

# LONCA

Sayı : 48 | BAHAR 2015 | ISSN 1304-0731 | KONYA SANAYİ ODASI yayın organı

Zamanında meslek lisesine  
gitmek vermiş

İşsizim

İş arıyorum

Keşke bir  
işim olsa

Keşke bir mesleğim olsa  
ne iş olsa yaparım



Kalifiye eleman bulamıyorum

İşimi büyütmemiyorum

Vasıfsız dahi bulsam eğitim

Artık bir çözüm bulunmalı

**SORUN;** İşsizlik değil, mesleksizlik/mesleki uyumsuzluk

**ÇÖZÜM;** Üretim odaklı bir mesleki eğitim

**SORUMLULUK; HEPİMİZİN**

•Konyalı Genç Girişimcilerin Gözünden İş Hayatı

•Konya Sanayi Odası'ndan Haberler

•SEKTÖR: Konya Asansör ve Ekipmanları Sektörü



TÜRKİYE'NİN  
**EN BÜYÜK**  
YAPI MAĞAZASI



Fevzi Çakmak Mah. Ankara Cad.  
No248/A Karatay / Konya  
(Ankara Yolu Üzeri TMO Binası Karşısı)

onlarca marka binlerce çeşit

NG | KUTAHYA

KYK

VitrA

ARTEMA

HOOBAN

E.C.A. SEREL

penta

VESBO

ECOCARAT

GÜRAL  
VITRİFYE

TEKA

FRANKE

Pelican

P

4441 565  
www.konalinsaat.com

# PAKPEN'LE BİNALARINIZ 5 YILDIZLI



 **PAKPEN**



 **PAKDoor**

 **PAKBoard**

 **PAKPanel**



Her bir alanında öncü 5 yıldız markamızla kapıdan pencereye, ısı yalıtımından izolasyona binanız için baştan aşağı gerekli olan birçok malzemeyi büyük bir hassasiyetle üretiyoruz.

Avrupa'nın modern teknolojileriyle donatılmış fabrikalarından birinde üretim yapıyoruz. Ürünlerimizle dünyanın 50'ye yakın ülkesinde de tercih ediyoruz.

Eğer siz de daha kaliteli binalarda, daha mutlu ve huzurlu yaşamak isterseniz, ihtiyacınız olan birçok şey için Pakpen'e bekleriz.

**PAKPEN**

PAKPEN PLASTİK BORU ve YAPI ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş.

 /PAKPEN  @PAKPEN  /PAKPENcomtr

[www.pakpen.com.tr](http://www.pakpen.com.tr)



ISSN 1304-0731

BAHAR 2015

SAYI  
48



**Sahibi:** Konya Sanayi Odası adına Memiş KÜTÜKCÜ  
**Basın Komisyonu Başkanı:** Kemal KORKMAZ  
**Genel Yayın Yönetmeni:** M.Sedat TAŞKAZAN  
**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:** Fatih ULUTAŞ  
**Reklam Sorumlusu:** Mehmet CAN  
**Grafik Tasarım:** Mehmet GÜRDAL  
**Yapım:** Türkonomi Medya  
**Baskı:** Bahçivanlar Basım Sanayi A.Ş.  
Fevzi Çakmak Mah. Ankara Yolu Üzeri Büsan San. Yanı  
10633 Sokak No:11 KONYA  
Tel: 0332 345 24 24 Fax: 0332 345 24 25  
**Baskı Tarihi:** Mayıs 2015  
**Yayın Türü:** Yaygın Süreli  
**Dağıtım:** Ekin Dağıtım

**Konya Sanayi Odası**  
1. Organize Sanayi Bölgesi  
İstikamet Cad. No:2 Selçuklu / KONYA

LONCA Dergisi, KONYA SANAYİ ODASI'nın yayın organıdır.  
3 ayda bir yayınlanır. Basım Mayıs 2015.

Dergide yer alan yazıların tamamı ya da bir bölümü, grafikler, fotoğraflar, illüstrasyonlar yazılı izin alınmaksızın hiç bir şekilde kullanılamaz, yeniden kopya tekniği ile çoğaltılamaz, basılamaz.

LONCA Dergisi yazılarda değişiklik hakkını saklı tutar. İmzalı yazılardaki görüşler yazarına aittir. Yayınlanmayan yazılar iade olmaz.

TURKONOMİ MEDYA

# İçindekiler

## 3 EDITÖRDEN

## 4 BAŞYAZI

Memiş KÜTÜKCÜ Konya Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı

TOBB Yönetim Kurulu Üyesi

## KAPAK / MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

6 M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU TOBB Başkanı

8 Osman YILDIRIM Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü

16 Hüsamettin SÖNMEZ KSO Yönetim Kurulu Üyesi-İNTERMAK AŞ Genel Müdürü

20 Mustafa YILMAZ İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

24 Ömer TOKGÖZ Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdür Vekili

26 Dr. Rüştü BOZKURT Dünya Gazetesi Yazarı

30 Prof. Dr. Necmettin TARAKÇIOĞLU Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Dekanı

32 Esin ÖZDEMİR TOBB AB Dairesi Uzmanı

## DOSYA / GENÇ GİRİŞİMCİLER

42 Serhat YAYA TOBB Konya Genç Girişimciler Kurulu Başkanı

46 Emre BABAYİĞİT Genç MÜSİAD Konya Şube Başkanı

## SEKTÖR / KONYA ASANSÖR ve EKİPMANLARI SEKTÖRÜ

49 Ramazan KESKİNOĞLU KONAYDER - Konya Asansörcüler ve Yürüyen Merdiven Sanayiciler Derneği Başkanı

52 Tahir ŞAHİN Cihan Asansör Yönetim Kurulu Başkanı  
Konya Sanayi Odası Meclis Başkanı

54 Ahmet MADENCİ AH & MET Asansör Yönetim Kurulu Başkanı

58 Mehmet Ali ÖNAL Mirac Asansör Yönetim Kurulu Başkanı

## 62 Konya Sanayi Odası'ndan Haberler

# Editörden

Lonca'nın bu sayısında mesleki ve teknik eğitimi işledik. Sıkça duyuyoruz, 'Bir yanda işsizlik var, bir yanda gazetelerde sayfalarca eleman ilanı' cümlelerini. Peki neden böyle? Özel sektörün insan kaynağına, insan kaynağının işe ihtiyacı olduğuna göre, sorun nerede? En önemli sorun, mesleksizlik ve mesleki uyumsuzluk. Türkiye'de yıllardır ihmal edilen mesleki eğitim sistemi, bugün nitelik olarak ülkenin ihtiyacını karşılayamaz hale geldi. Biz de mesleki eğitim sisteminde yaşanan sorunları, beklentileri, yapılanları, yapılacakları birinci dereceden muhataplarına sorduk.

TOBB Başkanı M.Rifat Hisarcıklıoğlu, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü Osman Yıldırım, Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükcü, Konya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Mustafa Yılmaz, Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdür Vekili Ömer Tokgöz, Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Necmettin Tarakçıoğlu, İntermak AŞ Genel Müdürü ve Konya Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi Hüsamettin Sönmez ile Dünya Gazetesi Yazarı Dr. Rüştü Bozkurt'un röportajlarına yer

verdik. Ayrıca bu sayıda özel bir çalışmayı, TOBB AB Dairesi Uzmanı Esin Özdemir'in bizzat sahada yaptığı Alman mesleki sistemi araştırmasını sizlerle paylaştık.

Ayrıca Konya'nın genç girişimcileri ile konuştuk. Girişimcilik nedir, girişimci olunur mu-doğulur mu, neler yapıyor, neler bekliyorlar... Hepsini konuştuk. İlk olarak TOBB Konya Genç Girişimciler Kurulu Başkanı Serhat Yaya, ardından Genç MÜSİAD Konya Şube Başkanı Emre Babayığit'in görüşlerini paylaştık sizlerle.

Artık gelenek haline getirdiğimiz üzere dergimizin her sayısında bir sektörümüzle buluşuyor, sektörü dinliyoruz. Bu sayıda da Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün temsilcileri ile söyleşiler yaptık. Konya Asansörcüler ve Yürüyen Merdiven Sanayicileri Derneği Başkanı Ramazan Keskinoglu'nun yanı sıra sektörden Akış Asansör, Ah & met Asansör, Cihan Asansör, Mirac Asansör'ün yöneticileri ile görüştük. Sektör sanayicilerinin sorunlarını, çözüm önerilerini, beklentilerini dinledik. Umarız faydalı bir çalışma olmuştur.

# “ÜRETİM ODAKLI BİR MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ ŞART”



## BAŞYAZI

Memiş KÜTÜKCÜ

Konya Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı  
TOBB Yönetim Kurulu Üyesi

Özellikle son birkaç yıldır Türkiye’de ‘Orta Gelir Tuzağı’, ‘Nitelikli Üretim’, ‘Nitelikli İnsan Kaynağı’ gibi kavramları çokça tartışıyor, bu konularla ilgili pek çok toplantılara katılıyoruz. Küresel ekonomideki kırılganlıkların arttığı bu dönemde hepimiz, hem şirketlerimiz için hem de ülkemiz için bir çıkış yolu arıyoruz. Şunu bilmeliyiz ki; zamanın ruhunu okuyabilen, aklını iyi kullanabilen,

strateji üretme yeteneğini geliştirebilen ve radikal değişimleri hayata geçirebilen ülkeler ışığı diğerlerinden çok daha erken görecektir, pozitif ayrışacaklar. Türkiye’nin ise birkaç alanda ivedilikle radikal kararlar alması, reformlar hayata geçirmesi gerektiği açık. Bu alanlardan birisi de; insan kaynağı. Her ne kadar düzenlemeler yapılsa da, mevcut mesleki eğitiminin

sürdürülebilir olmadığını artık görmeliyiz. Pek çok sebepten dolayı mesleki eğitim sistemimiz deforme oldu ve ‘ne iş olsa yaparım’ diyen bir kitle ortaya çıktı. Bu süreç, sanayinin ihtiyaç duyduğu insan kaynağı ile mevcut insan kaynağı arasındaki nitelik uçurumunu her yıl biraz daha derinleştirdi. Son birkaç yılda düzeltmeler yapılsa da, yıllarca ihmal edilen, ilgi kaybına uğrayan mesleki ve

teknik liseler maalesef artık Türkiye'nin ihtiyacını karşılamıyor. İşte bunun için ülke olarak, mesleki eğitimi ivedilikle yeniden ele almalı, topyekun bir düşünce devrimi yapmalıyız. Sadece öğrencileri değil, velileri de mesleki eğitim sisteminin ve üretimin önemine ikna etmeliyiz.

### **“Sorun işsizlik değil, mesleki uyumsuzluk”**

Bugün Türkiye’de genç işsizlik oranı yüzde 20,2. Ortalama her 5 gencimizden biri işsiz. Türkiye İş Kurumu tarafından 2014 yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında ülkemizde 200 bin 911 işyerinde araştırma yapılmış, bu işyerlerinin 40 bin 940’ında açık iş olduğu tespit edilmiştir. Yani her 5 gençten birinin işsiz olduğu Türkiye’de, yine her 5 iş yerinden birinde açık iş var. Ayrıca araştırmada her 3 işyerinden birinin eleman temininde güçlük çektiği tespit edilmiş, bunun sebebi sorulduğunda ise yüzde 73,9 ile ilk sırayı ‘gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması’ işaret edilmiştir.

Bu rakamlar da gösteriyor ki; bugün Türkiye’nin sorunu işsizlik değil, mesleksizlik ve mesleki uyumsuzluktur. Maalesef bu uyumsuzluktan dolayı; örneğin Euro bölgesinden çok daha yüksek olan genç nüfusumuzu üretime yeterince dahil edemiyor, bu avantajı kullanamıyoruz. Çünkü, gençlerimizi mesleki eğitime yönlendirmede yetersiziz. Oysa dünyanın sanayi merkezi olarak kabul ettiği Almanya’ya baktığımızda, insanların 15 yaşından itibaren mesleki eğitime yönlendirildiklerini görüyoruz. Dual eğitim denen bu sistemde, eğitimin pratik ayağı 3-4 gün firmalarda, teorik ayağı ise 1-2 gün meslek okullarında sürdürülüyor.



Öğrenciler bu sisteme genel olarak 15 yaşında dahil oluyor, 18 yaşında mezun oluyorlar. Yani bir Alman, 18 yaşına geldiğinde rotasını çiziyor ve artık üretime dahil oluyor. İşte bu süreç zengin, refah seviyesi yüksek, kalkınmış bir ülkeyi de beraberinde getiriyor.

Türkiye de, orta gelir grubundan sıyrılarak, yüksek gelirli ülkeler arasına girebilmek için bir yandan sanayinin nitelikli ara eleman sorununa yönelik reformlar yaparken, diğer yandan katma değeri yüksek ürünler tasarlama ve üretme kabiliyeti gelişmiş, eğitim seviyesi yüksek insan kaynağı yetiştirmelidir.

### **“Tüm taraflar elini taşın altına koymalı”**

Türkiye’nin nitelikli insan kaynağı problemini çözmek, sanayicisinden öğretmenine velisinden öğrencisine, siyasetçisinden bürokratına değin herkesin ortak sorumluluğudur. Dolayısıyla tüm taraflar, taşın altına elini koymalı, toplantılar düzenlemenin ötesine geçerek çözüm noktasında somut adımlar atmalıdır. Alınan bütün kararların, atılan bütün adımların odağında üretim olmalıdır.

İş dünyası olarak özellikle, Yüksek Planlama Kurulu tarafından geçtiğimiz yıl onaylanan ve 2014-2018 dönemini kapsayan Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planlarının hızla hayata geçirilmesini bekliyoruz.

Biz inanıyoruz ki; petrolü, doğalgazı olmadan, güçlü girişimci ruhu ile dünyanın 17’nci büyük ekonomisi haline gelen, son 10 yılda bir milyar doların üzerinde ihracat yapan il sayısını 8’den 16’ya yükseltmeyi başaran Türkiye, insan kaynağı problemini çözerse çok daha büyük başarılar imza atacaktır.

# “İNSANA YAPILAN YATIRIM, ZAYİ OLMAZ”

M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU  
TOBB Başkanı



Kültürümüze güzel bir söz var: “İnsana yapılan yatırım, zayı olmaz”. İlerlemenin, kalkınmanın, zenginleşmenin şartı da insana yatırım yapmaktır. İnsana yapılan yatırımın adı eğitimidir. Bu yatırımı doğru yapan ülkeler, kalkınma alanında hep bir adım önde olurlar.

Ekonomimiz özellikle 1980 sonrası dışa açılmayla birlikte büyük bir dönüşüm geçirdi. Tarım ekonomisinden, sanayi ekonomisine hızlı bir geçiş yaptık. Konya bunun en iyi örneklerinden biri. Bir zamanlar “Türkiye’nin tahıl ambarı” olmakla övünen Konya, bugün artık Türkiye’nin en önemli sanayi

şehirlerinden biri olmakla övünür hale geldi. Bu hızlı dönüşüm süreci içinde ne yazık ki ekonomik ilerlemenin ihtiyaçlarına göre insanımıza yatırım yapma, yani gerekli donanımı verecek eğitim sistemini oluşturma noktasında rakiplerimizin gerisinde kaldık. İşte mesleki eğitim konusu, bu anlamda en acil ihtiyaçlardan biri olarak önümüzde duruyor. Çünkü adı üstünde mesleki eğitim, insanları meslek sahibi yapma metodudur.

Dünyadaki gelişmiş ülkelerin tamamı, milyonlarca mesleksiz üniversite mezunu yetiştirmek yerine, lise veya yüksekokul seviyesinde, ama meslek sahibi bir nesil yetiştirmeyi tercih



etmiştir. İşte bu yüzden gelişmiş ülkelerde yaklaşık olarak her 4 gençten üçü mesleki okullarda eğitim görürken, sadece biri üniversitede yüksek eğitim alanına yönelmektedir. Doğru olan budur. Modern ekonominin gereği de budur.

Bir ülke düşünün ki bütün gençlerini müdür ya da mühendis olmak üzere yetiştirmeye çalışıyor. Bunu yapmamız mümkün de değil zaten. Hiçbir eğitim sistemi bu yükü kaldıramaz. Yaptığınızı zannedersiniz ama neticede elinizde bir sürü diplomalı ama mesleksiz insan olur. Bizde de zaten ola bu. Bu eğitimi vermeyi başarsanız bile sorun çözülmez. Çünkü herkesin idareci olduğu, herkesin mühendis olarak yetiştirildiği bir ekonomide üretimi kim yapacak, kim ara eleman olacak?

Aslında burada devletin eksikliği kadar insanımızın da önyargısı var. İnsanımız zannediyor ki her üniversite mezunu kolay iş bulur. Hayır bulamaz. Zannediyor ki her üniversite mezunu iyi para kazanır. Hayır kazanamaz. Tam tersine ben öyle ustalar, ustabaşları, teknikerler biliyorum ki işçilikten gelme, ama bugün dünyanın neresine giderse gitsin çok rahat iş bulur. Kazandığı parayı da çoğu üniversite mezunu kazanamaz. Çünkü kalifiye, çünkü alanında iyi yetişmiş, çünkü katma değer üretiyor.

İşte bizim şu anda asıl ihtiyacımız olan, bu kalitede ara eleman yetiştirebilecek bir mesleki eğitim sistemini oluşturmamız ve insanımızı doğru bilinçlendirerek bu alanlara yönlendirmemizdir. Bunun da iki temel ayağı var: Birincisi verilen eğitimin hem mevcut teknolojiye cevap verebilecek nitelikte, hem de gelişmeye açık olması. Mesela iyi bir yabancı dil eğitimi gelişmeye açık olmanın olmazsa olmazıdır. Çünkü yabancı dil bilmeyen birinin kendini ve bilgisini yenileme imkânı

oldukça zayıf olur. İkincisi ise verilen eğitimin, hem ülke ekonomisinde, hem de eğitimin verildiği bölge ekonomisinde karşılığını buluyor olması. Yani ekonomimiz bugün hangi alanlarda eleman ihtiyacı hissediyor, beş yıl sonra, on yıl sonra hangi mesleklerde eksiklik hissedilecek? Bütün bunların geçerli bir sanayi politikası ile eşgüdümlü şekilde planlanması gerekiyor. Aksi takdirde bugün üniversite mezunlarında olduğu gibi, yarın da elimizde eğitilmiş ama iş bulamayan milyonlarca torna ustası, milyonlarca motor ustası vs. olacaktır. Bu da hem zaman, hem kaynak, ama asıl önemlisi insan israfı olacaktır.

**Biz TOBB olarak mesleki eğitim konusuna özel bir önem verdik. Elimizi taşın altına soktuk. “Beceri’ 10” veya “Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi” adı altında hayata geçirdik. Bu proje ülkemizin mesleki eğitim politikasını yeni baştan şekillendirecek kapasitedir.**

Çalışma Bakanlığımız, Milli Eğitim Bakanlığımız, TOBB-ETÜ ve İŞKUR ile birlikte Türkiye’de yeni bir model başlattık. Ülkemiz tarihinde ilk defa özel sektör, Odalarımız ve Borsalarımız vasıtasıyla mesleki eğitimde söz sahibi oldu. Ticaret-Sanayi Odalarımız illerdeki işgücü piyasasını inceledi ve ihtiyaç duyulan istihdam alanlarını tespit etti.

Mesela şirketlerimizin sadece yüzde 51’i çalışanlarının büyük bir kısmının işine hakim olduğunu belirtmiştir. Yani şirketlerimizin neredeyse yarısı ehil olmayan personel ile işlerini yürütmektedir. Görüşülen firmaların yüzde 87’si mesleki beceri eğitimlerinin işsizlik sorununun çözümünde etkili olacağını belirtmiştir. Şirketlerimizin yüzde 30’u

firmalarında kritik düzeyde beceri uyumsuzluğu olduğunu belirtmiştir. Bu şirketlerin yüzde 90’ı da beceri uyumsuzluğunu amaçlarına ulaşmalarında engel olarak görmektedir.

Konya özeline baktığımızda, 2008 krizinden bu yana istihdam artışıyla ülke genelinde öne çıkan Konya’da, çalışanların becerileri ile firmaların talep ettiği beceriler arasındaki uyumsuzluk önemli bir sorun. CNC Tezgâh Operatörü, Gaz Altı Kaynakçısı, Dökümcü, vb. en çok talep edilen meslekler oldu. İşverenler, bu mesleklerde gereken mesleki eğitimin verilmediğini ve teknik becerilerde ciddi eksiklikler olduğunu belirtiyor. Öyle ki Konya sanayicilerinin sadece yüzde 28’i çalışanlarının işine hâkim olduğunu düşünmekte.

Mesleki eğitimde iş dünyasının rolünün artırılmasına ilişkin her türlü adımı destekliyoruz. Bu kapsamda başarılı ülke örneklerinin de yakından incelenmesi gerekmektedir. Örneğin Almanya’da Ticaret ve Sanayi Odaları; staj yapılacak işletmeleri akredite etmek, pratik eğitim sürecini (staj) içerik ve süre açısından denetlemek, firmalara ve stajyerlere danışmanlık yapmak, mesleki eğitim alan ve staj yapan öğrencilerin sınav, değerlendirme ve sertifikasyonunu sağlamak, öğrenci ile firma arasında yapılan sözleşmelerin kaydının tutulmasından sorumludur.

UMEM Beceri’10 projesi kapsamında bu zamana kadar 170 bin işsizi eğitim verip meslek sahibi yaptık. 110 bin işsizi de işe yerleştirdik. Şimdi diyoruz ki; Odalarımız ve Borsalarımız, UMEM Beceri’10 projesi ile mesleki eğitimde tecrübe sahibi oldu. 81 il ve 160 ilçedeki 365 Odamız-Borsamız ile mesleki eğitim sistemini üzerimize almaya hazırız.

