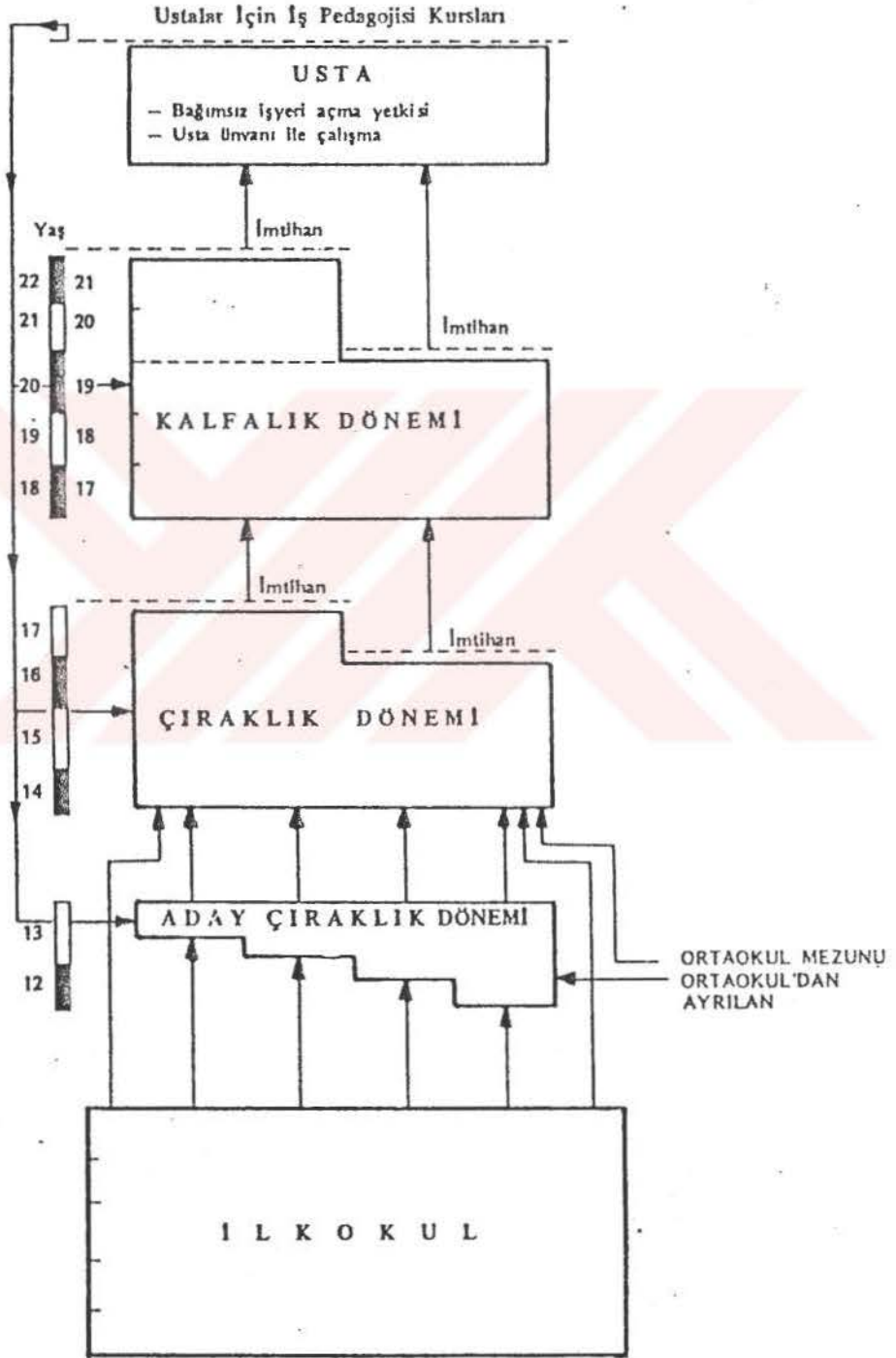
ÇIRAKLIK EĞİTİMİ UYGULAMASI YAPILAN MESLEKLER

Sıra No	Ana Meslek Grubu	Meslek Dalları	Sıra No	Ana Meslek Grubu	Meslek Dalları
1	TESVİYECİLİK	Tesviyecilik	30	MODELÇİLİK	Modelcilik
2		Tomacılık	31	DÖŞEMECİLİK	Oto Döşemeciliği
3		Frezecilik	32		Mobilya Döşemeciliği
4		Vargel Planyacılık	33	AĞAÇ İŞLERİ	(Ust Yüzey İşlemleri Boya Cila Lake Polyestercilik)
5		Taşlama ve Alet Bileme	34		Mobilyacılık
6		Kalıpcılık	35		Doğramacılık
7		Soğuk Demircilik	36	MATBAACILIK	Matbaacılık (Genel)
8		Kaynakçılık	37		Tipo Baskı
9		Sac İşleri	38		Ofset Baskı
10	METAL İŞLERİ	Sıcak Demircilik	39		Dizgi
11		Kaporta Tamirciliği	40		Serigrafi Ciltleme
12		Ziraat Mak. Alet Yapım-Tamirciliği	41		TERZİLİK
13		Metal tevha işlem. (Bakır işlemciliği)	42	Bayan Terziliği	
14	KIYMETLİ METAL İŞL.	Kuyumculuk (Altın ve Gümüş İşl.)	43	BERBERLİK	Erkek Berberliği