# “TEKNOLOJİK ALTYAPISI GÜÇLÜ BİR MESLEKİ EĞİTİM OLUŞTURMAYI HEDEFLİYORUZ”



Osman YILDIRIM

Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü

doğum oranlarındaki azalmaya bağlı olarak nüfusun bu tarihten sonra azalacağını ve 65 yaş üstü nüfusun 15–24 yaş arası nüfustan daha fazla olacağını öngörmektedir. Birleşmiş Milletler raporu, bu demografik dönüşümü “demografik fırsat penceresi” olarak tanımlamaktadır.

## “Yaşanan değişiklikler iş dünyasını etkilemektedir”

Hızlı teknolojik değişim, ülkelerin kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesinde mesleki eğitimi açık farkla öne çıkarmaktadır. Yaşanan gelişmeler, doğrudan iş dünyasını etkilemekte, iş dünyasında değişikliklere yol açmakta, insan gücünün her zamankinden daha iyi bir şekilde belirli bir sistem ve plan içerisinde yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, yeni bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasıyla eğitim politikaları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, gelişen ve değişen ortama göre örgütlenmiş kaliteli bir meslek eğitimini de beraberinde gerektirmektedir.

Mesleki eğitim, genel eğitimden farklı bir öngörüye sahiptir. Genel ya da akademik eğitim, çoğunlukla analitik beceri, bilgi ve eleştirel düşünmeyi hedeflerken mesleki eğitim, iş

Ülkemizin eğitim ve istihdam politikaları, mevcut ve gelecek ekonomik kalkınma gereksinimlerini karşılamak üzere genç ve çalışan bireylere iş gücü piyasasına uygun yeterliliklerin kazandırılmasını amaçlamaktadır. İş gücü piyasasının talepleri yeni ürünlerin ortaya çıkmasıyla sürekli değişirken, eğitim sistemlerinin de bu değişime uyum göstermesi beklenmektedir.

Türkiye, sahip olduğu genç nüfusuyla başarılı bir gelecek için önemli potansiyele sahip ülkeler arasındadır. Birleşmiş Milletler (BM) verilerine göre 2040 yılında Türkiye'nin sahip olacağı iş gücü miktarı en yüksek seviyesine ulaşarak 64,8 milyonu bulacaktır. BM,

alanlarına yönelik pratik deneyim ve pratik sorun çözüme yeteneği olarak görülür. Ancak bu basit ayırım ince bir ayrıntıyı gözden geçirir. Rutin problemleri çözmek için karar verme durumunda olan bir tesisatçı ya da elektrikçi için de analitik beceri ve eleştirel düşünceye ihtiyaç vardır. Bunu göz önünde bulundurarak, mesleki eğitim öğrencilerimize ortak bir genel kültür vererek onları yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamayı hedefliyoruz.

### **52 alan, 204 dalda öğretim**

Genel Müdürlüğümüz, mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasını, yaygınlaştırılmasını, eğitim sektörünün toplumla ve iş dünyası ile ilişkilendirilmesini sağlamak amacıyla planlı bir şekilde faaliyet ve projelerini devam ettirmektedir. Bu bilgiler ışığında, mesleki ve teknik ortaöğretimde uygulanan öğretim programları; iş piyasası ihtiyaç analizleri, ulusal meslek standartları, ulusal yeterlilikler ve uygulamadan alınan geri dönütler doğrultusunda yeterliliğe dayalı ve modüler yapıda hazırlanarak uygulanmaktadır. Öğretimi yapılan programlarda alan dal uygulamasına geçilerek geniş tabanlı mesleki eğitim ve ilgili meslek dalında uzmanlaşma sağlanmıştır. 62 alan 226 dalda öğretim yapılırken 2014-2015 eğitim öğretim yılından itibaren kademeli olarak 9 uncu sınıftan başlamak üzere 52 alan 204 dalda öğretim yapılmaktadır. Bu güne kadar yaklaşık 7.350 çeşit bireysel öğretim materyali (modül) hazırlanarak öğrencilerin, öğretmenlerin ve kamu ve özel kurum ve kuruluşların kullanımına sunulmuştur.

### **Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı**

Burada, Millî Eğitim Bakanlığı koordinasyonunda sosyal paydaşlarla birlikte geliştirilen “Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018)” hakkında genel bilgi aktarmak isterim. Bilindiği üzere Belgemiz Yüksek Planlama Kurulu’nun 06.05.2014 tarihli ve 2014/5 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. Başta öğretmenler olmak üzere, il, ilçe, okul ve kurum yöneticilerinin, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, üniversitelerin, meslek kuruluşlarının, sektör temsilcilerinin, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının, sivil toplum kuruluşlarının, görüşleri titizlikle alınarak hazırlanmıştır.

Küresel ve ulusal işgücü taleplerinin analizlerine dayanan, katılımcı bir yaklaşımla tasarlanan Belge, mesleki ve teknik eğitim sistemini oluşturan üç ana politika ekseninde kurgulanmıştır. Bunlardan biri olan “Mesleki ve Teknik Eğitim ile İstihdam Ekseni”, özel politika gerektiren gruplar dâhil olmak üzere meslekî ve teknik eğitim öğrenci, kursiyer ve mezunlarına temel beceriler kazandırılması, iş yeri tabanlı eğitim, yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik, iş sağlığı ve güvenliği, ulusal ve uluslararası hareketlilik konularını kapsamaktadır.

Strateji Belgesi’nde de geniş anlamda yerini bulan eğitim-istihdam ilişkisine katkıda bulunmak ve işgücü talebine olan duyarlılığı arttırmak amacıyla, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü olarak yönelik bir dizi

faaliyet sürdürüyoruz. Sektör-Eğitim İstişare Toplantıları başlığı altında topladığımız faaliyetlerimizde; sektörle işbirliği yapabilen, esnek ve modüler program çeşitliliğine sahip, teknolojik altyapısı güçlü ve daha çok talep edilen bir meslekî eğitim yapısını oluşturmayı hedefliyoruz. Genel Müdürlüğümüzce bugüne kadar Elektrik-Elektronik, Turizm, Denizcilik, Havacılık ve Makine sektörleri ile istişare toplantıları gerçekleştirilmiştir. Toplantılar, ilgili alanda hizmet veren sektörlerin, sivil toplum ve önder kuruluşların üst düzey temsilcilerini bir araya getirmek üzere kurgulanmıştır. Bunun dışında, Genel Müdürlüğümüz ve ilgili sektörlerce imzalanmış 76 işbirliği protokolü bulunmaktadır. Bilindiği üzere, 2008 yılında il istihdam kurulu ile il mesleki eğitim kurulu birleştirilerek İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) oluşturulmuştur. İİMEK istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi gibi görevleri yerel düzeyde yerine getirmektedir. Okullarda alan ve dalların açılması ve kapatılmasıyla ilgili talepler İİMEK’ler tarafından değerlendirilerek, Millî Eğitim Bakanlığı görüşüne sunulmaktadır.

Diğer kamu kurumlarıyla da eğitim-istihdam işbirliğini güçlendirmek üzere adımlar atıyoruz. İşsiz gençlerimize beceri kazandırarak onları istihdam etmeyi amaçlayan ve Bakanlığımız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Odalar ve

Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB ETÜ) iş birliğinde Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri UMEM Projesini uygulamaya devam ediyoruz. İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı'nda (İMEİGEP) iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak mesleki ve teknik eğitimin verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif iş gücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, doğrultusunda bazı Organize Sanayi Bölgelerinde bulunan mesleki eğitim okul ve kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi ve/veya yeni meslek liselerinin kurulmasının hızla yaygınlaştırılması kararı alınmıştır.

6 Ekim 2012 tarihinde Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Organize Sanayi Bölgelerinde Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Protokolü imzalanmıştır. Bu protokol ile OSB'lerde yeni meslek liselerinin açılması, öğrenci başına teşvik verilerek gerekli olan nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması ve istihdamın artırılması hedeflenmiştir. 2013-2014 eğitim-öğretim yılı itibarıyla 19 OSB Özel Mesleki ve Teknik Eğitim Okulu açılmıştır. Toplam öğrenci sayısı 9.796'dır.

### **“İşsizliğin en büyük etkeni mesleksizlik”**

Ülkemizdeki işsizliğin en büyük etkeni olan mesleksiz bireylerin, özellikle ve öncelikle özel politika gerektiren gruplarının mesleki beceri edinmelerini hedefleyen MESGEP

(Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Projesi) projemiz devam ediyor. 35 pilot ilde devam eden projemiz ulusal kaynaklı olup hedef kitlede; ortopedik, zihinsel, görme ve işitme engelliler ile hükümlüler/eski hükümlüler, güvenlik sebebiyle göç edenler, muhtaç durumdaki dul/yetimler ve şiddet gördüğü için evinden ayrılmış kadınlar bulunmaktadır. 2014 yılında 10.310 kişi mesleki eğitim almak için başvuruda bulunmuştur. Bu kişilerden, Aralık 2014 itibarıyla 5.700'ü kursları bitirerek belge almaya hak kazanmıştır.

### **Mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının oranı yükseldi**

Son 12 yılda hem mesleki eğitimde okullulaşma oranlarının artırılması hem de mesleki eğitimin niteliğinin yükseltilmesi konularında önemli adımlar atılmıştır. 2002-2003 eğitim ve öğretim yılı itibarıyla mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretim içerisindeki payı (açık öğretim öğrencileri hariç) %35,8 iken 2013-2014 eğitim-öğretim yılında %53,95'e çıkarılmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının ortaöğretim içindeki oranı 2003-2004 eğitim ve öğretim yılında 33,99 iken 2013 – 2014 eğitim ve öğretim yılında 49,83 olmuştur.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı 3.293 okulda toplam 1.876.301 öğrenci öğrenim görmektedir. Genel Müdürlüğümüze bağlı okullarda toplam 127.330 öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı

15, derslik başına öğrenci sayısı 34'tür. 52 alan 204 dalda eğitim ve öğretime devam edilmektedir.

### **Konya'da en çok öğrencisi olan 5 alan**

Konya ilindeki öğrenci sayımız ise 19.820 kız, 27.656 erkek olmak üzere toplam 47.476'dır. Öğretmen sayısı 3.573'tür. Şu an itibarıyla Konya ilinde en çok öğrencisi olan ilk beş alan 1.Bilişim Teknolojileri, 2. Elektrik – Elektronik Teknolojisi, 3. Muhasebe ve Finansman, 4. Çocuk Gelişimi ve eğitimi, 5.Makine Teknolojisi alanlarıdır.

Ülkemiz, sahip olduğu insan kaynaklarını iyileştirmeye dönük yatırım yapma ihtiyacını çok iyi kavramıştır ve mesleki eğitim de dâhil olmak üzere eğitim sistemini yenileme/iyileştirme konusunda çok yoğun çalışmalar yürütmektedir. Okullarla işletmeler arasındaki işbirliği büyük şehirlerde, sanayi bölgelerinde ve büyüyen sektörlerde yaygın biçimde uygulanırken az gelişmiş bölgelere de farklı faaliyetler ve projelerle ulaşılmaktadır. İş dünyası, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun Sektör Komitelerine katılmak suretiyle eğitim ve öğretim sisteminin yönetiminde yer almaktadır. Eğitim dünyası da, ortak işgücü piyasası analizleri, beceri ihtiyaçları analizleri, izleme çalışmaları ve müfredat yenileme çalışmalarıyla iş dünyasına belli alanlarda yön vermektedir.



Dođal olarak bizden

# BÜYÜYOR, BÜYÜTÜYÖRÜZ!

Biz bu topraklara umutla sarıldık, toprağı sevgiyle işledik.  
Bereketin formülünün, çiftçiyle toprağın kucaklaşmasından geçtiğine inandık.  
Çünkü biz böyle gördük böyle bildik. Torku olarak 900.000 üretici ortağımızla  
dün olduğu gibi, bugün de tek yürek olduk.  
Biz bu toprakların geleceği için çalışıyor, hepimiz için üretiyor,  
ürettikçe büyüyor, büyüdükçe daha çok üretiyor ve daha çok büyüyoruz.

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM OKUL/KURUMLARINDA UYGULANAN 52 ALAN 204 DAL LİSTESİ			DALLARIN FOET KODU	
1	ADALET	1	İnfaz ve Koruma	861
		2	Zabıt Kâtipliği	380
2	AİLE VE TÜKETİCİ HİZMETLERİ	3	Çevre Hizmetleri	850
		4	Ev ve Kurum Hizmetleri	814
		5	Sosyal Destek Hizmetleri	762
		6	Tüketici Hizmetleri	341
3	AYAKKABI VE SARACİYE TEKNOLOJİSİ	7	Ayakkabı Modelistliği	542
		8	Ayakkabı Üretimi	542
		9	Saraciyeye Modelistliği	542
		10	Saraciyeye Üretimi	542
4	BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	11	Ağ İşletmenliği	481
		12	Bilgisayar Teknik Servisi	523
		13	Veri Tabanı Programcılığı	481
		14	Web Programcılığı	482
5	BİYOMEDİKAL CİHAZ TEKNOLOJİLERİ	15	Fizyolojik Sinyal İzleme Teşhis ve Kayıt Cihazları	523
		16	Tıbbi Görüntüleme Sistemleri	523
		17	Tıbbi Laboratuvar ve Hasta Dışı Uygulama Cihazları	523
		18	Yaşam Destek ve Tedavi Cihazları	523
6	BÜRO YÖNETİMİ	19	Hukuk Sekreterliği	346
		20	Ticaret Sekreterliği	346
		21	Yönetici Sekreterliği	346
7	ÇOCUK GELİŞİMİ VE EĞİTİMİ	22	Erken Çocukluk Eğitimi	761
		23	Özel Eğitim	761
8	DENİZCİLİK	24	Güverte İşletme	840
		25	Gemi Makineleri İşletme	523
		26	Gemi Elektroniği ve Haberleşme	523
		27	Balıkçılık ve Su Ürünleri	840
9	EĞLENCE HİZMETLERİ	28	Animatörlük	812
		29	Çocuk Animatörlüğü	812
10	EL SANATLARI TEKNOLOJİSİ	30	Dekoratif El Sanatları	215
		31	Dekoratif Ev Tekstili	215
		32	El Dokuma	215
		33	El ve Makine Nakışı	215
		34	Halı Desinatörlüğü	215
		35	Sanayi Nakışı	215

11	ELEKTRİK-ELEKTRONİK TEKNOLOJİSİ	36	Bobinaj	522
		37	Büro Makinaları Teknik Servisi	523
		38	Elektrik Tesisatları ve Pano Montajlığı	522
		39	Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servisi	522
		40	Elektromekanik Taçyönlü Bakım Onarım	523
		41	Endüstriyel Bakım Onarım	523
		42	Görüntü ve Ses Sistemleri	523
		43	Güvenlik Sistemleri	523
		44	Haberleşme Sistemleri	523
		45	Yüksek Gerilim Sistemleri	522
12	ENDÜSTRİYEL OTOMASYON TEKNOLOJİLERİ	46	Endüstriyel Kontrol	523
		47	Mekatronik	523
13	GAZETECİLİK	48	Foto Muhabirliği	321
		49	Sayfa Sekreterliği	321
		50	TV Muhabirliği	321
		51	Yazılı Basın Muhabirliği	321
14	GEMİ YAPIMI	52	Gemi İnşaa	521
		53	Yat İnşaa	521
		54	Gemi Donatım	521
15	GIDA TEKNOLOJİSİ	55	Gıda Kalite Kontrol	541
		56	Gıda İşleme	541
16	GIYİM ÜRETİM TEKNOLOJİSİ	57	Çocuk Giyim Modelistliği	542
		58	Deri Giyim	542
		59	Erkek Giyim Modelistliği	542
		60	Erkek Terziliği	542
		61	Hazır Giyim Model Makinesçiliği	542
		62	İç Giyim Modelistliği	542
		63	Kadın Giyim Modelistliği	542
		64	Kadın Terziliği	542
		65	Kesim	542
		66	Konfeksiyon Makineleri Bakım Onarım	521
17	GRAFİK VE FOTOĞRAF	67	Fotoğraf	213
		68	Grafik	213
18	GÜZELLİK VE SAC BAKIM HİZMETLERİ	69	Cilt Bakımı	815
		70	Makyaj	815
		71	Saç Bakımı	815
		72	Vücut Bakımı	815
19	HALKLA İLİŞKİLER VE ORGANİZASYON HİZMETLERİ	73	Fuar Organizasyon Sorumlusu	342
		74	Halkla İlişkiler	342
		75	Kamuyu Araştırmaçılığı	342
		76	Müşteri Temsilciliği	342
		77	Organizasyon Sorumlusu	342
20	HARİTA-TAPU-KADASTRO	78	Haritacılık	581
		79	Kadastroculuk	581
		80	Tapuculuk	581
21	HASTA VE YAŞLI HİZMETLERİ	81	Hasta Bakım	723
		82	Yaşlı Bakım	723

22	HAYVAN YETİŞTİRİCİLİĞİ VE SAĞLIĞI	83	Hayvan Yetiştiriciliği	640	26	KONAKLAMA VE SEYAHAT HİZMETLERİ	106	Kat Hizmetleri	811		
		84	Veteriner Sağlık				107	Operasyon	812		
23	İNŞAAT TEKNOLOJİSİ	85	Ahşap Yapı Sistemleri	581			108	Ön Büro	811		
		86	Betonarme Yapı Sistemleri	582			109	Rezervasyon	812		
		87	Beton-Çimento ve Zemin Teknolojisi	582	27	KUYUMCULUK TEKNOLOJİSİ	110	Takı İmalatı	215		
		88	Çephe Sistemleri ve PVC Doğrama	582			28	LABORATUVAR HİZMETLERİ	111	Gıda, Tarım ve Hayvan Sağlığı Laboratuvarı	524
		89	Çatı Sistemleri	582	112	Bilgisayar Destekli Endüstriyel Modelleme			521		
		90	Çelik Yapı Teknik Ressamlığı	581	113	Bilgisayar Destekli Makine Ressamlığı			521		
		91	İç Mekan Teknik Ressamlığı	581	114	Bilgisayarlı Makine İmalatı			521		
		92	Mimari Yapı Teknik Ressamlığı	581	115	Endüstriyel Kalıp			521		
		93	Restorasyon	215	116	Makine Bakım-Onarım			521		
		94	Statik Yapı Teknik Ressamlığı	581	117	Mermer İşleme			521		
24	İTFAİYECİLİK VE YANGIN GÜVENLİĞİ	95	Yapı İç Mekan Dekorasyonu	582	29	MAKİNE TEKNOLOJİSİ	118	Baskı Öncesi	213		
		96	Yapı Yalıtımı	582			119	Baskı Sonrası	213		
		97	Yapı Yüzey Kapsama	582			120	Fleksö Baskı	213		
		25	KİMYA TEKNOLOJİSİ	98			İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği	861	121	Ofset Baskı	213
				99			Boya Üretimi ve Uygulama	524	122	Serigrafi ve Tampon Baskı	213
25	KİMYA TEKNOLOJİSİ	100	Deri İşleme	524			123	Tüdrük Baskı	213		
		101	Kimya Laboratuvarı	524			30	MATBAA TEKNOLOJİSİ	124	Çelik Konstrüksiyon	521
		102	Lastik Üretimi	524	125	İsli İşlem			521		
		103	Petrol-Petrokimya	524	126	Kaynakçılık			521		
		104	Petrol-Rafineri	524	127	Metal Doğrama			521		
		105	Proses	524	31	METAL TEKNOLOJİSİ	128	Döküm	521		
		32	METALÜRJİ TEKNOLOJİSİ	129			İzabe	521			
33	METEOROLOJİ			130	Hava Gözlem ve Tahmini	440					

34	MOBİLYA VE İÇ MEKÂN TASARIMI	131	Ahşap Doğrama Teknolojisi	543
		132	İç Mekan ve Mobilya Teknolojisi	543
		133	Mobilya İskeleti ve Döşemesi	543
		134	Mobilya Süsleme Sanatları	543
		135	Mobilya ve İç Mekan Ressamlığı	543
35	MOTORLU ARAÇLAR TEKNOLOJİSİ	136	İç Makineleri	525
		137	Otomotiv Boya	525
		138	Otomotiv Elektromekanik	525
		139	Otomotiv Gövde	525
36	MUHASEBE VE FİNANSMAN	140	Bilgisayarlı Muhasebe	344
		141	Diş Ticaret Ofis Hizmetleri	344
		142	Finans ve Borsa Hizmetleri	343
37	MÜZİK ALETLERİ YAPIMI	143	Muzafon Batı Müziği Enstrümanları Yapımı	215
		144	Muzafon Halk Müziği Enstrümanları Yapımı	215
		145	Muzafon Sanat Müziği Enstrümanları Yapımı	215
		146	Yaylı Enstrüman Yapımı	215
38	PAZARLAMA VE PERAKENDE	147	Emlak Komisyonculuğu	341
		148	Gıda Satış Elemanlığı	341
		149	Satış Elemanlığı	341
		150	Sigortacılık	343
39	PLASTİK TEKNOLOJİSİ	151	Plastik İşleme	543
		152	Plastik Kalıp	521

40	RADYO-TELEVİZYON	153	Grafik-Animasyon	213	47	TEKSTİL TEKNOLOJİSİ	181	Dokuma Desinatörlüğü	542		
		154	Kameramanlık	213			182	Dokuma Operatörlüğü	542		
		155	Radio-Televizyon Programcılığı	213			183	Dokusuz Yüzeyler	542		
		156	Teknik Yapım-Yayın	213			184	Endüstriyel Çorap Örne	542		
41	RAYLI SİSTEMLER TEKNOLOJİSİ	157	Raylı Sistemler İnşaat	582			185	Endüstriyel Düz Örne	542		
		158	Raylı Sistemler Elektrik- Elektronik	523			186	Endüstriyel Yuvarlak Örne	542		
		159	Raylı Sistemler İşletme	840			187	İplik Üretim Teknolojisi	542		
		160	Raylı Sistemler Makine	525			188	Tekstil Baskı ve Desenciligi	542		
		161	Raylı Sistemler Mekatronik	523			189	Tekstil Bitim İşlemleri (Apre)	542		
42	SAĞLIK HİZMETLERİ	162	Ebe Yardımcılığı				190	Tekstil Boyacılığı	542		
		163	Hemşire Yardımcılığı				191	Tekstil Laborantılığı	542		
		164	Sağlık Bakım Teknisyenliği				192	İklimlendirme Sistemleri	522		
43	SANAT VE TASARIM	165	Dekoratif Sanatlar	211			193	Soğutma Sistemleri	522		
		166	İç Mekan Dekorasyon	214			194	Yapı Tesisat Sistemleri	582		
		167	Plastik Sanatlar	211			49	UÇAK BAKIM	195	Uçak Elektronikliği	525
44	SERAMİK VE CAM TEKNOLOJİSİ	168	Alçı Model Kalıp	215			196	Uçak Gövde-Motor	525		
		169	Çinicilik	215			50	ULAŞTIRMA HİZMETLERİ	197	Lojistik	840
		170	Dekoratif cam	215			51	YENİLENEBİLİR ENERJİ TEKNOLOJİLERİ	198	Güneş Enerjisi Sistemleri	522
		171	Endüstriyel cam	543			199	Rüzgar Enerjisi Sistemleri	522		
		172	Serbest Seramik Şekillendirme	215			200	Bar	811		
		173	Sır Üstü Dekorlama	215			201	Hosteslik	811		
		174	Tomada Form Şekillendirme	543			202	Mutfak	811		
45	TARIM	175	Bahçe Bitkileri	622			203	Pastacılık	811		
		176	Tarla Bitkileri	622			204	Servis	811		
		177	Süs Bitkileri	525							
		178	Peyzaj								
		179	Tarım Alet ve Makineleri	621							
46	TASARIM TEKNOLOJİLERİ	180	Endüstriyel Tasarım								



# İŞ DÜNYASI BİZE ÇOK ÇEKTİRDİ

*İş dünyasından bir çok markanın reklam filmini, tanıtım filmini çektik. Bir çoğuna ajans hizmeti verdik. Reklam kampanyaları planladık. Ulusal ve uluslararası organizasyonlara imza attık. Yaptığımız işlerin hepsini de çok beğendirdik.*

*Biz halimizden memnunuz.  
Müşterilerimiz de memnun olduğuna göre;*

***Daha çok çekeriz.***

  
**erkamedya**  
tam hizmet reklam ajansı

[www.erkamedya.com](http://www.erkamedya.com) | 0332 320 01 21

# “UN, ŞEKER, YAĞ VAR AMA HELVA YOK”

**Hüsamettin SÖNMEZ**

Konya Sanayi Odası Yönetim Kurulu Üyesi  
İNTERMAK AŞ Genel Müdürü



## **Mesele Ne?**

Bugün mikro ölçekten büyük ölçeğe kadar tüm sanayi işletmelerimize sorulduğunda, yetişmiş/az yetişmiş teknik eleman meselesinin, özellikle işçi düzeyinde ilk mesele olduğu ifade edilmektedir. Eskiden bir eğitim metodu olan usta çırak usulü de bittiğine göre, mesleki eğitimin ağırlıklı kaynağı devlet okulları olan meslek liseleridir.

Ülkemizde mesleki eğitim verilmesi ve belgelendirilmesi orta öğretimde

devletin elindedir. MEB ve MYK (Mesleki Yeterlilik Kurumu) diploma vermeye yetkilidir. Ancak MEB okullarınca verilen bu belge akredite bir Mesleki Yeterlilik Belgesi değildir. Mesleki eğitim meselesinin çözümü için yıllardan beri çalıştılar, toplantılar, stratejik planlar yapılmakta, ancak sahaya baktığımızda, birkaç butik özel örnek dışında kitlesel çözüme dönük bir eylemin başlamadığı da görülmektedir.

## KONYA MERKEZ TEKNİK VE EML 2013 - 2015 ÖĞR YILI MEVCUT ALAN DAL ÖĞRENCİ SAYISI

ALAN-DAL GRUBU		ÖĞR SAYISI Toplamda %					
		2013		2014		2015	
<b>BİLGİ İŞLEM</b>	veri tabanı progr- elk pano tes						
	web prog. +ağ işletmecil.	1414	38%	1547	42%	2918	42%
<b>ENDÜST. DESTEK</b>	otomotiv elektro-mekanik						
	mot.araçlar , bobinaj bilgis makine ressamlığı	920	24%	777	21%	1196	17,1%
<b>İMALAT</b>	end kalıp-.model-ayakkabı						
	bilg mak im.- Metal İşl- döküm	716	19%	663	18%	1339	19%
<b>DİĞER</b>	el ev al tek. Serv.						
	mobilya, matbaa, kimya lab	413	11%	300	8%	566	8%
<b>İNŞAAT</b>	harita +kadastro						
	mimari yp, - statik yap	311	8%	393	10%	969	14%
<b>GENEL TOPLAM</b>		<b>3764</b>		<b>3680</b>		<b>6988</b>	
<b>KAYNAK-METAL İŞL</b>		<b>105</b>		<b>98</b>		<b>148</b>	

İşverenler ile eğitim kurumları arasında bir iletişim eksikliği, hatta zaman zaman karşı tarafta güvensizlik olduğu da belirtilmelidir. Eğitim sisteminden umduğunu bulamayan bazı firmalar, kendi çözümlerini üretmek üzere kendi okullarını kurmaktadır.

Mesleki teknik eğitimin kalitesi ile ilgili düşüncelerimiz mahfuz kalmak kaydıyla, önce kemiyete bir göz atalım. **Meslek liseleri alan dal açarken ve bunların kontenjanlarını belirlerken piyasa ihtiyaçlarını göz**

**önüne almamaktadır.** Konya'da işsizlik ülke genelinin çok altında (%5,6), imalat sanayiinde ise eleman açığı had safhadadır. Kalitesi bir kenara, endüstri meslek lisesi mezunları bulunsa, hemen işe alınıp, işletme bünyesinde eğitim verilerek zaman içinde üretime girebileceklerdir. Konya merkezde yaklaşık 7000 öğrenci meslek liselerinde öğrenim görürken, bunların %42' si üretimin ihtiyaç duymadığı, web tasarımı, bilgisayar programcılığı vb dallardadır. İmalatla ilgili dallarda öğrenci mevcudu ise %19' dur. Bu konuda Konya Sanayi

Odası olarak tüm gayret ve uyarılarımıza rağmen, bu çarpık oransal yapı değişmemiştir. Ancak olumlu gelişme 2014 yılında toplam öğrenci sayısının bir önceki yıla göre neredeyse 2 katı artmış olmasıdır. İŞKUR verilerine göre ise, yine Konya'da 2014 yılında açık işlerin %58'i imalat sektöründe iken, bilgi işlemin oranı %0,3'dür.

Diğer taraftan **Meslek Yüksek Okulları da piyasa ihtiyaçlarına uygun bir yapılanma içinde değildir.** Çok fazla sayıda ihtiyaç olmayan alan dalda eğitim vermektedir. Çok küçük

ilçelere dahi meslek yüksek okulu açılarak ayrıca bir verimsizliğe daha yol açılmaktadır. Meslek Yüksek okullarının sayısının çokluğu ve direkt geçişin kolay olması, mesleğe yönelecek gençlerin 2-3 sene oyalanmasına ve sanayiden kopmasına sebep olmaktadır. Mesleki teknik eğitimin kalitesi ise başlı başına düzelmesi gereken, temelden ele alınması gereken bir meseledir.

### Çözüm Nasıl Olabilir?

Muhtelif vesilelerle tartıştığımızda zaman zaman kamu yöneticileri 'Sanayici bu konuyu kendisi çözsün' şeklinde teklif getirmektedir. Ülke genelinde düşünülünce sanayicinin bu sorunu çözmesi mümkün değildir. Sadece OSB'lerde butik bazı uygulamalar yapılabilir. Ancak **bu meselenin çözümü yapısal reformla olmalıdır**. Yüksek Planlama Kurulunun 2014 Mayıs'ında onayladığı "**Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018**" muhteva olarak katıldığımız ve iyi hazırlanmış bir plan olmakla birlikte, 2014 yılında müşahhas olarak uygulanmaya başlandığını görmedik.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu konuda yaptığı METEK Projesi'ni konusu itibarıyla önemsiyoruz. Bu projede seçilen pilot iller de ilginç. Çoğunluğu Ağrı, Iğdır, Hakkari, Ordu gibi imalat sanayini zayıf olduğu illerden seçilmiş. Pilot illerdeki uygulamadan ne gibi neticeler çıkacağını göreceğiz.

Çözümle ilgili düşüncelerimizi başlıklar halinde sıralayacak olursak;  
- Öncelikle **alan ve dallar ile bunların kontenjanları sanayi/piyasa ihtiyaçlarına göre planlanmalıdır**. Sektörlerin orta ve uzun vadeli projeksiyonlarına dayalı, mesleklerin



METEK Eylem Planı Dökümanı Kapağı

belirlenerek **ihtiyaç olan yeni alan/dallar açılmalı, olmayanlar kapatılmalıdır**.

- Mesleki eğitimin önemi ve avantajları, 8'inci sınıf öğrenci ve velilerine anlatılmalı, kitlesel iletişim araçlarıyla bir mesleki eğitim kampanyası başlatılmalıdır. Öğrencilerin isteyerek mesleki eğitimine gitmesi için farkındalık sağlanmalıdır.

- Sanayi kesimi de mesleki eğitime ilgisini ve katkısını artırmalıdır.

- MYO, EML ve Anadolu EML müfredatları sanayi ihtiyaçları ve teknolojik gelişmelere uygun olarak yeniden belirlenmelidir.

- Mesleki Teknik Eğitimin kalitesinin artırılması ve buraya güvenin sağlanması için etkin bir akreditasyon sistemi, dışarıdan belirlenmiş sınav kurumlarınca değerlendirilen sınav sistemi, kalite güvence sistemine

geçilmelidir. Akreditasyon hizmeti meslek odalarınca yürütülebilir.

- MYO yeniden düzenlenmeli, sayıları azaltılmalı, alan ve dalları piyasa ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Meslek liselerinde direkt geçiş sınırlandırılmalıdır.

- Haftada 3 gün işyeri uygulaması 12'nci sınıflarda olduğu gibi 11'inci sınıflara da uygulanmalıdır. Eğitim birimi kuran işyerlerine destek verilmelidir.

- Mesleki eğitimde görev yapan meslek öğretmenlerinin de eğitim ve performans kriterleri yeniden belirlenmeli, performansa dayalı ücrete geçilmelidir. Sanayi üretiminin GSMH payını büyütme, ihracatı artırmak istiyorsak, ülke kaynaklarını verimli kullanmalıyız. **Eğitilecek genç var, eleman arayan sanayi var, eğitime ayrılan kaynaklar var, helvayı yapalım.**

# YÜRÜYELİM ARKADAŞLAR

YANINIZDA AKBANK VAR

KOBİ'ler ihracat yapıyor, Türkiye kazanıyor.  
Akbank, ülkenin dört bir yanında ihracatla büyümek isteyen herkese  
sonuna kadar destek oluyor. Haydi, yürüyelim arkadaşlar!

444 23 23

[www.akbank.com](http://www.akbank.com)

**AKBANK**

sizin için

# “MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM BİR SEVDADIR”

Mustafa YILMAZ

İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

Mesleki eğitim bir sevdadır, bir aşktır. İnsana, insanlığa faydalı olma gayretidir. Çünkü insan; kendisine, ailesine, topluma, millete ve insanlığa yaşadığı hayatta, rahatı, mutluluğu ve huzuru sağlayacak ilkeleri, değerleri ve teknolojiyi sunanlara minnettar kalmıştır.

Günümüz insanlarının yaşamlarını sürdürürken ihtiyaç duydukları iki temel mesele vardır.

Birincisi kültür;

Her toplum, geçmişten beri süre gelen değerlerini (dil, din, gelenek ve görenek...) korumak ve bunu daha sonraki nesillere aktarmak ister. Çünkü toplumların, milletlerin var olması buna bağlıdır. Kültürünü kaybeden, inanç değerlerini yitiren toplumlar yok olmaya mahkûmdur. Öyleyse öncelikli olarak kültür değerlerimizi korumamız ve bu değerleri bizden sonraki nesillere doğru bir şekilde aktarmamız hayati önem taşımaktadır.

İkincisi teknoloji;

Kültür değerlerini ve inanç değerlerini koruyan toplumlar varlıklarını devam ettirirler fakat teknolojik olarak ilerleme kaydedemezlerse, hep birilerine bağımlı olmak zorunda kalırlar. Bu bağımlılıkları zamanla kültürel ve inanç değerlerinden taviz vermeyi doğurur. Verilen bu tavizler toplumların çöküşü için zemin hazırlar. Bu çöküşten kurtulmanın

yolu kültürel ve inanç değerlerimizi koruduğumuz gibi teknolojik ilerlemeyi sağlayacak ilkelere ve değerlere sınıksız sarılmakla mümkündür.

Günümüzde teknolojik ilerlemeden geri kalan toplumlar, özelde; buldukları coğrafyada, genelde; dünya üzerinde söz sahibi olamamakta ve başka ülkelere muhtaç olarak hayatlarını sürdürmektedirler.

İşte ülkemizde de son zamanlarda teknolojik ilerleme çalışmaları büyük bir hızla devam etmektedir. Fakat alınması gereken daha çok yol, çıkılması gereken çok merdiven vardır. Teknolojik ilerlemenin can damarı mesleki eğitimidir. İnsanların buldukları topluma katkı

sağlamaları, üretken olabilmeleri için mesleki bir eğitimden geçmeleri, yapacakları işin yol ve yöntemlerini bilmeleri gerekir.

Ülkemizde mesleki eğitime başlama zamanı çok geçtir. En erken lise ikinci sınıfta bir öğrenci mesleki eğitimle tanışmaktadır. Bu da haliyle atalarımızın “Ağaç yaş iken eğilir.” sözüne muhalif bir tutum sergilemektedir.

Mesleki eğitim denilince çok dar kapsamlı bir eğitimi düşünmemek gerekir. İnsanların aklına mesleki eğitim denilince hemen kaynakçılık, motor ustası, marangoz vb. işler geliveriyor.

Hâlbuki **mesleki eğitim; eğitim sahasının her alanında olması gereken bir olgudur. Bunu bir örnekle açıklayalım.**



**İLKOKULLAR**  
Mesleklerin tanıtıldığı ilgi ve isteklerinin tespit edildiği dönem

**ORTAOKULLAR**  
**MESLEKİ EĞİTİMDE İLK YOL AYRIMI**  
**ÇOK PROGRAMLI ORTAOKULLAR**

Düz Ortaokul

İmam Hatip Ortaokul

Mesleki Ortaokul

Kültürel mirasımıza sahip çıkacak ortak dersler, toplumun varlığını sürdürecekt onlara hayat verecek değerleri öğrencilere ortak derslerle öğretecek bir sistem inşa edilmeli

Akademik eğitim alması düşünülen öğrenciler (Matematik, Türkçe, Edebiyat vb.)

Temel dini bilgileri alarak bir üst okulda eğitimini devam ettirecek öğrenciler

1)İlgi ve isteklerine göre temel mesleki eğitim için malzemeleri, araçları ve aletleri tanıyıp, el becerilerini üst seviyeye çıkarma dönemi

2)Programlama, veri tabanı gerektirecek üst seviye öğrencileri belirleme dönemi

**LİSELER**

**SOSYAL BİLİMLER LİSESİ**  
Uluslararası ilişkiler  
Medeniyetler Tarihi  
Hukuk  
Kamu Yönetimi

**İMAM HATİP LİSESİ**  
Hadis  
Tefsir  
Kalam  
Felsefe  
Fıkıh

**TİCARET LİSESİ**  
İktisat  
İşletme  
Bankacılık  
Ekonomi

**SAĞLIK, FEN LİSESİ**  
Doktorluk  
Hemşirelik  
Hasta Bakıcılığı  
Radyoloji

**KIZ MESLEK LİSESİ**  
Hasta Bakım  
Çocuk Gelişimi  
Yiyecek  
El Sanatları

**ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ**  
Otomasyon  
Robotik Sistemleri  
Kontrol Sistemleri  
Programlama  
Veri Tabanı

**ÜNİVERSİTE**

Lisede okuduğu bölümün devam eden bölümleri

Yaptığımız listede fark edilmiştir ki mesleki eğitim sadece endüstri meslek liselerine sıkıştırılmış bir mesele olmaktan çıkarılmalıdır.

İlkokulda ilgi ve istekler tespit edilmeye başlanmalı, ortaokulda ön beceriler kazandırılarak lisede bu kazanılan becerilerle mesleki eğitim inşa edilmelidir. Öğrencilerin mesleki eğitimle ilk tanışmaları lise ikinci sınıftan kurtarılmalıdır. Alanında mezun olan öğrenciler, üst seviye mesleki eğitimi üniversitede alarak yollarına devam etmelidirler.

Tabii ki bunları söylerken sanayimiz ve sanayicilerimiz bu işlerin dışında olamaz. Teoriyi okulda en üst seviyede alan öğrencilerimiz sanayimizin kendilerine sunacağı imkânları en üst seviyede kullanarak pratik eğitimlerini, saha uzmanlıklarını artırmaları gerekmektedir.

Sanayicilerimizde mesleki eğitimle et ve tırnak gibi olduklarının farkında olarak taşın altına ellerini koymaları gerekmektedir. Okullarımızda yapılan eğitimin sahaya entegrasyonu için sadece meslek lisesi son sınıfa gelmiş öğrencilere kapılarını açmakla yetinmemelidirler. Daha alt kademelerden itibaren mesleki eğitime kapılarını, imkânlarını açmalıdırlar. Çünkü sanayimizin temelini bu okullarımızdan yetişen öğrencilerimiz oluşturacaktır. Bu öğrencilerimizin eğitim seviyesinin ve kalitesinin artması sanayimizin kalitesinin artması ile mümkündür. Unutmayalım ki mesleki eğitimin içinden gelmemiş o havayı teneffüs etmemiş bir kişi en iyi teknik

üniversiteyi de bitirse her zaman altı boş kalacak, sanayinin havasında uzak kalacaktır.

Özellikle orta ve büyük ölçekli sanayicilerimiz maliyet hesabını çok düşünmeden, işletmelerde mesleki eğitim birimlerini kurarak mesleki eğitimin her kademesine kapılarını sonuna kadar açmalıdırlar. Çünkü buralarda yetişecek kaliteli bireylerin dönüşümü yine onlara olacaktır. Bu yetişmiş elemanların inşa edeceği yapı sayesinde üretimde daha üst seviyeye çıkma imkânlarına kavuşacaklardır.

Bu yüzden sanayi odalarımızı, ticaret odalarımızı, esnaf ve sanatkârlar odalarımızı bu yükü omuzlamak için mesleki eğitimle el ele vererek yapılması gerekenleri birlikte yapmalı, geleceğin inşası için vakit kaybetmeden yol alınmalıdır.

**Unutmayalım ki mesleki eğitim ve sanayimiz et ve tırnaktır. Birinin acısı diğerrinin acısıdır. Acı duymamak için el ele verip sorumluluğun altına girmeliyiz.**

Bahaneler üretmek yerine çözüm yolunu bulup bir an önce işe başlanmalıdır. Tarihte birçok ülke ağır savaşlardan çıkıp teknoloji ve sanayi olarak ülkemizden daha iyi duruma geldiyse bahaneler bularak değil iş yaparak, marka değerler üreterek bu duruma gelmiştir. Unutmayalım ki “Avam ağıt yakar, ilgi sahipleri dert edinir, bilgi sahipleri çözüm üretir.”

Sanayicilerimiz de mesleki eğitimin birçok ferdide dert sahibidir. Artık dert sahibi olmaktan kurtulup çözüm odaklı bir konuma geçmenin vakti çoktan gelmiştir. Biran önce

stratejilerimizi belirleyip yola koyulmalıyız.

Tabi ki bunları yapmakla iş hemen bitecek değildir. İnsanlarımızın gözünde olumsuz bir şekilde duran mesleki eğitim algısını değiştirmek en önemli ve öncelikli meselemiz olmalıdır. Bunun için **halkımız bilmeli ki iyi bir doktor nasıl ki çok iyi ücretlerle çalışıyorsa, iyi bir mühendis, teknik elemanda çok iyi ücretlere, çok iyi şartlarda çalışmaktadır.**

Yeni bir mesleki eğitim algısını oluşturmalıyız. Ama bu algının bir anda değişmesini beklemek hayalperestlik olur. Yine de bir yerlerden başlamak lazım. Çünkü sadece kültürel ve inanç değerlerimizi korumakla yetinmemeli, insanımıza ve insanlığa faydalı olacak, onlara yeni bir çığır açacak teknolojiyi, sanayiye onlara sunmalıyız.