15	TESİSATÇILIK	Sihhi Tesisatçılık	44		Kadın Berberliği
16		Kalorifercilik	45	YAPICILIK	Duvarcılık
17	ELEKTRİKCİLİK	Elektrik Tesisatçılığı	46		Taşçılık
18		Bobinajcılık	47	SERAMİKÇİLİK	Seramik ve Çinicilik
19		Bakım ve Onanım Elc.	48	CAM İŞLEM.	Cam İşlemciliği
20		Asansörçülük	49	PROTEZCİLİK	Diş Protezçiliği
21		Elektrikli Ev Aletleri Bakım ve Tamirciliği	50	TEKSTİL	Dokumacılık
22	MOTORCULUK	Oto Elektrikçiliği	51	HALICILIK	Halicilik
23		Motor Yenileştirmeciliği	52	AYAKKABICILIK	Ayakkabıcılık
24		Oto Motor Tamirciliği	53	DERCİLİK	Deri İşlemciliği
25		Dizel Motorları Yakıt Pompası ve Enjektör Ayarçılığı	54	OTELCİLİK	Resepsiyon (Ön Büro)
26		Ön Düzen Ayarçılığı	55		Servis (Garsonluk)
27		Oto Boyacılığı	56	YİYECEK HAZIRLAMA VE PİŞİRME	Aşçılık
28		ELEKTRONİK	57		Fırıncılık
29	DÖKÜMCÜLÜK	58	Pastacılık Tathcılık Şekerleme		
			59	KONFEKSİYON	İç Giyim
			60		Dış Giyim