Tarihte Müslüman toplumlar olarak bunu yapan bizlerdik. Bugün de yapabilecek inanca, güce ve enerjiye sahibiz. Müslüman toplumlar olarak yıllardır teknolojik gelişmeleri izledik, artık bizimde bizlerinde bir şeyler söyleme zamanı gelmiştir.

Çünkü ahlaki olarak dejenere olmuş batı medeniyeti gibi bizler salt materyalist, kapitalist bir anlayışla bu işlere niyet etmeyiz. Bizler yaptığımız her iyiliğin, açtığımız her çığırın Hak rızası için olduğunu düşünür ve hep daha iyisini yapmaya çalışırız.

Rabbim tarih sahnesinde yeniden çığır açacak, insanlığa ışık tutacak bir zihinsel aydınlanmayı, teknolojik gelişmeyi Hakk’a uygun değerlerle bizlere nasip etsin.



ÜRETEN TÜRKİYENİN YENİ GÜCÜ...



PARKE

HAZIR BETON

KÖMÜR

Acetler Koyuncu Kömür Yağı Beton Elemanları İnş.  
Taahhüt Nakliye San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Merkez (Kömür): Loras Mh. Büyük Vatan Cd. No:6/1 Meram/ KONYA  
Beton Mamülleri Üretim Şubesi: Loras Mh. 15191 Sk. No: 3/1 Meram/ KONYA  
Tel: 0 332 375 0 210 (3 hat) - Fax: 0 332 375 0 213  
İsparta Şube (Kömür): Yol Ayıncı Mevki Gümüşgün Köyü Gönen/İSPARTA  
Tel: 0 246 556 55 71-72-Fax: 0 246 556 55 73  
www.acetlerkoyuncu.com - info@acetlerkoyuncu.com

ACETLER  
**KOYUNCU**  
HAZIR BETON ve BETON ELEMANLARI

ACETLER  
**KOYUNCU**  
KÖMÜR

ACETLER  
**KOYUNCU**  
BETON ELEMANLARI

# “İşgücünün piyasa ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi ve eğitim konusunda sürdürülebilirliğin sağlanması gerekir”

Ömer TOKGÖZ | Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdür Vekili



Ülkemizin en önemli ve öncelikli olarak üzerinde yoğunlaştığı sorunlarından birisi de işsizlik ve istihdamdır. İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında etkili olabilecek önlemleri düşündüğümüzde birçok cevap çıkıyor karşımıza. Ancak konumuz açısından bakıldığında yapılması gereken; işgücünün piyasa ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi ve eğitim konusunda sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır.

Konuyla ilgili araştırmalar göstermektedir ki, gerek çalışan gerekse işsiz olan nüfusun büyük bölümü yeterli bir mesleki bilgiye sahip olmaktan yoksundur. İşverenlerle yaptığımız görüşmelerde istihdam edilenlerin büyük bir bölümünün mesleki açıdan kendilerinden beklenen niteliklere sahip olmadıkları ifade edilmektedir. Bu ise, mal ve hizmet üretiminde, ulusal ve uluslararası rekabette birinci

derecede önem taşıyan ve belirleyici olan “insan faktörü” nün daha planlı bir şekilde dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Ülkemizin en önemli kaynağı insan kaynağıdır. Herkesin talebi iyi bir eğitim ve iyi bir iş imkânıdır. Sorunları en aza indirilmiş, çalışanın ve çalıştırmanın memnun olduğu bir işgücü piyasası ekonomik kalkınmada lokomotif etkisi yapacağı gibi insanları da mutlu eder. İstihdam programları, işgücünün eğitim durumuna göre ya da eğitim harcamaları istihdam edilecek işgücünün mesleki yapısına göre yapılırsa nitelikli istihdam gerçekleştirilmiş olur. Bu da işgücü piyasası hakkında sağlam ve güncel bilgilerin derlenmesine bağlıdır. Yıl içerisinde İl Müdürlüğümüzce gerçekleştirilecek eğitim programları için çeşitli sektörlerde işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek amacıyla işgücü piyasası analizleri yapılmaktadır. Biz Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak 2012 yılından itibaren İlimizin İşgücü Piyasası Talep Araştırmasını

yürütmekteyiz. Bu konuda bugüne kadar yayımlanmış 3 adet raporumuz mevcuttur. Halen 30 Nisan’da sona erecek 2015 yılı bahar dönemi araştırmasını yapmaktayız. 4.666 firmaya arkadaşlarımız ziyaret düzenleyerek İşgücü Piyasası Talep Araştırması formu uygulamaktadır. Öte yandan yerel istihdam sorunlarını yerinde tespit ederek çözümünde katılımcı bir anlayışla eşgüdüm içerisinde il düzeyinde istihdam politikalarını ve stratejilerini belirleyerek eylem planlarını hazırlamak ve uygulamaları takip etmeyi amaçlayan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Kurumumuzca o yıl içerisinde gerçekleştirilecek mesleki eğitim programlarını karara bağlamaktadır. Eğitim yılı içerisinde yapılacak çalışmaların belirlenmesinde, eğitim sisteminin gözden geçirilerek eğitim-istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesi, aktif istihdam politikalarının daha çok iş arayanı kapsayarak gelişmesine katkı sağlayacak şekilde planlanması hem il hem de ülke ekonomisi açısından yararlı olacaktır.

## **İş gücüne ihtiyacı olan sektörler**

İl Müdürlüğümüz tarafından 2014 yılı 12 Mayıs-27 Haziran tarihleri arasında gerçekleştirilen Konya İşgücü Piyasası Talep Araştırması kapsamında ilimizde özel sektörde faaliyette bulunan 10+ istihdamlı 4.466 işyeri ziyaret edilmiştir. Bu iş yerlerinden 4.065 tanesine bilgi formu uygulanmıştır. Bu araştırma ile; Konya’daki işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve temininde güçlük çekilme nedenleri, 2015 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir. Buna göre işverenlerimiz; gaz altı kaynakçısı, beden işçisi, CNC torna tezgahı operatörü, dökümcü (metal), makineci (dikiş), temizlik görevlisi, makine montajcısı, şoför-yük taşıma, satış danışmanı ve garson mesleğinde açık iş talebi olduğunu ifade etmiştir.

## **En çok açık iş imalat sanayinde**

Araştırma sonuçları işverenlerin Konya’da 2014 yılının ilk 6 ayında 6.863 kişinin temininde güçlük çektiklerini ortaya çıkarmıştır. Firma yetkilileri eleman temininde en fazla güçlük çektikleri meslekleri gaz altı kaynakçısı, beden işçisi (genel), garson (servis elemanı), dökümcü (metal), şoför-yük taşıma, makineci (dikiş), tornacı (torna tezgahı operatörü), temizlik görevlisi, plastik enjeksiyon üretim elemanı, satış danışmanı ve CNC torna tezgahı operatörü olarak belirtmişlerdir. Sektörlere göre en yüksek açık iş oranı olan ilk üç sektörün %4,7 ile İmalat, %4,7 ile Gayrimenkul Faaliyetleri ve %4,6 ile Konaklama ve Yiyecek Hizmet Faaliyetleri sektörleri olduğu tespit edilmiştir.



# “İNSAN KAYNAĞI 2.0” İÇİN HAZIRLIKLIL MIYIZ?”

Dr. Rüştü BOZKURT  
Dünya Gazetesi Yazarı



Gelişmiş toplumlardaki entelektüel çevreler, yaşanmakta olan değişimleri tartışırken, Endüstri 4.0, Analitik 3.0 ve İnsan Kaynağı 2.0, Her Şeyin İnterneti; Akıllı, Bağlantılı Ürünler gibi kavram ve terimleri kullanıyor. Daha önce bir yazımızda, söz konusu kavramlardan, İnsan Kaynağı 2.0 dışında kalanların bileşenlerini açıklamaya çalıştık. Bu denemede, İnsan Kaynağı 2.0 kavramının

bileşenlerini açıklayarak,gelecek inşa etmedeki önemi üzerinde duracağız.

## **İnsan kaynağına bakış açısının değişmesi**

İnsan kaynağı üzerinde düşünce üretene göre , iki nesildir insan kaynağı politikaları uygulanıyor. İnsan Kaynağı 1.0, insanların okullara ve diğer kurumlara girişini/erişimini

sağlamak için tasarlanmıştı. Bu tasarımın arka planında 1970'lerdeki Ortadoks liberal inanç vardı: fakir insanların daha çok ihtiyaçları olduğunu, hükümetlerin de onlara yardım ederek sosyal hareketliliklerini artırabileceği düşünülüyordu . İnsan Kaynağı 2.0 ise, insanların sadece okula girmelerini değil, kendilerini tamamlamalarını ve geliştirmelerini sağlamak için tasarlanmıştı, daha sofistike bir anlayışa dayanıyordu; insanların gerçekte nasıl yaşadığını, sosyal sermayenin önemini, belirsiz koşullarda yaşamının güçlüklerini vurguluyordu. Yeni araştırmalar, motivasyon ve bağlılık gibi konulara odaklanıyor;bu gelişmeleri ilerletecek ve artıracak politikalar öneriyordu.

İnsan kaynağına bakış açısındaki değişmeyi sezenlerin ve analiz edenlerin uyarıları neredeyse çeyrek yüzyıl öncesine dayanıyor : Sanayi Toplumu aşamasında hayatta kalabilmek için kişinin maddi yoksullukla mücadele etmesi ve toplumsal konumunu yitirmekten kaçınması yeteneğini koruması gerekiyordu. Kolektif "sınıf dayanışmasının" ortak hedeflerinde olduğu gibi, eğitim tarzı ve kariyer planlaması gibi bireysel hedefleri de vardı. Düşünce ve eylemlerin hedefinde de yoksulluk ve toplumsal konumu yitirmeme yer alıyordu. Kürsel-odaklı Bilgi Toplumu, Ağ Toplumu ya da Risk Toplumu diye adlandırılan yeni oluşumda ise başka yeteneklerin gerektiği gözlemlendi: Tehlikeleri öngörerek onlara direnç gösterme ve biyografik ve siyasi olarak onlarla başa çıkma yeteneği.

Dalgalanmaların hızlanması, belirsizliklerin yaygınlaşması, karmaşıklığın artması ve muğlaklığın karar çerçevelerini belirlemeyi zorlaştırması iş dünyasını zorlamaya başladı. Bilgi Toplumu, Ağ Toplumu ve Risk Toplumu adı verilen gelişmeler, bireyi, toplulukları ve toplumları bir dizi yeni sorunla yüzleştirdi ve pedagojik kurumların yeni koşulların insanını yetiştirecek biçimde yapılandırılmasını gerektirdi: İnsan Kaynağı 2.0 aşamasında, insanların sürekli iç içe oldukları "korku ve güvensizlikle baş edebilecekleri" yeteneklerle donatılmaları önem kazandı. İnsanlar "korkuyu yaratan nedenlerin üstesinden gilemüyorsa, korkunun üstesinden gelme yol ve yöntemlerinin" bilmeliydi. İnsanlar yok olmadan "uygarlık içinde var olmayı" öğrenmeliydi. Yaşam biçimi ve yaşam tarzlarına ilişkin korku ve güvensizliği aşabilmenin bireysel ve kolektif tepki biçimlerini geliştirmek ve böylece bireysel ve siyasi anlamda korku ve güvensizlikle başa çıkmak gerekti. "Kültürel yetenek geliştirme" diye adlandırılan ihtiyaç giderek kendini hissettirdi. ( Ulrich Beck,2014,s115) .

### **"Küresel ve üstel büyüme" koşulları**

İnsan kaynağına bakış açımızı değiştiren temel eğilimlerden biri, günümüzden 150 bin yıl öncesinden bu güne, homo sapiens "yerel ve doğrusal" evrimleşme ile veri, malumat, bilgi, algılama, anlama ve davranma kodlarını oluşturmasıydı. Günümüzdeki ortam "küresel ve üstel" koşullarda değişiyor. Araştırmacılar, bazı temel gelişmelerin altını çiziyor: Atalarımızın yaşadıkları ortamda, bir gün boyunca oluşan her şey en fazla bir günlük yürüyüş mesafesinde kalıyordu. Bir kuşağın yaşam biçimi ile

bir sonraki kuşağın yaşam biçimi arasında belirgin bir fark oluşmuyordu. Günümüzün " küresel ve üstel gelişim" aşaması, beynimizin anlamak için evrildiği koşullardan çok farklı. Beynimizin yerel ve doğrusal işleyişi ile bugünkü küresel ve üstel gerçeklik "bozucu yakınsamaya" yol açıyor. Teknolojik patlama, beynimizin kolayca uyum sağlayamadığı değişimler yaratıyor .

Gelişmenin yarattığı düş kırıklığına kendimizi kaptırmadan, insan kaynağının uyumunu nasıl sağlamamız gerektiğini, uyum sürecini hızlandırmanın yol ve yöntemini, araç ve gereçlerini tartışmamız gerekiyor. Kuramsal çerçeveler oluşturabilir, ortak enerjimizle uygulama alan ve araçlarını zenginleştirebilirsek, insanın çok önemli yeteneği olan "esnekliği" sayesinde sorunların üstesinden gelebiliriz.

İnsanoğlunun yaşadığı gezegende bir yerde diğerine göç edebilmesi uygarlıkların oluşumunda çok etkili oldu ama, göç edebileceği başka bir gezegen en azından bu aşamada yok. Eğilimlerin yarattığı fırsatları değerlendirme, tehlikelere en düşük bedeli ödeme için arayışları hızlandırmak gerekiyor. Dünyanın en parlak beyinleri soruyor: "Uygarlığın kendisi nasıl evrilecek? Bilim, yaşam tarzımızı, mesleklerimizi ve toplumumuzu nasıl etkileyecek? Bilim refah motorudur. öyleyse bilim, medeniyet ve zenginliği gelecekte nasıl şekillendirecek?" Bu soruların yanıtı şu genellemede saklıdır: "Modern toplumda en değerli emtia bilgilerdir. Bilgelik ve kavrama gücü olmadan, hedefsiz ve amaçsız sürüklenmeye bırakılırız; sınırsız bilgi yeniliğinin etkisinin zamanla yok olmasının ardından, boş ve derin bir his kalır elimizde. " Böylesi bir tuzağa düşmemenin sırrı, Kant' ın "Bilgilerlik

düzenli yaşamdır" uyarısında saklı. Yaşamı sürekli sorgulayarak kendini yeniden üretme olgunluğu bilgileliğin ilk adımıdır; direncimizi artırmanın da etkili yoludur.

Günümüzün sorunlarını sezme, anlama ve açıklama için indirgemeci tek ölçülü düşünme sistemini aşarak, çok ölçülü düşünce aşamasına geçmek gerekiyor. Karşılaştığımız olay ya da olguları değişik bakış açılarıyla analiz ederek, temel amacın maddi ve kültürel zenginlik üretmek insan yaşamını kolaylaştırma olduğu ekseninden kaçırmadan, bilge insanları çoğaltabilirsek, küresel ve üstel gelişme aşamasının yarattığı sorunlara çözüm üretebiliriz.

İnsan Kaynağı 2.0 aşaması, üretim, ulaşım ve iletişim teknolojilerinin iç bütünlüğünün yarattığı yeni kararlar ve kurumların oluşturduğu küresel-odaklı ağ toplumunun risklerini öngörebilecek ve önlem alabilecek donanım ihtiyacını belirleme, eğitim sistemini böyle bir ihtiyaç üzerine inşa edebilme çabalarının bütünüdür.

### **İş yerlerimiz odağında bakınca**

Bilgisayarların yarattığı "akıllı ürünlerin", internet ve özellikle bulut bilişimin yarattığı teknik olanaklar nedeniyle "bağlantılı ürünler" haline gelmesi; "az kişinin yararlanabildiği karmaşık ve maliyeti yüksek ürünlerin kitlelere ulaşabilecek biçimde basit ve ucuz ürünlere dönüştürülmesi anlamına gelen güçlendiren yeniliklerin " hızlanması; ürün ve üretim metodlarını, girdi alan ve girdi veren sektör bağlantılarını, sektör sınırlarını, pazar yapılarını, ticaret sistemlerini, mülkiyet yapılarını, bölüşüm ve yeniden üretim süreçlerini farklılaştırıyor.

Gelişmeler "iş süreçlerini" de yeniden yapılandırıyor. Yeni yapılanmanın işaretleri yeteri kadar var. Üretim sisteminde karşılıklı-bağımlılık ilişkilerinin değişmesi, iş içindeki insanın işlevlerini de değiştiriyor. Daha önce belirtildiği gibi, iş içinde insan kaynağının konumu değişiyor. Hızlı değişmelere eş zamanlı ve doğru tepkiler verebilmemiz için, yerel ve doğrusal gelişmeden, küresel ve üstel gelişmeye sıçrayışın gereklerini yerine getirebilmemiz için bir dizi kuramsal gelişmeye ihtiyacımız var : Önce, bir "değer kuramı" geliştirmeliyiz. Kalkınma merdiveninin iki ayağından biri "değerler" diğer ayağı da "kaynaklar" dır. Değer ve kaynak dengesini kitle zihninde meşrulaştıracak çalışmalar insan kaynağının odaklanmasını ve verimini etkiler. Değerleri netleştirmeden birikim, bilinç, bakış, buluş, beklenti ve bereket dinamiklerini doğru dürüst işletemeyiz.

İkincisi "bilgi kuramı"dır. Bilgi üretiminin hızlanması, büyük verinin ehlileştirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bu açıdan bilgi kuramının varsayımlarını irdelemek ve hayata taşınabilir ve yarar üretebilir bir bilgi kuramını geliştirmek, insan kaynağının değişmelere uyumlandırılmasında temel bileşenlerden biridir.

İnsanın kendisiyle ve çevresiyle ilişkilerinin yapısı köklü biçimde değiştiğine göre, insan kaynağının uyumunu geliştirecek çalışmalarda "İnsan doğası kuramı" da elimizdeki etkili araçlardan bir olacaktır. İnsan doğasını ve sınırlarını bilmeden, insan kaynağı eğitim ve yönetimini doğru bir zemin üzerinde inşa edemeyiz. Öğrenme etken değil, edilgen bir



olgudur; o nedenle eğitim-öğretimde "öğrenme kuramı" kendimizi "tamamlama ve geliştirme"ye dönük yatırımlarımızın verimini etkileyecektir. Öğrenme kuramı, çağımızın temel eğilimlerinden türetilen varsayımlar üzerine kurulan bir zihni model oluşturmanın gerek şartıdır. Öğrenme kuramı olmaksızın, eğitim-öğretim yatırımlarının verimli ve etkili olması zordur.

Bilim ve teknoloji insanlığın ulaşılabilirlik ve erişebilirlik olanaklarını değiştiren bir dizi araç-gereç geliştirildi; geliştirilmeye devam ediyor. Bilgiyi aktarma araçları değişti, insanların dış çevreleri kadar iç dünyalarına erişebilmede geçmişe göre daha değişik olanaklara sahibiz. Etkin iş yapabilmemiz için koşullara uygun "aktarma kuramı" insan kaynakları yönetiminin etkili bir aracı olacaktır.

Dönüşümler yaşam biçimi ve yaşam tarzlarını da köklü biçimde değiştirdiğine göre, toplumun yapısı, işlevi ve kültüründe de köklü değişmelerin olması kaçınılmazdır. Eğer bir "toplum kuramımız" yoksa, bir medeniyet tasavvuruna sahip değilsek, toplumumuzun enerjisini doğru yönlendiremeyiz. Toplum kuramımız

yoksa, insan kaynaklarının yönetiminde iç tutarlılık ve güven yaratmada zorlanırız.

Eğitim-öğretim, geçmişte insanların okula ve işe erişmesine odaklıydı. Bugünde kendine erişerek, sürekli kendini yenileyerek iş içinde konumunu koruma ve geliştirmeye yöneliktir. Son çözümlemelerde, eğitim-öğretim, insanın yetkinliklerini geliştirerek, işini ve aşını korumasını güven altına alma ve kendini geliştirerek iş içindeki konumunu güçlendirmek içindir. Bu açıdan etkin bir eğitim sisteminin önemli parçalarından biri de "fırsat kuramı" olacaktır. Fırsatlara erişebilmenin yollarını açık tutmak, iş içinde kendini geliştirmenin işi korumadaki önemini kavramak için ciddi bir fırsat kuramına ihtiyaç vardır.

Toplumsal yaşam "uzlaşma" üzerine kuruludur. Bizler birlikte yaşamaya mahkumuz. Bu özelliğimiz nedeniyle, insan kaynağı odaklı çabalarda "uzlaşma kuramı" yoksa, çatışmacı anlayış insanlarda karşılık bulun, toplumun enerjisi boşuna harcanmış olur.

Ülke geneli için olduğu gibi, iş yerleri için de kuramsal çerçeveye ihtiyacımız var.

# Hem Bir Arada Hem Ayır

Hem bir arada hem de ayrı olmak, Runner Koleksiyonu'nun tasarım, üretim ve kullanımının ana temasını oluşturur. Sayısız kombinasyonu ve kolayca stoklanabilen yapısıyla Runner, toplantı amacı veya kişi sayısı ne olursa olsun çalışmanızı kolaylaştırır.