Kaynak : Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü

EK 3

ÇIRAKLIK EĞİTİM SİSTEMİ



Aday Çıracak/ Çıracak PRATİK EĞİTİMİ DEĞERLENDİRME FORMU

ADAY ÇIRAK		PRATİK EĞİTİMİ DEĞERLENDİRME FORMU	
ÇIRAK		İŞYERİ SAHİBİNİN (Yasal Temsilcinin)	
Adı, Soyadı :	Okul No :	Adı, Soyadı :	Dernek Sicil No :
Sigorta Sicil No :	Bulunduğu Sınıf :	Bağlı Olduğu Mes. Teş. :	İşyeri Ünvan ve Adresi :
Meslek dâli (Alanı) :	Formun Doldurulduğu Tarih : / / 19.....		
Aday Çırak veya Çırağın			
A- İŞ YERİNDEKİ ÇALIŞMALARI			
1- Takım, tezgah ve avadanlıkları kullanma, koruma ve temizliğine önem vermesi	2- Yaptığı işin kalite seviyesine uygunluğu ve malzemeyi uygun kullanma durumu	Üstün Başarılı	Başarılı
		Geçer	Başarısız
B- İŞE YATKINLIĞI			
1- İş öğrenme ve yapabilmek yeteneği	2- Bilgi beceri yönünden kendisi yetiştirme arzusu	Üstün Başarılı	Başarılı
		Geçer	Başarısız
C- DEVAM DURUMU			
1- İş başı ve paydos saatlerine uyması	2- İşe devam durumu (izintili, izinsiz gelme)	Üstün Başarılı	Başarılı
		Geçer	Başarısız
D- TUTUM VE DAVRANIŞI			
1- İş güvenliğine uygun çalışması	2- Usta ve büyüklere karşı tutum ve davranışı	Üstün Başarılı	Başarılı
3- İş disiplinine uyması	4- İş kıyafeti, düzenli ve temizliğine uyması	Geçer	Başarısız
5- Arkadaşlarına karşı tutumu	6- Ciddi dürüst ve sözüne güvenilir olması		
DEĞERLENDİRME SONUCU		Üstün Başarılı	Başarılı
		Geçer	Başarısız
Usta Öğreticinin varsa diğer görüşleri			
Usta Öğretici			
Adı Soyadı			
İmzası			
İşyeri Kağıdı			
NOT : 1- Bu form iş yerince her öğrenci için ayrı ayrı doldurulur, Haziran ayı içerisinde ilgili Merkez Müdürlüğü'ne gönderilir veya elden teslim edilir.			
2- Formun doldurulmasında; Başarısız, Geçer, Başarılı, Üstün başarılı değerlerinden uygun görülen bölüm <input type="checkbox"/> şeklinde işaretlenecektir.			

EK 5

ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ FORMU

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ

Fotoğraf

ÇIRAK ÖĞRENCİNİN			
a. Kimliği			
Adı		Çır.Eğ.Merkezi No	
Soyadı		Sigorta Sicil No	
Doğum Yeri		Dernek veya Oda No	
Doğum Tarihi (Yıl - Ay - Gün)		Öğrenim Durumu	
Baba Adı		Eğitim Göreceği Meslek Dalı	
Ana Adı		İkametgâh Adresi	
Tabiiyeti			
b. Nüfusta Kayıtlı Olduğu Yer		c. Velisi veya Vasisinin	
İl		Cilt No	
İlçe		Sayfa No	
Mahalle		Kütük Sıra No	
Köy		Verildiği Nüfus İdaresi	
Cüzdan No		Veriliş Tarihi	
Adı		Soyadı	
Akrabalık Derecesi		İkametgâh Adresi	
d. Daha Önce Gördüğü Mesleki Eğitim Durumu			
Çalıştığı İşyerinin Adı ve Adresi			
Eğitim Gördüğü Merkez		Okul No	
Hangi Ünvanla Çalıştığı		Sigorta Sicil No	
Bundan Önceki Sözleşme Tarihi		Gördüğü Pratik Eğitim Süresi (Yıl-Ay)	
Bundan Önceki Sözleşmenin Fesih Tarihi		Gördüğü Teorik Eğitim Süresi	
Fesih Sebebi			

SÖZLEŞMEYLE BAĞLANDIĞI İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİNİN			
Adı ve Soyadı		İşyerinin Adı ve Adresi	
Doğum Yeri ve Tarihi		İşyerinde Yapılan İşler	
Kayıtlı Bulunduğu Meslek Kuruluşu			
Dernek veya Oda Sicil No			

ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE GELİŞMELER

KANUN	ÖĞRETİM YILI	ÇIRAKLIK EĞİTİM MERKEZİ SAYISI			Kapsama	Kapsama	Eğitilen	Kalfalık	Ustalık	Usta öğretici Bel-	Eğitilen
		MÜSTA- KİL	BAĞIMLI	TOPLAM	Alınan İl Sayısı	Alınan mes. lek Sayısı	Çırak Sayısı	Belgesi Alan.Sayısı	Belgesi Alanların Sayısı	gesi Alanların Sayısı	Monitör Sayısı
2089	1977-1978				-	-	-				
	1978-1979				-	-	-				
	1979-1980			7	7	5	47				314
	1980-1981			7	7	14	122				385
	1981-1982			12	7	14	1.417	6.479	45.285	37.128	319
	1982-1983			27	13	40	4.175				487
	1983-1984			52	25	40	6.321				502
	1984-1985			52	34	40	8.620				488
	1985-1986			60	39	40	13.186				501
3308	1986-1987			135	53	50	83.600	18.080	74.289	5.246	375
	1987-1988			171	53	50	128.948	15.704	39.561	11.833	426
	1988-1989			204	53	58	151.000	34.345	49.433	8.642	556
	1989-1990			207	59	58	170.232	38.191	42.336	11.817	413
	1990-1991	154	72	226	64	60	180.056				

Kaynak : Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimde Gelişmeler

M.E.B. 29-30 Nisan 1991 İST. s: 47

İŞYERİ SAHİBİ VE USTA ÖĞRETİCİLER

1. Tahsil durumunuz nedir?.....
2. Bağlı bulunduğunuz birlik aşağıdakilerden hangisidir ?
 a. Esnaf dernekleri
 b. Sanayi ve Ticaret odası
3. Kaç yıldır usta olarak çalışmaktasınız ?
4. İşyeriniz ne tür bir işletmedir ?
 1.Kişisel(Şahıs) işletme
 2.Küçük ortaklık
 3.Şirket
5. İşyerinizde kaç kişi çalışmaktadır ?.....
6. İşyerinizde kaç çırak çalışmaktadır ?
7. Çırakların kaç tanesi Çıraklık Eğitim Merkezi'ne gitmektedir?
8. İşyerinizde çalışan usta ve kalfalardan çıraklık eğitimi görmemiş olanlar bulunmakta mıdır ?
 a. Evet
 b. Hayır
9. Usta öğreticilik belgeniz bulunmakta mıdır?
 a. Evet
 b. Hayır
10. İş pedagojisi belgeniz bulunmakta mıdır?
 a. Evet
 b. Hayır

11. Sizce genel olarak çırakların bu mesleği seçerken isabetli davranma dereceleri nedir?
- a.çok iyi
 b.İyi
 c.Kısmen iyi
 d.Kötü
12. Çıraklık Eğitim Merkezi'ne giden çırakların işyerlerinde mesleklerini öğrenme becerileri hangi düzeydedir ?
1. Çok yeterli
 2. Yeterli
 3. Kısmen yeterli
 4. Yetersiz
13. ırakları, ıraklık Eğitim Merkezi'ndeki eğitimlerine ek olarak beceri telafi eğitimi vermek gerekir mi ?
1. Evet
 2. Hayır
14. Koordinatör öğretmenler işyerinizi ne derece sıklıkta ziyaret etmektedirler?
1. Çok sık
 2. Sık
 3. Nadiren
 4. Hiç
15. Koordinatör öğretmenler çırakların eğitimine ne derece yardımcı olmaktadırlar?
1. Çok
 2. Normal
 3. Az
 4. Hiç

16. Çıraklık Eğitim Merkezi'nde verilen dersler çırakların gelişmesine ne derece yararlı olmaktadır ?
1. Çok yararlı
 2. Yararlı
 3. Kısmen yararlı
 4. Yararsız
17. Meslek bilgisi öğretmenlerinin mesleki tecrübe ve uzmanlıkları sizce ne derece yeterlidir ?
1. Çok yeterli
 2. Yeterli
 3. Kısmen yeterli
 4. Yetersiz
18. Çıraklık Eğitim Merkezinde yapılan eğitimi yerinde izlediniz mi?
1. Evet
 2. Hayır
19. Çırakların eğitim merkezindeki başarı durumları size bildirilmekte midir?
1. Evet
 2. Hayır
20. Çırakların eğitim merkezindeki başarı durumlarının size bildirilmesi, sizce gerekli midir?
1. Evet
 2. Hayır
21. Çırakların eğitimini, nitelikli insangücü yetiştirmede ne derece yeterli bulmaktasınız ?
1. Çok yeterli
 2. Yeterli
 3. Kısmen yeterli
 4. Yetersiz

22. Çıraklık Eğitim Merkezine gitmeden kalfalık belgesi alanlar ile çıraklık eğitimine gidenler arasında nasıl bir tercih yaparsınız ?

1. Çıraklık eğitim kurumuna giden elamanı tercih ederim
 2. Çıraklık eğitim kurumuna gitmeyen elamanı tercih ederim
 3. Farketmez

23. 3308 sayılı kanunun hangi uygulamalarını beğeniyorsunuz ?

.....
.....
.....
.....

24. 3308 sayılı kanunun hangi uygulamalarını beğenmiyorsunuz?

.....
.....
.....
.....

25. Çıraklık eğitimi gören elemanınızda üretim artışı tesbit edebildiniz mi?

1. Evet
 2. Hayır

26. Çıraklık eğitimi gören elemanınızda aletlerin kullanımında gelişme gözlediniz mi?

1. Evet
 2. Hayır

27. Çıraklık eğitimi gören elemanınızla, bu eğitimi almayan elemanınız arasında davranış farklılığı var mıdır?

1. Evet
 2. Hayır

28. Eğer fark varsa hangisi daha olumlu davranışta bulunmaktadır?

1. Çıraklık eğitimi görenler
 2. Çıraklık eğitimi görmeyenler

29. Çıraklık eğitimi görenler daha olumlu davranıyorlarsa; sizce bunda ıraklık eğitiminin etkisi ne kadardır?
1. Çok fazla
 2. Fazla
 3. Kismen
 4. Hiç yoktur
30. Çıraklık eğitimi gören elemanlarınız ile görmeyen elemanlarınız arasında anlaşmazlık çıkmakta mıdır ?
1. Evet
 2. Hayır
31. Cevabınız evet ise; sizce bunu kim çıkartmaktadır ?
1. Eğitim görmeyenler
 2. Eğitim görenler
 3. Her ikisi birden
32. ıraklarınızın ıraklık Eğitim Merkezindeki eğitimleri ile iş kazaları arasında sizce; ne yönde bir ilişki bulunmaktadır ?
1. iş kazaları artmaktadır
 2. iş kazaları azalmaktadır
 3. Hiç bir etkisi olmamaktadır

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN

1. Kadronuzun bulunduğu kurum aşağıdakilerden hangisidir ?
 - a. Çıraklık eğitim merkezi
 - b. Meslek Lisesi
 - c. Halk Eğitim Merkezi
 - d. Diğer (belirtiniz)
2. Hangi branşta ders vermekttesiniz ?
 - a. Meslek dersi
 - b. Genel bilgi dersleri
3. Hangi okul mezunusunuz ?
4. Çıraklık eğitimi konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı ?
 - a. Evet
 - b. Hayır
5. Cevabınız "Evet" ise ne tür bir eğitim aldınız ?
6. Endüstri tecrübeniz var mıdır ?
 - a. Evet
 - b. Hayır
7. Çırakların işyerindeki beceri öğrenme derecesi sizce nasıldır ?
 - a. Çok iyi
 - b. İyi
 - c. Kısmen
 - d. Kötü
8. Sizce işyeri ortamı çıraklık eğitimini ne derece etkilemektedir ?
 - a. Çok fazla
 - b. Fazla
 - c. Kısmen
 - d. Hiç

9. Çıraklık eğitimi nitelikli insangücü yetiştirmede sizce ne derece yeterlidir ?