V Düzeni



Amfi Düzeni



Sınıf Düzeni



Kapaklı Elips



Köseli U Düzeni



U Düzeni



Elips Düzeni



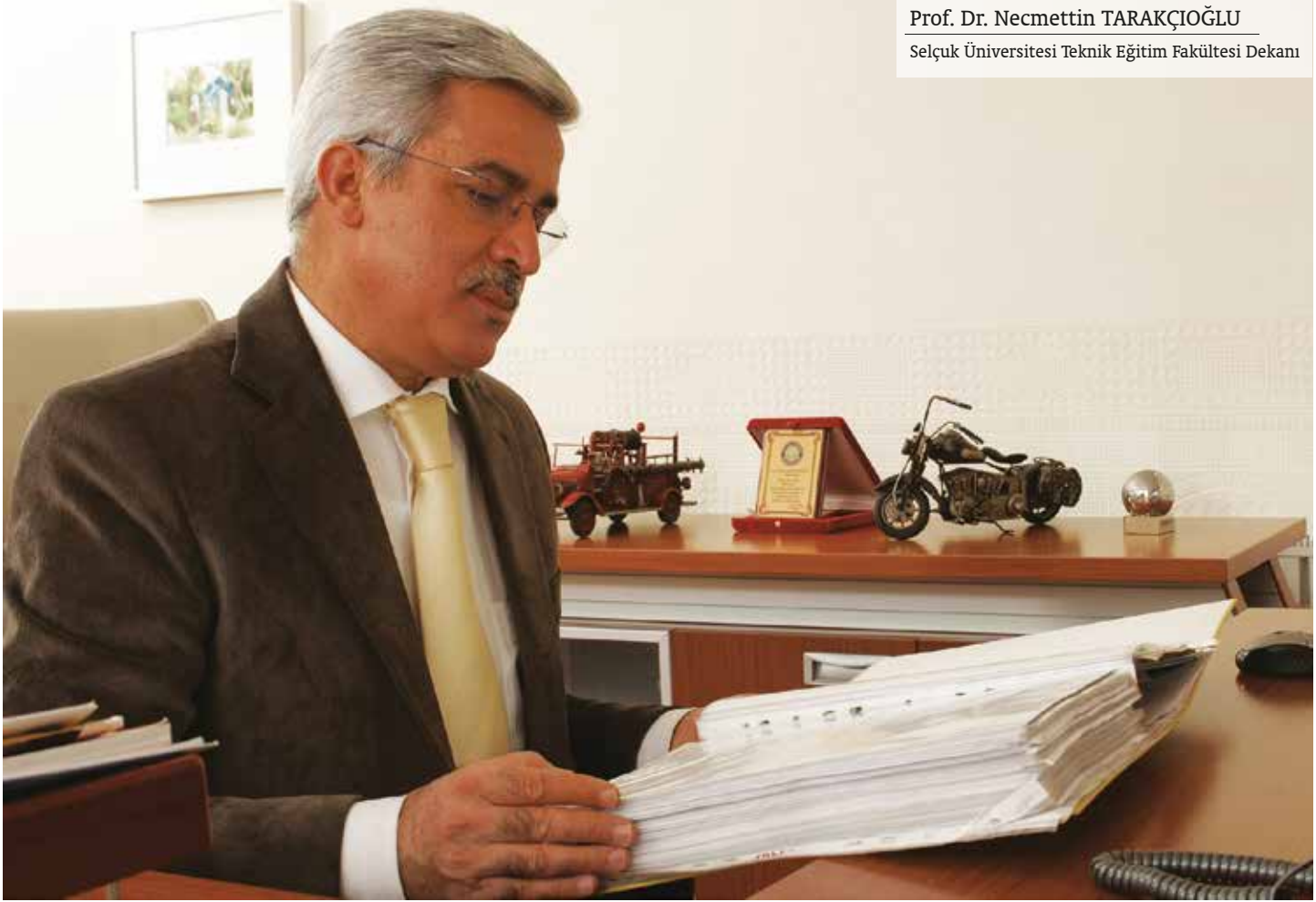
Daire Düzeni



[www.burotime.com](http://www.burotime.com)

**bürotime**  
OFİS MOBİLYALARI

# “GENÇLER MAVİ ÖNLÜK GIYMEK İSTEMİYOR”



Prof. Dr. Necmettin TARAKÇIOĞLU

Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Dekanı

Beni tanıyanlar, Üniversite – Sanayi işbirliği ile yıllardır uğraştığımı ve kendimce mütevazı, bir model, bir örnek olmaya çalıştığımı bilir.

Bu çerçevede geçmiş tarihlerde, bir Kore firması ile ortak proje için görüşüyoruz. Kore firmasının ilgisine sordum, ülkenize 1950 yıllarında yardım için gelmiştik, 1960’da Türkiye’nin çok gerisindeydiniz. Şimdi, size ne oldu da arayış bu kadar açtınız. Koreli misafire cevap verdi,

Kore de yer altı zenginliği yok, tarım zaten olmaz, tek kaynağımız insan. Biz de “insana yatırım yaptık. Paramız da yoktu onu da borç aldık” demişti. Bizde hepsi var ama netice yetersiz dedim içimden. Acaba insana yanlış yatırım mı yaptık? Bir yaptık bir bozduk mu?

Benzer konuda 5 yıl önce LONCA Dergisi için bir yazı yazmışım. Gözden geçiriyorum. Söylenecek şey pek değişmemiş. İsterseniz, 5 yıl sonra



yakın çözümlerden söz edeyim. Söze başlamadan önce 9 Mart 2011 tarihinde İstanbul da 34 ülkenin katıldığı Mesleki Eğitimin Sorunları “Erasmus + HERES” Seminar toplantısında çıkan sonuç “Gençler Mavi Önlük Giymek İstemiyor” yani, hepsinin sorunları var. Hollanda’da Meslek Liseleri kapatılıyor. Bu bağlamda bu sorunun sosyolojik boyutuna girecek değilim.

Konya Organize Sanayi Bölgesi’nde işveren dostlarım beni sıkça ararlar. Hocam, siz hem üniversitede hem de endüstrinin içindesiniz. Bize yetişmiş bir eleman, hem de acil bulur musun dediklerinde; sizde varsa bana gönderin derim. Onlara şunu anlatırım: Ben üniversite 2’nci sınıftan itibaren öğrencilerin arasından, burs benzeri ücret karşılığı yarı zamanlı iş teklif ederim. Bir sınıftan 4 – 5 kişi çıkar sonra, 3’e düşer. İstikrarlı bir tane çıkınca o devam eder. Hem eğitilir, hem de geleceğin elemanı olur.

Şimdi bu işin destekleri de var. İş Kur – İş Başında Eğitim programından istifade edilerek bu elemanların hazırlık safhası finanse edilebilir. Öğrenci teorik dersleri okuldan alırken uygulamaları, güncel teknolojiyi öğrenmeyi endüstride tamamlayabilir.

Önceki yazımızda İngiltere, Almanya ve Amerika’daki örnekleri ve sistemleri anlatmışız. İlave güncel haber Hollanda’daki Meslek Liselerinin kapatılması.

Gelin, sonuçtan önce aşağıdaki istatistik gelişmelere bir göz atalım:  
- Her gün 3 trilyon e –mail gönderiliyor

- Her gün 200 bin yeni internet sayfası açılıyor (Şu anda 200 milyondan fazla blog olduğu ifade ediliyor)

- Google’da 2006’da günlük 2,7 milyar arama yapılırken, şimdilerde bu rakam 50 milyara yaklaşmaktadır.

- Her gün 3000 adet yeni kitap basılıyor.

- Her gün 3000’e yakın yeni icat yapılıyor. Sadece 3 tanesi patentlenip teknolojiye dönüşüyor.

- Herhangi 40 sayfalık bir gazetenin 1 haftada verdiği bilgi ortalama 280 sayfa. 18. Yüzyıl Avrupa’sında bir insanın bir ömür boyu öğrendiği bilgidenden daha fazla.

- Şu anda herhangi bir üniversitenin teknik bilimler bölümlerinde 4. Sınıfta okuyan bir öğrencinin 2.sınıfta öğrendiği bilgiler tamamen değişmiş ve yenilenmiştir.

- 2010’da en çok aranan 10 meslek 2004’te henüz yoktu ve adı bile bilinmiyordu.

- Mezun olduktan sonra formasyonumuzun her yıl %10 unu kaybetmekteyiz. Eskiden diplomalarla

birlikte okuldan çıkartılmış olan bilgi birikimi bir öğretmeni, bir doktoru, bir avukatı, bir mühendisi emekli etmeye yeterken şimdi mümkün değildir.

Gelişmelerin bu kadar hızlı olduğu çağımızda ne yapacağız. Çağımızın gelişmelerini nasıl yakalayacağız.

### **“Organize Sanayi Bölgelerinde OSEM oluşturulmalı”**

Teknik elemanı, sanayilerde hazırdan boşuna aramayı bırakıp, eğitim süreçlerine katkıda bulunmalı, isteklerini uygulamalı, uyum ve intibak süreçlerinin sağlanması için uygun çalışmalar yapılmalıdır. MEB, Üniversiteler, TOBB, Sanayi Odaları, Meslek Odaları, eğitim komisyonlarını bu doğrultuda güncellemeli, imkânlarını birleştirmeli, bölgelerin ihtiyaçlarına göre çeşitlendirmelidir. Organize Sanayi Bölgelerinde Endüstriyel Eğitim ve Koordinasyon Merkezleri (OSEM) oluşturulmalıdır. 5 yıl önce yazdığımız bu ifadeler karşılık bulmamış gözüküyor. O halde birileri faaliyete geçmeli.



# ALMAN MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Esin ÖZDEMİR  
TOBB AB Dairesi Uzmanı



Almanya’da işbaşında öğrenme, mesleki eğitim sisteminin geleneksel ve en temel bileşenlerinden biri. Bu nedenle Alman Mesleki Eğitim Sistemi, “dual sistem” (ikili sistem) olarak anılmakta. Bu sistemde tarihsel olarak Orta Çağ’daki loncaların bir devamı olan odalar önemli görevler üstleniyor.

Almanya’da zorunlu eğitim, genel itibarıyla 9 yıl olmakla birlikte, bazı eyaletlerde 10 yıl ve bunun ilk 4 yılını ilkokul oluşturuyor (Berlin ve

Brandenburg eyaletinde 6 yıl). Her çocuk, olgunluk durumuna göre 5 ile 7 yaş arasında ilkokula başlamakta ve ilkokuldan sonra öğrenciler 4 farklı tür okula devam edebilmekte: Hauptschule (temel ortaokul), Realschule (Hauptschule’den daha ileri düzeyde olan ikinci düzey ortaokul), Gymnasium (en ileri düzey ortaöğretim kurumu olup, lise olarak da adlandırılmakta) ve bu okul türlerinin hepsini bünyesinde barındıran ancak çok yaygın olmayan Gesamtschule (birleşik ortaokul).

Hauptschule, öğrencilerin beşinci sınıftan dokuzuncu sınıfa kadar, genel temel eğitim aldıkları bir okul. Almanya’nın bazı eyaletlerinde temel okulun onuncu sınıfı da bulunmakta olup, bu okulda daha çok pratiğe dayalı mesleklerde bir eğitim almaya yönelik temel oluşturulmakta.

Realschule’ye ise daha başarılı öğrenciler devam etmekte olup, Hauptschule’ye göre bir yıl daha fazla öğrenim görülmekte. Buradan alınan diplomayla, üst seviye meslek okuluna

(Fachoberschule) veya meslek lisesine (Fachgymnasium) devam edilebilmekte.

Gymnasium'da ise öğrenim 13'üncü sınıfa kadar devam etmekte. Bu okulun son üç yılında öğrenciler derslerini belirli kombinasyonlarda seçebilmekte. 12'nci sınıftan sonra alınan ve meslek yüksekokuluna devam hakkı tanıyan diploma ve 13'üncü sınıftan sonra alınan ve üniversiteye girme hakkını sağlayan diploma olmak üzere bu okullarda iki tur diploma verilmekte. Ancak, bu ikinci tur diplomayı alan pek çok öğrenci de, üniversite hakkından vazgeçip, dual sisteme dahil olmaktadır. Günümüzde pek çok eyalette Gymnasium eğitiminde kısaltmaya gidilmekte. Böylece Almanya'da meslek yüksekokuluna giriş hakkı 11'inci sınıf, üniversiteye giriş hakkı ise 12'nci sınıf sonunda elde ediliyor.

Bu okulların dışında Gesamtshule adı verilen okullarda ise öğrenciler başarı durumlarına göre farklı tür eğitimle diğer tüm okul türlerinin diplomasını alabilmekte. Bununla birlikte, Almanya'da bahsi geçen tüm okulların (Hauptschule, Realschule, Gymnasium ve Gesamtshule) 5. ve 6. sınıfları yönlendirme sınıfı olup, bu süre zarfı sonunda öğrenciler yeteneklerine göre farklı öğrenim yollarına yönlendiriliyor.

Meslek eğitimi ise zorunlu eğitim sonrasında başlayabiliyor. Bahsi geçen okulları bitiren öğrenciler dual mesleki eğitime veya tam zamanlı bir meslek okuluna devam edebiliyor. Esasen dual mesleki eğitime devam için formel bir diplomaya ihtiyaç yok ancak bu durum öğrencinin işletme tarafından kabul edilme şansını çok zayıflatıyor. Ancak tüm öğrencilerin % 50'sinden fazlası dual sisteme dahil

olurken (yaklaşık 1,6 milyon kişi), sadece yaklaşık % 15'i tam zamanlı meslek okullarına devam ediyor. Dual sistemde de eğitimin 3 veya 4 günü işletmede, geri kalan teorik kısmı da okullarda (yarı zamanlı okul) uygulanıyor. Almanya'daki tüm eğitim sistemi ile mesleki eğitimin bu sistem içerisindeki yeri Tablo 1'de daha detaylı olarak görülebilir. Ancak burada belirtilmesi gereken bir nokta, dual sisteme geçişin sadece Hauptschule'den olmayıp, Realschule ve hatta Gymnasium'dan da mümkün olduğu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TOBB ve TEPAV temsilcilerinin yer aldığı bir heyet tarafından, Alman Mesleki Eğitim Sistemi'ni ve bu sistemde odaların rolü ile Alman İş Kurumu'nun politika ve faaliyetlerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen Berlin çalışma ziyaretinde de görüldüğü gibi, bazı mesleklerde (örneğin, diş teknisyenliği gibi) dual eğitime başlama en az Realschule diplomasını gerektiriyor. Tam zamanlı meslek okullarında eğitim ise 2-3 yıl sürüyor. Burada da gerektiğinde uygulamalı eğitim görülebilir. Almanya'da mesleki eğitim esasen temelde sürekli mesleki eğitim olarak ikiye ayrılıyor. Dual sistem ve yükseköğrenime kadar olan diğer tüm örgün meslek okulları esasen temel mesleki eğitim dahilinde bulunuyor. Bunun dışında, özellikle istihdamla veya işsizlik durumunda devam eden eğitim, sürekli mesleki eğitim, ileri eğitim veya meslek içi eğitim olarak adlandırılıyor. Bu eğitimle mesleki bilgi ve beceriler yenilenmekte ve tamamlanmakta. Ayrıca mesleğini çeşitli nedenlerle kaybedenler (sağlık, teknolojik gelişme vb.) için de yeniden mesleki eğitim imkanları bulunuyor.

## Hayat Boyu Öğrenme

23	Üniversite		İşletmede devam eğitimi			Aşam okulu - tam zamanlı yetiştirme eğitimi	Ticaret okulları ve teknik okullar	Üniversite	Yükseköğretim
22	Üniversite		Meslek Yüksekokulu			Meslek hayatı			Üniversite
21	Üniversite		Meslek Yüksekokulu			Meslek hayatı			Üniversite
20	Üniversite		Meslek Yüksekokulu			Meslek hayatı			Üniversite
19	Üniversite		Meslek Yüksekokulu			Meslek hayatı			Üniversite
18	Bir meslekte uzmanlaşma Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Ortaöğretim 2. düzey
17	Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Ortaöğretim 2. düzey
16	Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Gesamtschule
15	Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Gesamtschule
14	Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Gesamtschule
13	Gymnasium		Meslek okulu (üst seviye)			DUAL SİSTEM (İşletmede meslek eğitimi ve part-time meslek okulunda eğitim) (TÜM YAŞ GRUBUNUN %53'Ü)			Gesamtschule
12	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
11	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
10	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
9	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
8	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
7	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme
3-6	Yönlendirme		Yönlendirme			Yönlendirme			Yönlendirme

## MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN YASAL VE KURUMSAL ALTYAPISI

Mesleki eğitimin işletmelerde uygulanan bölümünden Federal Hükümet, okullarda uygulanan bölümünden ise genel liselerde de dahil olmak üzere tüm okullarda olduğu gibi eyalet hükümetleri sorumludur. Eğitim ve Kültür İşleri Bakanları Daimi Konferansı ise tüm eyaletlerdeki okullarda verilen eğitimin koordinasyonundan sorumludur. Mesleki eğitimden federal düzeyde ve genel anlamda sorumlu olan Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, genel koordinasyondan ve mesleki eğitim politikasına ilişkin temel konular ile birlikte araştırma ve inovasyon politikasından da sorumludur. Mesleki eğitimin işbaşı ayağını düzenleyen kanun ise ilk olarak 1969 yılında yürürlüğe giren ve daha sonra 2005 yılında revize edilen “Mesleki Eğitim ve Öğretim Kanunu”dur. Bu kanun çerçevesinde işletmelerdeki mesleki eğitimden Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü (FMEE) sorumludur. Bu kanunla, işletmelere mesleki eğitim sağlama hakkı verilmekte ve bu eğitimin koşulları belirlenmekte. Kanun, kamu, sanayi ve ticaret ile Zanaatkar Yönetmeliği'nin geçerli olmadığı zanaatkar alanlarındaki meslekler için geçerli. Kanunun içeriği özetle şöyle sıralanıyor:

- Eğitim sözleşmesinin içeriği,
- İşletme ve eğitmenin yeterliliğine ilişkin gereklilikler,
- İşletmelerin ücret ödeme yükümlülüğü,
- Eğitmen ve öğrencinin hak ve sorumlulukları,
- Sınavların uygulanması ve belgelendirme,

- Yetkili merci (odalar) tarafından işletmede mesleki eğitimin düzenlenmesi, denetlenmesi ve izlenmesi. Bununla birlikte, Alman Sosyal Kanunu, Gençler İçin İş Güvenliği Kanunu ve Çalışan Annelerin Korunması Kanunu'nda da mesleki eğitime ilişkin hükümler yer alıyor. Eğitimi verilen her meslek için söz konusu eğitimin detaylı içeriğinin belirlenmesi ve bu sayede işbaşı eğitiminin düzgün şekilde işleyebilmesi amacıyla, FMEE tarafından meslekler tanımlanarak ve her meslek için bir eğitim direktifi hazırlanmakta. FMEE ayrıca mesleki eğitimin geliştirilmesi için araştırma da yürütüyor. Eyalet hükümeti ise meslek okullarındaki müfredattan, bina yapımı ve bakımından, öğretmenlerin ücretlerinin ödenmesinden sorumludur.

Almanya'da mesleki eğitim alanında faaliyet gösteren diğer önemli kuruluşlar da ticaret ve sanayi odaları ile esnaf ve zanaatkar odaları. Ticaret ve sanayi odaları, üyesi bulunan işletmelerin çıkarlarını belediyeler, eyaletler ve bölgesel devlet makamlarına karşı bölgesel bazda temsil ediyor. 3,6 milyon işletme kamu hukukuna tabi faaliyet göstermekte olan ticaret ve sanayi odalarına üye. Ticaret ve sanayi odaları bölgesel olarak yapılandırılmış olup, federal çapta 82 oda bulunuyor. Alman Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği (DIHK), ticaret ve sanayi odalarının en üst kuruluşu olup merkezi Berlin'de bulunuyor. Odalar; yeni işletme kurmak, dış ticaret, vergi hukuku vb. konularda işletmelere danışmanlık hizmeti sunuyor. Mesleki eğitimin desteklenmesi, düzenlenmesi ve

denetlenmesi de devlet tarafından ticaret ve sanayi odalarına devredilmiş olup, ticaret ve sanayi odaları yaklaşık 180 tanınmış meslekte yetkili merci olarak görülüyor. Benzer şekilde kamu hukukuna tabi olan esnaf ve zanaatkar odaları bünyesinde ise bölgedeki zanaat işletmeleri örgütleniyor. Federal çapta 55 adet esnaf ve zanaatkar odası bulunuyor. Esnaf ve zanaatkar odaları, ülke çapında 850 bin üyeye sahip ve bu üyelerine teknik, işletme yönetimi, hukuki danışmanlıktan mesleki eğitim danışmanlığına kadar uzanan geniş bir yelpazede hizmet sunmakta. Alman Esnaf ve Zanaatkarları Merkez Birliği'nin (ZDH) merkezi Berlin'de bulunuyor. Bölgesel odaların yanında, 42 birlik de Merkez Birlik bünyesinde yer alıyor. Esnaf ve zanaatkar odaları 120 tanınmış meslekte yetkili merci olup, ayrıca zanaat alanında mesleki eğitimin düzenlenmesi sorumluluk alanlarına giriyor. (Odaların rolleri yazının devamında mesleki eğitimin uygulanması bölümünde daha detaylı açıklanıyor.)