- a. Çok yeterli
- b. Yeterli
- c. Kısmen yeterli
- d. Yetersiz

10. 3308 sayılı çıraklık eğitimiyle ilgili düzenlemeleri ne derece yeterli bulmaktasınız ?

- a. Çok yeterli
- b. Yeterli
- c. Kısmen yeterli
- d. Yetersiz

11. Cevabınız "yetersiz" ise; sizce eksikler nelerdir ?

.....
.....
.....

12. Mülki ve idari amirler çıraklık eğitimini ne derece desteklemektedirler ?

- a. Oldukça iyi
- b. İyi
- c. Kısmen iyi
- d. Yetersiz

13. Çıraklık Eğitim Merkezi'ndeki eğitim araçları (alet, tezgah vd.) sizce ne derece yeterlidir ?

- a. Çok yeterli
- b. Yeterli
- c. Kısmen yeterli
- d. Yetersiz

14. Çıraklık eğitimiyle ilgili olarak Kurum - İşyeri işbirliği sizce hangi düzeydedir ?

- a. Çok iyi
- b. İyi
- c. Orta
- d. Kötü

15. Cevabınız "kötü" ise; sizce sebepleri nelerdir ?

.....
.....
.....
.....

16. Çıraklık eğitimiyle ilgili olarak, Kurum-Veli(aile) işbirliği sizce hangi düzeydedir ?

- a. Çok iyi
 b. İyi
 c. Orta
 d. Kötü

17. Cevabınız "kötü" ise; sizce bunun sebep ya da sebepleri nelerdir?

.....
.....
.....
.....

18. Sizce çıraklar; çıraklık eğitimine ne derece önem vermektedirler ?

- a. Çok fazla
 b. Fazla
 c. Kısmen
 d. Hiç

19. Eğer cevabınız "hiç" ise; sizce bunun sebep ya da sebepleri nelerdir ?

.....
.....
.....
.....

20. Çıraklık Eğitim Merkezi'nin fiziki imkanlar (bina, ödenek, eleman) ne derece yeterlidir ?

- a. Çok yeterli
 b. Yeterli
 c. Kısmen yeterli
 d. Yetersiz

21. Sizce ıraklık eğitimi konusunda eksiklikler var mıdır?

- a. Evet
 b. Hayır

22. Cevabınız "evet" ise bu eksiklikler nelerdir ?

.....
.....

23. Daha etkin bir ıraklık eğitimi için önerileriniz nelerdir?

.....
.....
.....



ÇIRAKLAR

1. Kaç yaşındasınız ?.....
2. Tahsil durumunuz nedir ?.....
3. En son bitirdiğiniz okul aşağıdakilerden hangi yerleşim biriminde idi ?
 - () a. İl
 - () b. İlçe
 - () c. Belde
 - () d. Köy
4. Çıraklık eğitim merkezinde hangi meslek dalında eğitim görmektesiniz?.....
5. Hangi meslek dalında çıraklık eğitimi görmek isterdiniz ?.....
6. Mesleğinizde kaç yıldır çalışmaktasınız ?.....
7. Babanızın tahsil durumu nedir ?.....
8. Babanızın mesleği nedir ?.....
9. Annenizin tahsil durumu nedir ?.....
10. Annenizin mesleği nedir ?.....
11. Aile nüfusunuz kaç kişidir ?.....
12. Ailenizle birlikte mi oturmaktasınız ?
 - () a. Evet
 - () b. Hayır
13. Cevabınız "hayır" ise; ikamet durumunuz aşağıdakilerden hangisine uygundur ?
 - () a. Akrabalarımın yanında kalıyorum
 - () b. Arkadaşlarımla birlikte kalıyorum
 - () c. Yanlız kalıyorum
 - () d. Diğer (Belirtiniz).....