İş Ajansı (Agentur für Arbeit) ise eğitim verebilecekleri kişiyi arayan işverenler için ilk adres oluyor. İş Ajansı Yönetim Kurulu'nda ilgili Bakanlık, Eyaletler, İşçi Sendikaları Federasyonu ve İşverenler Federasyonu temsil ediliyor. Kurum merkezinde ve taşra teşkilatlarında yaklaşık 120 bin kişi çalışıyor. Sadece Berlin'de 3 bin kişi çalışıyor. İş Ajansı'nın hizmetleri arasında dual sisteme ilişkin olarak, İş Yeri ve İş Borsası ile İşveren Servisi ön plana çıkıyor. İşverenlerin eğitim için uygun adayları arayabilecekleri bilgi bankası olan İş Yeri ve İş Borsası'nda aynı zamanda işverenler kendi uygun

eğitim yerlerini de duyurabiliyor. Böylece gençler de buradan bir eğitim yeri arayabiliyor. İşveren Servisi'nden ise telefon, yazı veya e-posta yoluyla uygun eğitim yerleri duyuruluyor. Mesleki eğitime geçişte zorluk yaşayan kişiler için de İş Ajansı'nın eğitim kurumları ile birlikte yürüttüğü mesleki hazırlık programları bulunuyor. Mesleki eğitim alacak işletme bulamamış kişiler için de benzer programlar bulunmakta. İş Ajansı ayrıca ileri eğitim konusunda da adaylara kapsamlı bilgiler sunuyor. Bunun dışında Kurum, işsizlerle işverenleri buluşturmak ve işsizleri iş sahibi yapmak amacıyla çalışmalar yürütüyor. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile Kurum arasında, ne kadar eğitim için ne kadar para harcanacağına dair bir "hedef anlaşma" imzalanmakta. Bu anlaşmalarda ayrıca, kurumun en temel kaygısı olan işe yerleştirme hedefi de belirleniyor. Kurumun yerel ofislerinde istihdam edilen "mediator"ler aracılığıyla, işsizlerle bir saatlik görüşmeler gerçekleştirilerek, onların zayıf ve güçlü yönleri ortaya çıkarılıyor. Bu yolla ne türde ve düzeyde yeterliliklere ihtiyaç duydukları belirlenen işsizler, Alman Sosyal Yasası'nda (Sozialgesetzbuch 3-SGB3) belirtilen ve müfredatları Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü, odalar, işveren örgütleri ve sendikaların yer aldığı gruplarca hazırlanan kurslardan, kendileri için uygun olanına yönlendiriliyor. Bu kurslar (aktif iş gücü politikaları) için her yıl 4,5 milyar euro harcanıyor. Eğer bir birey gereken yeterliliklere sahipse de, kurum onun için ekstra yatırım yapmamakta. Kurumun, sadece işverenle ilgilenen çalışanları da bulunmakta, böylece işsiz ve işveren ayrı ayrı değerlendirilmekte.

Bu kişiler işverenle sürekli irtibat halinde olup, onları ziyaret ederek ve düzenli şekilde anketler uygulayarak, ihtiyaçlarını tespit ediyor. İşverenlere memnuniyet anketi de uygulanıyor. Sonuç olarak Almanya'da, iş gücü piyasası ihtiyaç analizleri kurum tarafından, şirketlerle yüz yüze görüşmelerle, saha araştırmasına dayalı olarak yapılıyor. Diğer işveren kuruluşları ise yeni meslekler oluşturulması ve var olanların güncellenmesi aşamasında etkin oluyor. Eğitim direktiflerinin hazırlanması aşamasında katkı sağlamak üzere uzmanlar atanıyor, ayrıca öğrencilere verilecek ücretlerin de belirlendiği toplu sözleşmeler yapılıyor.

### DUAL MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ VE ODALAR İLE İŞLETMELERİN ROLÜ

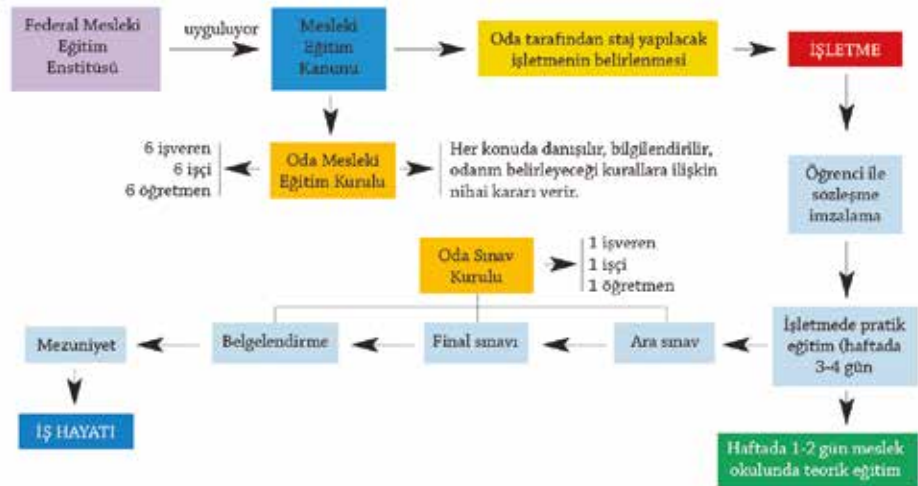
Almanya'daki mesleki eğitimin temelini teşkil eden dual mesleki eğitim sistemi, işletme ve okul olmak üzere iki farklı yerde sürdürüldüğü için bu ismi alıyor. Sistemin temeli

Orta Çağ'daki loncalara ve bunlar bünyesinde yapılan mesleki eğitime dayanıyor.

Sisteme okul bileşeni, 18 yaş altı çalışanların meslek okullarına gitmesini zorunlu kılan Ticaretin Düzenlenmesi Kanunu ile girmiş bulunuyor. 19. yüzyılda ise Sanayi Devrimi ile büyük ölçekli mekanik mühendislik şirketleri, kendi bünyelerinde sistematik biçimde mesleki eğitim vermeye başlıyor. Zanaatkarların Korunması Kanunu'nun 1897 yılında yürürlüğe girmesiyle de çırak ve kalfaların eğitiminin izlenmesinden Zanaat Odaları sorumlu kılınıyor. 1920 yılında ise dual mesleki eğitim zanaatkar mesleklerinde olduğu gibi ticaret mesleklerinde de uygulanmaya başlanıyor. 1969 yılında yürürlüğe giren Mesleki Eğitim Kanunu ile dual mesleki sistemi bugünkü yapısına kavuşuyor.

Dual sistemde öğrenci mesleğini öğrenirken, aynı zamanda deneyim de kazanıyor. Dual mesleki eğitim, 2007

## Alman Mesleki Eğitim Sistemi



Sistem şekilde bir bütün olarak gösteriliyor.

yılı itibariyle ekonominin her alanında onaylanmış 346 meslekte, genelde 3 yıl olmak üzere, 2,5 yıl ila 4 yıl arası sürüyor. Terzilik, biyoloji laboratuvarı teknisyeni gibi uzmanlaşmış meslekler olabildiği gibi, ofis elemanı veya mekatronik teknisyeni gibi pek çok alanı kesen nitelikte meslekler de olabiliyor. Bu meslekler sürekli güncellendiği gibi, yeni meslekler de ekleniyor. Yeni mesleklerden 49 adedi 1996 yılından sonra eklenmiş bulunuyor. Dual mesleki eğitim sisteminin amacı, öğrenciye geniş tabanlı bir mesleki eğitim vermek ve onun iş dünyasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde bilgi ve becerilerle donatılmasını sağlamak. Yazının başında da belirtildiği üzere, pek çok farklı ortaokul kurumundan (Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule veya bir meslek okulu) mezun olan ve bu kapsamda zorunlu eğitimi tamamlamış bulunan öğrenciler dual sistemde tekrar bir araya geliyor. Sisteme dahil olmak için bunun dışında başka bir on şart bulunmuyor.

Dual sistem ikinci seviye ortaöğretim içerisinde (bu yaş grubundaki toplam gençlerin % 53'ü dual sisteme dahil olmakta), açık ara farkla en fazla öğrenciye sahip. Mezunların büyük çoğunluğu beceri sahibi olarak iş hayatına atılmakta, daha sonra da bir kısmı sürekli mesleki eğitim kapsamında eğitimine devam etmekte. Bir kısmı da daha ileri seviyede yeterliliklere sahip olarak yüksekokula gitme şansı ve hatta bunun da sonrasında yükseköğrenime devam etme şansına sahip oluyor. Dual sistemin merkezinde, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca “yetkili mercii”



(competent body-zuständige Stelle) olarak belirlenmiş olan kurumlar yer alıyor. Bu kurumlar mesleğin niteliğine göre Ticaret ve Sanayi Odası, Esnaf ve Zanaatkarlar Odası, Ziraat Odası, Avukat Odaları, Tabip Odaları vb. olabilmekte. Ancak genel itibariyle bu yetkin kurumlar, Ticaret ve Sanayi Odası veya Esnaf ve Zanaatkarlar Odası olmakta. (Yazının bundan sonraki kısmında yetkin kurum anlamında “oda” ifadesi kullanılmıştır).

### **UYGUN İŞLETMENİN BELİRLENMESİ**

Dual mesleki eğitim, odanın, işletmeleri öğrencilere kendi bünyelerinde mesleki eğitim verip veremeyeceğini değerlendirmesi ile başlıyor. Eğitim vermek isteyen işletme odaya başvurmakta, bu işletme oda tarafından değerlendiriliyor. Bu değerlendirme sonucu, işletmenin uygunluğunun onaylanması durumunda da, oda işletmeye mesleki eğitim sağlamak üzere yetki veriyor. Odalar bu görevi kendi bünyelerinde çalıştırdıkları eğitim danışmanları aracılığıyla yürütüyor. Örnek olarak,

Berlin TSO tarafından yaklaşık 30 danışman istihdam ediliyor. Odanın mesleki eğitimle ilgilenen, temel mesleki eğitim ve ileri mesleki eğitim olmak üzere iki birimi bulunuyor. Odaların danışmanları, işletmeleri, çalıştırdıkları eğitici personelin (eğitmen veya eğitmenlerin) yetkinliği ve eğitim ortamları açısından değerlendirerek uygunluklarına karar veriliyor. İlk olarak eğitmenin, alanında mesleki eğitim diplomasına ve ilgili alanda en az altı yıllık iş deneyimine sahip olması gerekiyor. Mesleki diplomanın olmaması durumunda, deneyim yeterliyse yetki veriyor. Eğitmenlerin ayrıca, pedagojik yeterliliğe de sahip olmaları isteniyor. Bunun için ayrıca eğitimler düzenlenerek, gerekli bitirme belgeleri ticaret ve sanayi odası veya esnaf ve zanaatkarlar odasına veriliyor. Ortalama 120 saat süren bu eğitimlerde, dual sistemin işleyişi de eğitmen adaylarına aktarılıyor. Bazı zanaatkar mesleklerde ise ustalık belgesi zorunluluğu olduğu ve ustalık eğitimi, eğitmenlik yeterliliğini de içerdiği için ustalık belgesine sahip olanların başka bir sınava girmesine

gerek duyulmuyor. İkinci olarak, iş yeri ortamında mesleğin icra edilmesi için asgari donanımın (yer, makineler, aletler vb.) bulunması gerekiyor. Bu çerçevede öğrenci gelecekte mesleğini icra ederken, ihtiyaç duyacağı her şeyi bu ortamda öğrenebiliyor. Bu kapsamda, öğrenci sayısının çalışan kalifiye eleman sayısı ile orantılı olması gerekiyor. Bu, odalarca uygulanan yeterlilik testi ile tespit ediliyor. Böylece, meslek eğitimi, ancak mesleki ve kişisel anlamda eğitimi verebilecek yetkinlikte usta öğretici bulundurduğu ve eğitim ortamının uygun olduğu, oda tarafından tescil edilen işletmelerde sürdürülebilmekte. Bunun dışında herhangi bir işletmenin kendi inisiyatifli ile stajyer çalıştırma hakkı bulunmuyor. Eğitim sağlayabilecek işletmelerin listesi daha sonra odanın internet sitesinde yayımlanıyor. Özetle Almanya’da sadece belirli önkoşulları sağlayan işletmelerce mesleki eğitim veriliyor.



## **İŞLETME VE ÖĞRENCİ ARASINDA SÖZLEŞME İMZALANMASI**

Mesleki eğitim almak isteyen öğrenciler, İş Ajansı'nın hizmetlerinden de yararlanarak, doğrudan bu listede bulunan şirketlerden birine başvurabiliyor. Başvuru genel olarak zorunlu eğitimin son senesinde yapılıyor. Adaylar da genelde 16-19 yaş aralığında oluyor. İşletme kaç öğrenciye ve hangi meslek veya mesleklerde eğitim vereceğine, oda ile de mutabakata vararak, kendisi karar verebiliyor. İşletme, eğitim verilecek kişiyi de ilan yoluyla veya İş Ajansı aracılığıyla buluyor. Öğrenciyi normalde bir çalışanını istihdam ederken yaptığına benzer şekilde (özgeçmişine göre, mülakat yaparak ve bazen de işe alma testiyle) değerlendiriyor. Görüşme sırasında işveren ve eğitmen, büyük işletmelerde de personel ve eğitim müdürü bulunuyor. İşletme bir öğrenciyi uygun görüp, eğitim

vermeyi kabul ettiğinde de, onunla bir sözleşme imzalıyor. Sözleşme ile işletme; öğrenciye eğitim gördüğü meslekte yukarıda bahsi geçen eğitim direktifinde yer alan bilgi ve becerileri kazandıracağını taahhüt etmiş oluyor. Sözleşmelerin kaydı da odalar tarafından tutuluyor ve bu sözleşmede yer alan maddeler ana başlıklarıyla şöyle sıralanıyor:

- Eğitimi alınacak mesleğin tam olarak tanımı,
- İşletmenin ve öğrencinin isim ve adresleri ile eğitmenin ismi,
- Eğitimin ne zaman başlayacağı ve ne kadar süreceği,
- Öğrencinin düzenli olarak kaç saat çalışacağı,
- Deneme süresinin ne kadar süreceği,
- Öğrencinin ne kadar tatil hakkı olacağı,
- Öğrenciye ödenecek aylık ücret,
- İşletmenin eğitim planı (ekinde),
- Sözleşmenin fesih şartları.

Bu anlaşma ile eğitim direktifinde yer alan eğitim süresi kısaltılabiliyor. Meslek yüksekokullarına giriş hakkı olan veya lise diplomasına sahip kişiler için 12 aya kadar; Realschule veya meslek lisesi diploması olanlarda ise altı aya kadar kısaltılabiliyor.

## **İŞ YERİNDE STAJ**

İş yerinde staj, işletmede öğrencinin öğrenimine başlamasından önce, doğru adayı doğru işletmeye yerleştirmek üzere gerçekleştirilen, iki-dört haftalık programlardır. Öğrencilerin iş yeri stajı genel eğitim veren okulların 9'uncu, 10'uncu ve 11'inci sınıflarında zorunludur. Bu staj sayesinde öğrenciler kendi ilgi alanlarını ve becerilerini tanımakta,

işletme de öğrenciyi tanıma şansı buluyor. Yasal olarak bir staj anlaşması bulunmuyor. Ancak staj belgesi verilmektedir ve bunlar odalardan temin ediliyor. 18 yaşın altındakiler de Gençlere Yönelik İş Güvenliği Kanunu'nun yaş, günlük ve haftalık maksimum çalışma zamanı, dinlenme molaları, tatil günleri vb. maddelerine uyulmak zorunda. Öğrencilerin sigortaları işletmece ödenmediği gibi, öğrenciye ücret de verilmiyor. Staj için uygun aday bulmak için odalara, okullara ve İş Ajansı'na başvuruyor.

### UYGULAMA

Sözleşme imzalandıktan sonra, öğrenci dual mesleki eğitimine, haftada 3-4 gün işletmede, kalan zamanda ise meslek okulunda olmak üzere başlıyor. Öğrenci ile sözleşme imzalayan işletme sahibi, artık “eğitim veren” (Ausbildender) adını alıyor. Eğitim veren, genel olarak bu işi, uygun bir çalışanına veya eğitime devrediyor. KOBİ'lerde ise bu kişi işverenin kendisi olabilir. İşletmedeki her eğitim en az bir ay ve en fazla dört ay süren deneme süresiyle başlıyor. Bu süre içerisinde, işletmede eğitimden sorumlu olanlar öğrencinin işletmeye uyup uymadığını tam olarak kontrol etmek zorunda. Öğrenci de doğru yerde olup olmadığına karar veriyor. Deneme süresinde sözleşme işveren veya öğrenci tarafından neden belirlenmesiz feshedilebilir. Deneme süresi sonunda ise ancak iş yeri veya okula neden göstermesiz sürekli olarak gelmemesi veya eğitim sırasında bir suç işlenmesi gibi ciddi nedenler olduğunda işten çıkarma söz konusu oluyor.

Öğrenci veya işletme sözleşmeye uygun davranmazsa her iki taraf da tazminat davası açma hakkına sahip, ancak genellikle başlangıçta odanın uzlaşma birimi devreye giriyor. Öğrenci eğitim süresince üretim sürecine katılıyor ve ürettiği ürün sonuçta kullanılıyor. İşletmede mesleki eğitim, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca, FMME'nin federal olarak tanınan her meslek için (yaklaşık 350 adet) hazırladığı eğitim direktiflerine uygun olarak gerçekleştiriliyor. Eğitim direktifi işletmelere odalarca temin ediliyor. Direktifte ilgili meslekte neler öğrenilmesi gerektiği bağlayıcı olarak belirtiliyor. Böylece işletmedeki her öğretmen öğrencisine aktarmak zorunda olduğu bilgi ve becerilerin bilgisine sahip oluyor. Direktifin içeriği özetle şunları kapsıyor:

- Mesleği alınan eğitimin tanımlanması,
- Eğitim süresi (iki, üç veya üç buçuk yıl),
- Öğrencinin edinmesi gereken bilgi ve beceriler,
- Eğitimin içeriksel ve zamansal (tahmini) yapısı (eğitim çerçeve planı),
- Sınava ilişkin temel gereklilikler.

Direktif, işletme tarafından kendi eğitim planları hazırlanmak suretiyle uygulanıyor. Bu direktifle, işletmenin kendi özel ihtiyaçlarından bağımsız olarak, her mesleğin eğitiminin ulusal anlamda belirli bir standartta, içeriksel olarak kıyaslanabilir şekilde verilmesi garanti ediliyor. İşletmede mesleki eğitim ülke çapında bu çerçevede belirli standartta verildiği için, öğrenci mezuniyet sonrası her yere başvurabiliyor ve işveren de başvuranın ne tür yeterliliklere sahip olduğunu biliyor. İşletmenin eğitim

planı, eğitim direktifinde belirtilen tüm içeriği kapsıyor ve işletme tarafından eğitim sürecini denetleyen, şartların yerine getirilmesini güvence altına alan Odaya, sözleşme ile birlikte teslim ediliyor. Eğitim planında, öğrencinin hangi zaman aralığında ne öğreneceği belirtiliyor. Böylece işveren ve öğretmen, hangi öğrenim adımlarını, hangi zamanda işyeri çalışma düzeni içerisine yerleştirebileceklerini planlayabiliyor. Ayrıca işletme, kendine has ihtiyaçlarını da uyguladığı eğitim planına yansıtıyor ve eğitim planını zaman içerisinde ihtiyaçlara göre değiştirebiliyor.

Eğitim direktifi böylece bir anlamda asgari gereklilikleri ortaya koymakta. Bir başka ifadeyle, eğitim direktifi ile eğitimin kalitesi güvence altına alınırken; işletmelere de mesleki eğitimi verirken, kendi ihtiyaçlarını karşılama ve eğitim planlarını buna göre belirleme hakkı tanınarak, eğitimin özel sektörün ihtiyaçlarına duyarlılığı ve bu anlamda esnekliği de garanti edilmiş oluyor. Bu anlamda işveren bunu yaparken pek çok kurala uymak ve pek çok görevi yerine getirmek zorunda. Bu kuralların en önemlileri ise şunlardan oluşuyor:

- Öğrencinin belirtilen eğitim süresi içerisinde, öngörülen sınavı geçmesini sağlamak,
- Öğrenciye sadece eğitime ilişkin görevleri vermek (öğrenci işletmede genel temizlik işlerinde kullanılamaz, sadece aletlerin bakımını yapmak ve çalıştığı yeri temiz tutmakla yükümlüdür),
- Öğrenciye iş aletlerini, malzemelerini, mesleki yayınları ve diğer eğitim araçlarını ücretsiz

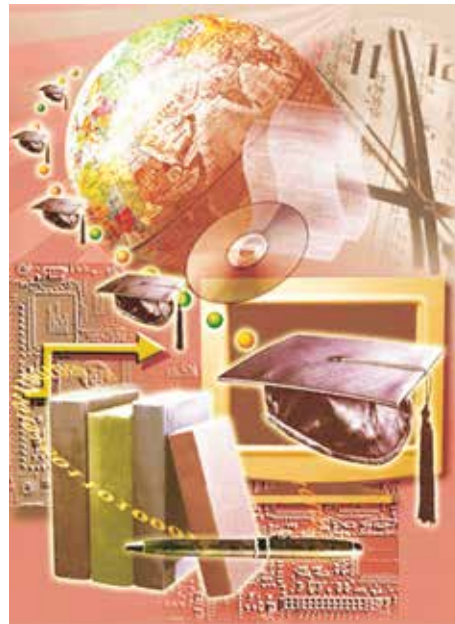


olarak sunmak,  
-Öğrencinin ahlaki açıdan ve bedensel olarak tehlikeye düşmemesini sağlamak,  
-Öğrencinin meslek okuluna gitmesine izin vermek,  
-Öğrenciye rapor defteri tutturmak, bu rapor defterini düzenli olarak imzalayarak, tek tek öğrenim adımlarının yerine getirildiğini onaylamak.

Eğitim işi işverence kendisine devredilmiş olan eğitmen ise işletmede meslek eğitiminin zamansal ve içeriksel planlaması ile uygulanmasından sorumlu. Büyük ölçekli işletmelerde, genellikle işletmelerinde sadece eğitim işiyle ilgilenen, esas meslekleri bu olan eğitmenler çalıştırılıyor. Bu eğitmenler geniş bir öğrenci grubundan sorumlu bulunuyor. KOBİ'lerde ise çalışanların esas işlerinin yanında, eğitim konusunda da görevleri oluyor. Bu eğitmenler öğrencilerin tüm mesleki sorularının muhatapları ve görevleri sadece öğrenciye bilgi aktarmak değil, aynı zamanda onların kişisel gelişimlerinde de destek olmak. Eğitimde başka pek çok içerik ise işletmedeki diğer uzmanlar tarafından aktarılıyor ve bu durumda bu kişiler eğitim görevlileri olarak adlandırılıyor. Onlar da gerekli mesleki yeterliliğe sahip olmak ve öğrenciye bir şeyi nasıl öğreteceğini bilmek zorunda, ancak genel sorumluluk eğitmen üzerinde bulunuyor.

Öğrencinin öğrenmeyle ilgili sorunları olduğunda ise mesleki eğitime devam etmesini destekleyecek unsurlar mevcut. İş Ajansları, bu öğrencilerle ilgilenmek üzere deneyimli uzmanlarını görevlendiriyor ve bu uzmanlar gruplar halinde veya

bireysel olarak öğrencilerle ilgilenerek, onların sorunlarını çözmeye çalışıyor. Öğrenciler aynı zamanda rapor defteri hazırlama ve sınavlara hazırlanma konusunda da destek alıyor. İş Ajansı böyle durumlarda ek kurs ve ulaşım masraflarını karşılıyor. Engelli öğrencilerin işletmelerde eğitim görmeleri de, bu öğrencileri kabul eden işletmelere maddi yardım sağlama şeklinde destekleniyor. İşletmede mesleki eğitim süresince, eğitimin bir bölümü bittiğinde eğitmen ve öğrenci arasında değerlendirme görüşmesi gerçekleştiriliyor. Bu görüşmede öğrenci neyi iyi yapabildiğini ve daha neleri öğrenmesi gerektiği konusunda bilgi sahibi oluyor. Bu görüşme bir sınavdan çok, sohbet havasında ve öğrenciyi değerlendirmenin yanında, onu motive etme amacıyla yapılıyor. Dual mesleki eğitim sisteminin işletmede geçen kısmının maliyeti öğrenciye verilecek olan ücret dahil olmak üzere tamamen işletme



tarafından karşılanıyor. Ücretin miktarı mesleğe göre ve bölgede geçerli olan toplu sözleşmeler çerçevesinde belirlenmekle birlikte, genel itibarıyla ilk işe girişte verilen ücretin yaklaşık üçte biri miktarında oluyor. Odaların eğitim danışmanlarında, toplu sözleşme listeleri olarak adlandırılan listeler bulunuyor ve ücretler her yeni eğitim yılında yükseltmek zorunda.

### SINAVLAR

Dual mesleki eğitim sonunda öğrenci oda tarafından gerçekleştirilen ve ülke çapında standart olan bir bitirme sınavına giriyor. Ayrıca, ilgili mesleğin eğitim direktifinde öngörülmesi durumunda, yine odalar tarafından düzenlenen bir ara sınava da giriliyor. Her iki sınavın da masrafları odalar tarafından karşılanıyor. Sınavı yapma görevini yerine getirmek için odalar bünyesinde bir işveren, bir işçi ve bir de öğretmenden oluşan Sınav Komisyonu bulunuyor. Üyeler bu komisyonda gönüllü olarak çalışıyor. Bitirme sınavına eğitim süresini tamamlayanlar, ara sınava katılmış olanlar ve rapor defterinin düzenli bir şekilde tutmuş olanlar katılabiliyor. Sınavdan önce işletmeye oda tarafından başvuru formu gönderiliyor. İşveren ve öğrenci bu formu imzalayıp geri göndermek zorunda. Sınav genel olarak yazılı, uygulamalı ve/veya sözlü bölümlerden oluşuyor. Sınavlarda, öğrencinin öğrendiği mesleği gerçekten yapabilmesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olup olmadığı ve meslek okulunda öğretilenleri bilip, bilmediğinin tespit edilmesi amaçlanıyor. Yazılı kısmı ülke çapında her meslek için standart olarak uygulan sınavlarda aday, başarılı olursa oda tarafından kendisine

sertifika veriliyor (Zanaatta “kalfalık” belgesi). Eğer başaramazsa iki kere daha girme hakkı bulunuyor. Eğitim süresi de öğrencinin başvurusuyla bir sonraki sınav tarihine kadar, ancak maksimum bir yıl uzatılıyor. Sınav sonunda verilen belge öğrenciye her yerde iş başvurusunda bulunabilmesini sağlıyor. Bu belge ile işveren de işe başvuranın mesleğine hakim olduğunu biliyor. Öğrenci işletmede ve okulda üstün bir başarı gösterirse, odalar tarafından bitirme sınavı öne alınabiliyor ve böylece eğitim süresi (bir kez daha) kısaltılmış oluyor. İşletme ve meslek okulu önceden buna ilişkin bir rapor sunmak zorunda. Öğrenci sınavı başarıyla bitiremezse de öğrenim süresi uzuyor ve öğrenci daha sonra sınav için odaya tekrar başvurabiliyor. Eğitim bu durumda azami bir yıl işletmede uzatılabilir. Öğrenci, bitirme sınavını başarıyla geçerse üç adet belge alıyor. Bunlar; odadan bitirme sertifikası, meslek okulundan karne, iş yerinden eğitim karnesi (referans mektubu niteliğinde) oluyor. Bu belgeleri almak öğrencinin yasal hakkı oluyor.

### ZANAAT-USTALIK SINAVI

Zanaat-Ustalık Sınavı dual sistemdeki diğer sınavlardan daha farklı ele alınıyor. Bu alandaki meslekler Zanaat Yönetmeliği ile düzenleniyor. Zanaat işletmeleri için yasal temel olan Zanaat Yönetmeliği’nde 2003 yılında yapılan bir değişiklikle, zanaat işletmeleri üç gruba ayrılıyor:

EK A, Ek B1 ve EK B2. Ek A’da 41 adet meslek bulunuyor ve bu mesleklerde iş yeri açabilmek için ustalık belgesine sahip olmak gerekiyor. Ustalık belgesi olanlar aynı



zamanda mesleki eğitim de verebiliyor.

EK B 1 kısmında ise 53 meslek bulunuyor ve bunlarda ustalık belgesi aranmıyor. Bu mesleklerde ustalık sınavına isteğe bağlı olarak giriliyor. Bu işletmeler, esnaf ve zanaatkarlar odası tarafından uygun bulduklarında mesleki eğitim verebiliyor. 57 meslek ise EK B’ye aittir. Bunlar esasen “zanaat benzeri kuruluşlar” olarak adlandırılıyor. Bunlar ustalık belgesi şartı olmayan, ancak örneğin terzilik gibi kısmen resmi olarak tanınan eğitim dalları sunan meslekler. Bu işletmelerin de esnaf ve zanaatkar odalarından bilgi almaları gerekiyor. (Berlin Ticaret ve Sanayi Odası’ndaki görüşmede, ticaret ve sanayi odalarına bağlı işletmelerde ise iş yeri açmada herhangi bir eğitim belgesi aranmadığı belirtildi). Ustalıkta, dual sistem çıraklık eğitiminin sınavıyla sona eriyor. Daha sonra tam zamanlı veya akşam okulu niteliğindeki ustalık okuluna devam ediliyor. Bu eğitim ücrete tabi olup, hakkında her türlü bilgi esnaf ve zanaatkar odalarından temin ediliyor.

### DUAL SİSTEMİN OKUL AYAĞI

Meslek okulundaki eğitim ise eğitim direktifi ile uyumlu çerçeve müfredat kapsamında uygulanıyor. Eyalet hükümetlerinin sorumlu olduğu bu okullarda temel ve uzmanlaşmış

meslek eğitimi veriliyor. Meslek okulu kamuya ait yarı zamanlı okul olarak faaliyet gösteriyor. Bu okullarda, genel olarak 8 saati mesleki alanlarda ve teorik, 4 saati de genel alanlarda olmak üzere, haftada en az 12 saat eğitim veriliyor. Bazı durumlarda birkaç hafta süren blok dersler yapılıyor. Bir meslekte yeterli sayıda öğrenci aynı meslek okuluna gidiyorsa, meslek sınıfları oluşturuluyor. Genel eğitim kapsamında Almanca, sosyal bilgiler, işletme bilgisi, din ve spor dersleri ile birlikte, meslek için gereklilik arz ediyorsa yabancı dil dersleri uygulanıyor. Bu okullardaki müfredat, işletmeler, okul müfettişleri ve odaların işbirliğinde hazırlanıyor. Bu anlamda okullar eğitim veren işletmelerin ortakları oluyor.

### ODALARIN KAZANCI

Odalar, dual mesleki eğitim sistemindeki görevleri çerçevesinde gelir elde ediyor. Bu çerçevede, Berlin’de bir öğrencinin meslek eğitiminin tümü için (eğitim ve sınav) işletme ticaret ve sanayi odasına ortalama 300-350 euro ödüyor. Ancak bu miktar meslekten mesleğe değişiyor. Buna karşılık Berlin’de 6 bin adet eğitim veren işletme bulunuyor, bu işletmelerin her birinde en az bir öğrenci olduğu düşünülürse, Oda üç yıl içerisinde minimum 1 milyon 800 bin euro kazanç sağlıyor.

# Türkiye ile Kıyaslama

Aşağıda, Alman mesleki eğitim sistemi ile ilgili raporda verilen bilgiler maddeler halinde sunulmakta ve her maddeye karşılık ülkemizdeki uygulama anlatılmaktadır.

ALMANYA	TÜRKİYE
<b>BÜTÜNCÜL YAPI</b> <b>Sorumlu Kurum:</b> Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü	<b>PARÇALI YAPI</b> <b>Sorumlu Kurum:</b> Millî Eğitim Bakanlığının çeşitli genel müdürlükleri.
<b>GÖNÜLLÜLÜK ESASI</b> <b>Sistemin Esası:</b> Gönüllüğüdür. Mesleki eğitim sağlamak bir yükümlülük değil. İşletmeler, öğrencilere beceri eğitimi yaptırmakta (mesleki eğitim) tamamen özgürdür. Sadece istekli ve imkâna sahip, ayrıca odalara uygunluğu onaylanan işletmeler öğrencilere işletmeleri bünyesinde uygulamalı mesleki eğitim sağlayabilmekte. Bu çerçevede, uygun eğitmen çalıştıran, çalışma ortamı ve teçhizatı eğitime uygun olan işletmeler mesleki eğitim verebiliyor. Almanya çapında tüm işletmelerin yaklaşık % 25'i mesleki eğitimi veriyor.	<b>ZORUNLULUK ESASI</b> <b>Sistemin esası:</b> Zorunluluktur. Mesleki eğitim sağlamak, işletmeler için bir yükümlülük. 10 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları kişi sayısının % 5'inden az, % 10'undan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi sağlamakta, bu öğrencilere net asgari ücretin % 30'unu ödemekle ve 10 veya daha fazla öğrenciyse beceri eğitimi sağlıyorsa, eğitim birimi kurmak ve usta öğretici çalıştırmakla yükümlü. Daha önce 20 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerin beceri eğitimi verme yükümlülüğü varken, 6111 sayılı kanun ile bu 10'a indirildi. Bakanlar Kurulu kararı ile bu sayı da beşe indirilebilmekte. 6111 sayılı kanun ile ayrıca, ödenecek asgari ücret "net" olarak belirlenmek suretiyle, net veya brüt olacağı konusundaki belirsizliğe son verildi.
<b>TEŞVİKLER VAR</b> <b>Teşvik Sistemi:</b> İki yönlüdür. • İşletmede mesleki eğitimi destekleyici, tamamlayıcı faaliyetler bulunmakta. (JOBSTARTER programı, İşletmeler Üstü Eğitim Merkezler vb.) • İşletmelere doğrudan destekler (Ücretin bir kısmının karşılanması, bazı durumlarda para yardımı vb.).	<b>TEŞVİK YOK</b> <b>Teşvik Sistemi:</b> Herhangi bir teşvik yok. Teşvik yerine yaptırım var. Öğrencilere beceri eğitimi vermeyen işletmeler, çalıştırmakla yükümlü oldukları öğrenci başına asgari ücretin 2/3'ünü Saymanlık hesabına yatırmak zorunda. Diğer yandan, asgari ücretin net olarak kesileştirilmesi de, daha önce brüt olarak değerlendirilmesi nedeniyle ücrette düşüş sağlandı. Bununla birlikte YÖKK İstihdam Teknik Komitesi 2011 Yılı Eylem Planı'nda, TOBB'un önerisiyle, eğitim birimi kurma ve eğitici bulundurma yükümlülüğü yerine, bunun teşvik edilmesine yönelik bir eylem maddesi konuldu.
<b>ODALARIN KANUNLA VERİLMİŞ SOMUT GÖREVLERİ VAR</b> <b>Odaların Rolü:</b> Sistemin merkezindedir. • İşletmenin uygunluğunun belirlenmesi, • Sürecin izlenmesi ve denetlenmesi, • Öğrencilerin sınavlarının düzenlenmesi ve sertifikasyonları, • Stajların kaydının tutulması, • İşletmedeki eğitmenin pedagojik formasyon amaçlı eğitilmesi ve belgelendirilmesi. Bu kapsamda Odalar olmadan sistemin işlemesi mümkün değil.	<b>ODALARIN KANUNEN SOMUT GÖREVLERİ YOK</b> <b>Odaların Rolü:</b> Sistemde ikincil role sahiptir. Kanuni görevleri, "mesleki ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmalarını yapmak" şeklinde. Bu çerçevede somut faaliyetler: • İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumlarında temsil, • Meslek standardı hazırlama, • TOBB aracılığıyla sorunları, görüşlerini ilgili makamlara iletilmesi vb. Ancak UMEM Beceri 10 projesi ile iş gücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması stajyer talebi toplanması ve yaygın mesleki eğitim konusunda odaların rolleri önemli ölçüde güçlendirildi.
<b>UZUN SÜRELİ</b> <b>Eğitimin Süresi:</b> 2,5 - 3,5 yıl. Bu sayede öğrenci adeta gerçek bir çalışan haline geliyor, böylece işveren ile arasında güven ve uyum oluşuyor. Oluşmazsa da deneme süresince sözleşme feshedilebiliyor.	<b>KISA SÜRELİ</b> <b>Eğitimin Süresi:</b> Ortaöğretim boyunca 300 saat. Bu süre yaklaşık iki aya tekabül ediyor. Bu da öğrenci ve işverenin birbirlerine adaptasyonuna imkân tanıyor. Meslek liselerinde; işletmelerde beceri eğitimi olarak 12. sınıf süresince, 2 gün okulda 3 gün işletmelerde, (toplam 864 saat) uygulanıyor. Teknik liselerde, yaz boyunca staj olarak (toplam 300 saat) uygulanıyor.
<b>ETKİN DENETİM VE İZLEME</b> <b>Denetim ve İzleme Mekanizması:</b> Ana unsuru Odalar. İşletmelerdeki mesleki eğitim, odaların danışmanlarıca denetlenip izleniyor. Danışmanlar ayrıca işletmelerin ve öğrencilerin konuyla ilgili her türlü sorununa çözüm arıyor.	<b>GERÇEK BİR DENETİM VE İZLEME UYGULANAMIYOR</b> <b>Denetim Mekanizması:</b> İş müfettişleri genel denetimin bir parçası, ancak uygulanamamakta. Bunun dışında konuya özel bir denetim mekanizması yok.
<b>SINAVLAR ODALARIN YETKİSİNDE</b> <b>Sınavların Düzenlenmesi:</b> Odaların görevidir. Odalar bünyesinde oluşturulan sınav komisyonlarında, işçi ve işveren temsilcileri ile öğretmenler yer alıyor.	<b>SINAVLAR MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI'NIN (MEB) YETKİSİNDE</b> <b>Sınavların Düzenlenmesi:</b> MEB'in görevidir. MEB koordinesinde oluşturulan "yıl sonu beceri sınav komisyonu"nda öğretmenler, işletmenin usta öğretici veya eğitici personeli ve il/ilçenin o meslek alanındaki işveren kuruluşu temsilcileri yer alıyor. Ancak etkin bir uygulama konusunda bilgi yok.
<b>KALİTE GÜVENCESİ VAR</b> <b>Kalite Güvencesi Mekanizması:</b> Her meslek için FMME tarafından hazırlanan eğitim direktifi ve işletmece hazırlanan ve odalara uygulanması denetlenen eğitim planı ile kalite güvence altına alınırken, işletme ihtiyaçları doğrultusunda esneklik de sağlanıyor.	<b>KALİTE GÜVENCESİ YOK</b> <b>Kalite Güvencesi Mekanizması:</b> İşletmelerde beceri eğitimi için herhangi bir kalite güvencesi mekanizması geliştirilmiş değil. İşletmeler, öğrencilere meslekleri dışında istedikleri işleri (çay verme, temizlik vb. işler dâhil) yaptırabiliyor.
<b>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK GÜÇLÜ</b> <b>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi:</b> Yönlendirme ilköğretim sonunda başlıyor, öğrenciler yeteneklerine göre farklı seviyede okullara gönderiliyor. Dual eğitime girmeden önce de, genel eğitim içerisinde (5. ve 6. sınıflar), öğrencilerin yeteneklerine göre yönlendirilmesine yönelik eğitim veriliyor.	<b>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK ÇOK SINIRLI</b> <b>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi:</b> Bunun için ayrılmış ayrı bir eğitim dönemi yok. Sadece rehberlik dersleri ve öğretmenleri mevcuttur.
<b>MESLEK STANDARTLARINDA BÜTÜNSEL YAPI</b> <b>Meslek Standartları Hazırlanması:</b> Meslekler FMME tarafından onaylanıyor ve içeriği, işveren kuruluşları ile işbirliğinde yine FMEE bünyesinde oluşturuluyor. Bu anlamda bütünsel bir yapı var.	<b>MESLEK STANDARTLARINDA İKİLİ YAPI</b> <b>Meslek Standartları Hazırlanması:</b> İkili yapı var. Meslek standartları, Mesleki Yeterlilik Kurumu koordinasyonunda sektör kuruluşları (Odalar, sendikalar vb.), eğitim müfredatları ise MEB tarafından hazırlanıyor.

# “GİRİŞİMCİLİK BAKANLIĞI YA DA SANAYİ TİCARET BAKANLIĞI GİRİŞİMCİLİK MÜSTEŞARLIĞI OLMALIDIR”



Serhat YAYA

TOBB Konya Genç Girişimciler Kurulu  
Başkanı

## Serhat Bey öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?

1979 doğumluyum. Konyalıyım. Evliyim 2 çocuğum var. 2002 yılında 3 ortak kendi işletmemizi kurduk. Alüminyum cephe kaplama sektöründe kendi işimizi kurduk ve hala bu alanda çalışmaya devam ediyoruz.

2004 yılında GENÇ MÜSİAD ile tanışım ve sivil toplum çalışmaları

anlamında ilk adımı atmış oldum. 2006-2007 yılında GENÇ MÜSİAD Konya Şube başkanlığı görevini yürüttüm. 6 yıl boyunca MÜSİAD Konya Şubesi Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde bulundum. Son 3 aydır da TOBB Genç Girişimciler Kurulu Konya Başkanlığı görevini yürütmekteyim.

Aslında sivil toplum kuruluşlarının önemini ve buralarda görev yapmanın önemini geçmişte pek fazla

anlayamamış ve önemsememiştim. Ama 2004 yılında GENÇ MÜSİAD ile tanışmamla birlikte, sivil toplum kuruluşlarının ne kadar önemli olduğunu anladım. Genç arkadaşların hem kişisel gelişimleri konusunda, hem insan ilişkileri konusunda, hem de ticari ilişkilere konusunda katkılarından dolayı sivil toplum kuruluşlarında görev almalarını ve bu çalışmalara katılmalarını isterim.

## **TOBB Genç Girişimcilik Kurulu'ndan bahseder misin? Yaptığımız çalışmalar ve projeleriniz hakkında bilgi verir misiniz?**

TOBB Genç Girişimciler Kurulu 2009 yılında TOBB tarafından kuruldu. TOBB Genç Girişimler Kurulu'nun bir hedefi, vizyonu, misyonu var. Bu çerçevede biz Konya'da farklı projelere imza atmak farklı şeyler üretmek istiyoruz.

TOBB Genç Girişimciler Kurulu Konya üyesi arkadaşlarımla, öncelikle liselerde okuyan öğrenci kardeşlerimizin üniversite sınavına girerken hiçbir hedeflerinin olmadığını gördük. Maalesef üniversite sınavına girecek olan kardeşlerimizde, 'üniversite olsun da hangi bölüm olursa olsun' şeklinde bir düşüncesinin kendilerinde hakim olduğunu gördük. Bunun ilgili Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğümüz ile bir protokol yaptık ve protokol çerçevesinde liselerde okuyan kardeşlerimize konferanslar vermeyi planladık. Bu konferansların ilk ikisini gerçekleştirdik. Bu konferanslarda özellikler lise 2 ve 3'üncü sınıflardaki kardeşlerimize üniversite sınavına girerken bir hedeflerinin olması gerektiği vurgusunu yaptık. Mutlaka bir alanla ilgili yeteneklerinin olduğunu, o yeteneklerine göre bölüm tercih etmeleri ve daha önemlisi istedikleri bölümü tercih etmeleri tavsiyesinde bulunduk. Hatta istemiyorlarsa üniversite okumak zorunda olmadıkları, çünkü bu ülkenin üniversite mezunu kadar lise mezununa da ihtiyacı olduğu vurgusunu yaptık. Üniversitelerde istemedikleri, başarılı olamayacakları bir bölümü okumaktansa orada harcayacakları 4-5 yıllık süreyi istedikleri bir mesleğe ayrılarak

istedikleri işte uzmanlaşabileceklerini ve bunun örneklerinin çok fazla olduğunu anlattık liseli kardeşlerimize. Liseli kardeşlerimize yönelik bu çalışmalarımız devam ediyor.