14. Düzenli olarak beslenebilmekte misiniz ?

- a. Evet
- b. Hayır

15. Düzenli olarak beslenemiyorsanız; sebep veya sebepler nelerdir ?

- a. Maddi imkansızlıklar
- b. Çevrede uygun
- c. İşyeri şartlarının uygunsuzluğu
- d. Diğer (Belirtiniz).....

16. Çıraklığı tercih etmenizin sebebi nedir ?

- a. Meslek öğrenmek için
- b. Para kazanmak için
- c. Boş gezmek için
- d. Okuma imkanı olmadığı için
- e. Diğer (Belirtiniz).....

17. Seçtiğiniz meslekten memnun musunuz ?

- a. Evet
- b. Hayır

18. İşyerinde düzenli bir eğitim görmekte misiniz ?

- a. Evet
- b. Hayır

19. Usta öğreticiler, atölye içinde eğitim için size zaman ayırmakta mıdır- lar?

- a. Evet
- b. Hayır

20. Usta öğreticiler size atölye içinde eğitim için nekadarda zaman ayırmak- tadırlar ?

- a. Fazla
- b. Kısmen
- c. Çok az

21. İşyerinde meslek becerisi öğretmede size en çok aşağıdakilerden hangisi yada hangileri yardımcı olmaktadır ?
- a. Kalfa
 b. Usta
 c. İşyeri sahibi usta
22. İşyerinizdeki mesleki eğitiminizde nasıl bir yol izlenmektedir ?
- a. Ustanın eline bakarak öğrenmekteyim
 b. Usta işi göstererek açıklama yapmakta
 c. Kendi kendime deneme yaparak
23. Meslekle ilgili yararlanabileceğiniz basılı kaynak(kitap, dergi gibi) temin edebilmekte misiniz ?
- a. Evet
 b. Hayır
24. Cevabınız "hayır" ise; sebebi nedir ?
- a. Okumak için uygun ortamım yok
 b. Satılma imkanım yok
 c. Gerekli görmüyorum
 d. Diğer (belirtiniz).....
25. Çıraklık Eğitim Merkezi'ndeki eğitim, sizce hangi düzeydedir ?
- a. çok yeterli
 b. Kısmen yeterli
 c. Yetersiz
26. Koordinatör öğretmenlerin mesleki eğitiminizle ilgili olarak, çalıştığınız işyerine gelme sıklıkları nedir ?
- a. Sık sık
 b. Normal
 c. Az
 d. Hiç

27. Koordinatör öğretmenler çalıştığınız işyerine geldiklerinde sizinle ilgileniyorlar mı ?

- a. Evet
 b. Hayır

28. Çıraklık Eğitim Merkezi'nde gördüğünüz derslerin sizce en önemlileri hangileridir ?

.....
.....
.....
.....

29. Çıraklık Eğitim Merkezi'nde gördüğünüz derslerden sizce en çok yararlı olanlar hangileridir ?

.....
.....
.....
.....

30. Size göre Çıraklık Eğitim Merkezi'ndeki öğretmenler, sanayideki iş şartlarını ne derecede tanıyorlar?

- a. Çok iyi
 b. Yeterince
 c. Biraz
 d. Hiç

31. Çıraklık Eğitim Merkezi'ndeki sınavlar sizce ne derece önemlidir ?

- a. Çok önemli
 b. Önemli
 c. Az önemli
 d. Önemsiz

32. Sizce çıraklık eğitimi meslek öğreniminde ne derece yararlıdır?

- a. Çok yararlı
 b. Yararlı
 c. Az yararlı
 d. Yararsız

33. Sizce çalıştığınız işyerindeki alet ve makinalar mı yoksa; Çıraklık Eğitim Merkezindeki alet ve makinalar mı daha moderndir ?

- a. İşyeri
 b. Çıraklık Eğitim Merkezi

34. Çalıştığınız işyerindeki branşınız nedir ?.....