Liseli kardeşlerimize yönelik çalışmalarımız devam ederken üniversite okuyan kardeşlerimiz ile ilgili neler yapabiliriz diye düşünmeye başladık. Bu sorunun cevabını ararken üniversite okuyan kardeşlerimizin mezuniyetlerine yakın KPSS ile devlet memuru olmaya çalıştıklarını gördük. Nihayetinde devletin aldığı memur sayısı belli, mezun olan öğrenci sayısı da belli ve aralarında çok fazla bir açık var. Halbuki özel sektörün çok fazla personel ihtiyacı var. Gerek maaş politikası ve gerekse sosyal imkanlar anlamında özel sektörün kamudan eksiği neredeyse yok. Ancak gençlerimiz bunu bilmiyorlar ve daha önemlisi gençlerimiz kendilerinin ve potansiyellerinin farkında değiller.

Yine üniversite öğrencisi kardeşlerimizin Konya sanayisini hiç tanımadıklarını ve Konya sanayisine bakış açılarının eksik bilgi nedeniyle yanlış olduğunu anladık. Maalesef üniversite öğrencisi kardeşlerimiz Konya sanayisini; ücret politikaları çok kötü, çalışma şartları çok kötü olarak tanıyorlar. Halbuki organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren firmalarımızı görseler bu ön yargının yanlışlığını anlayacaklar. Hep üniversite – sanayi işbirliği diyoruz ama ne üniversite kendini sanayiye anlatabilmiş ne de sanayi kendini üniversiteye anlatabilmiş. Bu noktadan hareketle üniversite öğrenci arkadaşlarımıza yönelik yanlış bildikleri doğruları ve doğru bildikleri yanlışları anlatmak adına programlar düzenleyeceğiz. Bununla ilgili programlar yapmayı hedefliyoruz.

## **Yani üniversite-sanayi iş birliği lafta mı kalıyor? Öğrencilerin pratik eğitim görmeleri için bir çalışma mı yapacaksınız?**

Biz aslında bunu hem anlatıp hem de ispat etmeye çalışacağız. Mesela üniversite öğrencilerimizin girişim üzerine bir şeyler üretmek üzerine birçok projeleri var. Ama ya sermayeleri yok ya da bu projelerini nasıl hayata geçireceklerini bilmedikleri için tıkanıyorlar. Bu noktadan hareketle TOBB Konya Genç Girişimciler Kurulu olarak Konya sanayisinden yatırım koçları belirleyerek öğrenci kardeşlerimizle buluşturacağız. Bu projeleri nasıl geliştirebilirler, nasıl sermaye bulabilirler? Bununla ilgili bir programlar yapmayı planlıyoruz ve bu programların çok çok faydalı olacağına inanıyoruz. Fikirlerin hayata geçmesine bir ortam hazırlamaya çalışıyoruz. Güzel de bir program olacağına inanıyoruz.

## **Genç girişimci adaylarına neler tavsiye edersiniz?**

Her şeyde olduğu gibi mutlaka sıkıntılar olacaktır. Aslanan bu sıkıntılardan yılmamaktır. Bireysel olarak girişimci olunabileceği gibi, ortaklık kurarak da girişimci olunabilir. Burada benim şahsi tercihim ortaklık çatısı altında girişimci olmaktır. Aslında ortaklık kültürünü geliştirmek ve bunu hayata geçirmek çok daha güzel. İster bireysel ister ortaklık çatısı altında girişimler öncelikle iyi niyetten asla ve asla vazgeçilmemelidir. Girişimcinin yılmaması gerekiyor. Çünkü iş hayatında öyle çukurlar var ki mutlaka ya birine takılıyorsun ya birinde düşüyorsun. Ama ben düştüm artık kalkmam gibi bir düşünce çok yanlıştır. Malum iş hayatında kazanmakta var kaybetmekte.

Kazanmayı bildiğimiz kadar kaybetmeyi de bilmemiz lazım. Maalesef birçok gencimizde hemen kazanalım mantığı hakim. İş hayatında sabır çok önemli bir erdemdir. Sabır etmek ve olayları biraz zamanın akışına bırakmak gerekiyor. Büyüklerimizin de dediği gibi, 'merdivenleri birer birer çıkmak gerekiyor. İkişer ikişer çıkarsak bir yerde tıkanırız.' Bu çok doğru bir laftır. Ama gençlerimizin bir enerjisi var. Biran önce başarmak istiyorlar. Girişimde bulunduğu işin hemen zirveye çıkmasını istiyorlar. Buradan hareketle genç girişimci arkadaşlar iyi niyetten, dürüstlükten ve sabırlı hareket etmekten asla vazgeçmemelidirler. Aslında bunlar büyüklerimizin hep söylediği şeylerdir. Helali haramı çok iyi bilmek, sözünde durmak gibi özellikler iş hayatının olmazsa olmazlarıdır. Girişimciliğin de asıl temel taşları bunlar. Bunları yerine oturtturamadığımız zaman mutlaka bir sıkıntı çıkıyor. Bunu sonunda yılmalar, geri adım atmalar, ortay çıkmaya başlıyor. Sabrederek dik durarak, niyetimizden vazgeçmeden yolumuza devam etmek gerekiyor.

### **Peki Serhat Bey siz Sanayi ve Ticaret Bakanı olsanız yapacağınız ilk iş ne olurdu? Girişimcilere adına neler yapardınız? Girişimcilerin önünü nasıl açardınız?**

Aslında girişimcilikle ilgili Türkiye de bir çok proje hazırlanıyor. Mesela TOBB'da bir iş konsey toplantısı oldu. TOBB Genç Girişimciler Kurulu Başkanımız Ali Sabancı Başbakanımıza Girişimcilik Bakanlığı ya da Sanayi Ticaret Bakanlığı altında Girişimcilik Müsteşarlığı olması gerekliliğinden bahsetti. Çünkü girişimle ilgili herkes bir şey yapıyor. Bu ses tek bir yerden gelmiyor, çok farklı yerlerden geliyor.

Bakanlıklar kendi içerisinde bir girişimcilik oturtturmuş. Ama şunu hep söyleriz ya hem davulun hem tokmağın aynı yerde olması lazım ki; ses çok yüksek gelsin. Bununla ilgili bence Girişimcilik Bakanlığı olmasa bile mutlaka Girişimcilik Müsteşarlığı olması gerekiyor. Tek kanaldan bütün Türkiye'ye projelerin planların hazırlanması gerekiyor diye düşünüyorum.

### **Konya'nın girişimcilik ruhu muhteşem. Konya, 30-40 yıl önceki girişimcilerin yatırımlarıyla büyüdü aslında. Şimdi sırada sizler varsınız. Sizler 20 yıl sonrası için Konya'ya nasıl bir hedef koyuyorsunuz? Yani Konya'yı nereye taşımak istiyorsunuz?**

Konya sanayisi içerisinde girişimciler ve girişimcilik çok ön plandadır. Eğer ki Konya bu seviyeye geldiyse bunda 30-40 önceki girişimcilerimizin emeği çok fazladır. Özel sektör yatırımlar konusunda Konya çok ileri düzeydedir.

Konya'nın bana göre en önemli problemi ürettiğini doğru şekilde

pazarlayamamak. Konya sanayisinin bir diğer sorunu ise çok sayıda girişimcinin olmasının yanında ortaklık kültürümüz maalesef yok.

20 yıl sonrası için bugünden teknolojik yatırımlara çok daha fazla ağırlık verilmesi gerekiyor. Konya için benim arzum marka bir şehir olmasıdır. Konya sanayisi bütün üretimleri yapabilecek seviyede. Dediğimiz gibi teknolojik yatırımlara ağırlık verip çıtayı yükseltmek lazım.

Aslında Konyalı iş adamlarımız yatırım alanlarını ve stratejilerini iyi belirlemeliler. Mesela Konya sanayisi savunma sanayine üs olabilecek altyapıya sahip. Bu alanda çalışılması gerekiyor.

Konya sanayisi yükte hafif pahada ağır şeyler üretmeyi beceremiyor hala. Tabi bu da teknolojik yatırım yapma ve teknolojiyi kullanma ile doğru orantılı. Mesela sağlık sektörüyle ilgili Konya hiç üretim yapmıyor. Sağlık sektöründe kullanılan ürünlerin yüzde 85'ini ithal ediyoruz. Bununla ilgili Konya belki bu yirmi yıl içinde atağa geçebilir. Bence bu gibi sektörlere yatırım yapılmalıdır.





**Her dilimi Lezzet**  
**Her dilimi Yilet**

[www.yilet.com](http://www.yilet.com)



# “YENİ TÜRKİYE VE GENÇLİK”



Emre BABAYİĞİT

Genç MÜSİAD Konya Şube Başkanı

Köklü medeniyetimizde devletlerin ve toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri, toplum düzenlerini sağlayabilmelerindeki en önemli unsurlardan bir tanesi ticaret olmuştur.

Şanlı tarihimize baktığımızda ticaret yolları, kervansaraylar, hanlar ve ticari birliktelikleri içerisinde bulunduran teşkilatların hepsi ticaretle ilintilidir.

Çünkü; Muhammed-ül Emin olan ve bu dünyada her şeyi en iyi ve en güzel

şekilde yapan peygamberimiz buyururlar ki “**Kazancın onda dokuzunun ticârettedir**” Kazanç sadece para değil aynı zamanda kapanmayacak amellerdir.

Bu minvalde şöyle geçmişimize bir bakalım; Sahabeyi ikram ve Aşer-i mübeşşereden hayatta iken cennetle müjdelenen 10 kişiden biri olan peygamber efendimizin dayısı Sad bin ebi vakkas Hz. yanında 3 kişi ile beraber habes üzerinden ticaret kervanları ile birlikte Çin’e gidip



ticaretlerinin yanı sıra asıl amaçları olan islam dinini tebliğ etmişlerdir.Çin islamiyetle bu şekilde tanışmıştır.

### **Selçuklular dönemi**

Selçuklular döneminde ahilik kurumu vardı. Ahilik eski dilde arkadaş dost ve cömert, yiğit anlamındadır. Ayrıca ahilik ocağından olan kimseyi ifade etmekteydi.

Ahilik Anadolu da XIII.asır da görülmeye başlayan Selçuklu devletinin yıkılma dönemine girmesinden sonra ve Osmanlı devletinin kurulmasında büyük rolü olan bir teşkilattı.

Anadolu'da köylere kadar yayılmış olan bu teşkilatın esası yardımlaşma ve topluluk düzenini sağlamaktı. Osmanlı Devletinin kurucusu Osman beyin kayın pederi Şeyh Edebali ve dava arkadaşları ahilik teşkilatına mensuptu. Ahilikte alım satım işlerinde birlik, kalitede belirli seviye, kazançta ortalık gibi bazı özellikler teşkilatın temelini oluşturmaktaydı.

### **Ahilik ahlakının dört önemli ilkesi vardı;**

Güçlü ve üstün durumdayken affetmek, öfkeliyken yumuşak davranmak, düşmana iyilik etmek, kendisi muhtaçken başkasına vermek.

Lonca teşkilatı Osmanlı idari sisteminde yerel kamu hizmeti niteliği taşıyan bu işleri yürüten bir kurum vazifesi görmektedir. Lonca teşkilatı hiyerarşik yapıda örgütlenmiş esnaf birlikleri olup bir bakıma yerel sivil toplum örgütleridir.

Lonca teşkilatının faaliyet alanı üyelerin mesleki etkinliklerini

denetlemek ve düzenlemektir. Burada loncalar üretim sürecini, ürünün kalitesini gözetim altında tutmuşlar, fiyatların saptanmasında rol oynamışlar, üyeleri arasında anlaşmazlıkları çözümlenmişler ve müşteri ile olan anlaşmazlıklarla ilgilenmişlerdir

Geçmişimize bakarak bu günde aynı cemiyetlere ihtiyacımızın olduğu açık ve kesindir. Geçmişimiz tarih sayfalarında şan ve şerefi alarak hak ettikleri yeri bulmuşlardır. Biz bu ahlaklı cemiyetlerin bayrağını torunları olarak şahlandırmak zorundayız ve bu şerefli vazifeyi bu gençlik onurlu bir şekilde yerine getirecektir.

Yüce kitabımız ve şanlı ecdadımızdan aldığımız o kadar çok özgüven ve ders var ki, işte bu coşku bize yeni bir medeniyet kurma kudretini ve arzusunu oluşturmaktadır.

Kurulacak medeniyetin adı “Yeni Türkiye “dir ve yeni Türkiye medeniyeti 2023 hedefleriyle hak ettiği seviyeye ulaşacaktır.

2023 hedeflerine ulaşmak çok da kolay değil bunu biliyoruz. Yalnız unutmayalım ki; Fatih hayalindeki hedeflerine ulaşmak için elindeki

kısıtlı imkan ve şartlardan yeni terkipler kurarak kadırgalara dağları aşırılmış ve bir çağı kapatıp yeni bir çağ açmıştır.

Bugünün fatihleri de gecesini gündüze katarak, taşı sıkıp suyunu çıkararak milli ve manevi değerlerine bağlı genç iş adamlarıdır. Feth edecekleri pazarlar ve piyasalar vardır. Milli ve manevi değerlerine bağlı bir Gencin düşüncesini fütüvvet ruhu ve vakıf şuurunu oluşturmaktadır, kalbi de bu yüzden fetih coşkusuna çarpmaktadır.

Bu aşk ve dava şuurunu bugün de ve yarın da Malazgirt te Sultan Alparslan ve ordusunun inancının şahlanışını yaşaması gibi, Fatih sultan Mehmet hanın kutlu müjdeye ulaşmak için atını denize sürmesi gibi, Ulubatlı hasan olup İstanbul'un surlarına sancağı dikmesi gibi, Seyit çavuş olup Ya Allah deyip 250 kiloluk mermiyi topa sürmesi gibi devam edecektir inşallah.

Şuan ki ileri teknoloji ve üst seviye sanayi, kuvvetli sermaye özlem duyduğu yüksek ahlak ile buluşacak bu tarihi kavuşma inşallah 2023 vizyonu gençliğinin öncülüğünde gerçekleşecektir.



# KONYA ASANSÖR ve EKİPMANLARI SEKTÖRÜ

Türkiye’de Asansör ve Ekipmanları Sektörü özellikle son 10 yılda çok büyük bir ivme yakaladı. Bir çok özel ve spesifik projelerde artık Türk firmalarının imzasını bulmak mümkün. Türk Asansör ve Ekipmanları Sektörü yabancı firmalar ile gerek imalat, gerek kalite standardı ve gerekse montaj anlamında rekabet edebilir bir konuma geldi.

Konya Asansör ve Ekipmanları Sektörü ise özellikle imalat konusunda Türkiye’de çok ciddi bir konuma geldi. Bundan 10 yıl önce Konya’da asansör ile ilgili parça bile bulunamazken, şu anda asansörün yüzde 100’ü Konya’da üretiliyor. Bugün Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nde Konya, İstanbul’dan sonra en önemli üretim üssü haline geldi.

**Konya Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nün en önemli sorunları ise şu şekilde sıralanıyor:**

Kalifiye Personel Sorunu

Sık Sık Değişen Yönetmelikler

Rekabetin Kaliteden Ziyade Fiyatla Yapılması

Üreticilerin Finansal Yönetim Sorunları

Montaj ve Bakım Hizmetlerindeki Fiyatın Düşüklüğü

# “KAMU YATIRIMLARINDA YERLİ ÜRETİCİ DESTEKLENMELİ”



Ramazan KESKİNOĞLU  
KONAYDER - Konya Asansörçüleri ve Yürüyen Merdiven Sanayicileri Derneği Başkanı

Konya Asansörçüleri ve Yürüyen Merdiven Sanayicileri Derneği 2008 yılında faaliyetlerine başlamıştır. Derneğimizi kurma amacımız Konya'daki meslektaşlarımızı bir araya getirmektir. Derneğimizde meslektaşlarımız arasındaki birlik, beraberlik ve kaynaşmayı artırmanın yanında bilgilendirme görevi de üstleniyoruz. Meslek grubumuzla ilgili değişen yönetmelik ve mevzuatlardan, yeni yasalara kadar her konuda edindiğimiz bilgileri meslektaşlarımıza aktarıyoruz. Temel amacımız budur. Bugün toplamda 44 üyeye ulaşan derneğimiz, aynı zamanda Türkiye Asansör Sanayicileri Federasyonu'nun da üyesidir.

## GİDİLECEK ÇOK YOL VAR

Sektörümüzde sürekli iyileştirmeler ve yatırımlar yapılıyor. Bundan 10 yıl öncesine göre çok daha iyi duruma geldik ancak bunu yeterli bulmuyoruz. Daha gidilmesi gereken çok yol var. Sektör temsilcileri olarak geldiğimiz noktayı önemsiyor, ancak hedefimizi daima daha yükseklerde tutuyoruz.

Türkiye olarak asansör üretiminde Çin den sonra dünyada ikinci sıradayız. Hem üretim olarak hem de satış olarak Çin bizden da yüksek rakamlara ulaşmış durumda. Ne var ki kalite olarak Çin'in çok önünde bir konumdayız. Tabi ki biz kalitede Çin'i geride bırakmanın ötesinde neden

Avrupa'nın gerisindeyiz diye kendimizi sorguluyoruz. Kaliteli üretim yapan firmalarımız da var ancak sektör olarak Avrupa'nın kalite olarak gerisinde kalıyoruz.

## FİYAT REKABETİ KALİTEYİ DÜŞÜRÜYOR

Avrupa ile Türk üreticileri olarak kalitede rekabet edememe sebebimiz tamamen fiyat politikalarından kaynaklı. Kalitenin bir bedeli var. Bugün bizim ağırlıklı olarak ihracat yaptığımız Ortadoğu ve Arap ülkeleri kalite olarak Avrupa avarında ürün talebinde bulunmuyorlar. Müşteri talebi kaliteden ziyade fiyat endeksli oluyor. Bu da kalitenin haliyle

düşmesine neden oluyor. Fiyat politikasında Avrupa'da üretilen bir ürüne verilen rakamlara çıkılması durumunda en az Avrupa kadar kaliteli ürün ortaya koyabiliyoruz. Bunun örnekleri çok fazla var. Ne var ki ağırlıklı olarak kaliteye bakmadığı için seri üretim hızlı satış yapma zorunluluğu kaliteden taviz verilmesine neden oluyor.

### **KONYA SEKTÖRDE YÜKSELİYOR**

Ülkemizde, İstanbul'dan sonra en fazla üretim yapan şehir Konya olmuştur. Şuanda Organize Sanayi Bölgesi'nde de üretim yapan firma sayısının 13'e yükselmesi sektörümüz açısından sevindirici gelişmedir. Konya'da faaliyet gösteren firmalarımız, yurt içi pazarın yanısıra, yurt dışı pazarda da önemli bir ticaret hacmi yakalamıştır. Gerek asansör malzemesi, gerekse üretim vesatış olarak yurt dışında satış yaptığımız ülke sayısı 70 sınırına dayanmıştır. Sektörümüzün geleceği açık. Rekabet olarak hem iç piyasada hem de dış piyasada bu hizmeti kaliteli olarak sunmak istiyoruz.

### **YÖNETMELİKLER SIK DEĞİŞİYOR**

Sürekli değişen yönetmelikler bizi tedirgin ediyor. Altyapı tam oturmadan yönetmelik çıkıyor. Bu da üreticilerin ileriye dönük planlarında temkinli hareket etmesine neden oluyor. Bir anlamda sektörün gelişiminin önünde engel olduğunu söyleyebiliriz. Sektörümüzde faaliyet alanı ve yetkilendirmeye ilgili altyapının oluşmamasının da belki bunda etkisi var. Ne yazık ki belgelendirme kuruluşları artık işi ticarete döktüğü için yeterliliği olup olmadığına bakılmaksızın, belgelerini tamamlayan herkes imalatçı da montajcı da olabiliyor. Eline çanta alan herkes bu işi yapabiliyor. Bilgi birikimi önemli ama firmalar çok rahat belgelere ulaştığı için rahatlıkla

bir asansör firması sermayesiz olsa bile bu işi yapabilir.

### **SORUNLAR ÇÖZÜMSÜZ DEĞİL**

Yeterliliğine bakılmaksızın herkesin bu sektörde küçük sermayelerle iş yapabilmesi sektörümüzün sorunlarının başında geliyor. Ancak bizim sektörümüzün çözüme ulaştırılamayacak problemi olmadığı kanaatindeyiz. Peryodik bakım fiyatları ile ilgili sektörümüzde rekabet yaşanıyor. Bunun tarifesi belirlenmeli ve bu tarifenin altına kesinlikle inilmemelidir. Montajcılarımızın sıkıntıları var. Asansör makine daireleri ve kapı kenar boşlukları ile ilgili montajcı arkadaşlarımız sorun yaşıyor. Bina projeleri çizilirken asansör kısmıyla ilgili mutlaka bizim görüşümüzün alınmasını istiyoruz.

Yani bir koordinasyon eksikliğimiz var. Çizim yapanlar mimarlar olduğu için mimarlar ile asansörcü arkadaşlarımızın bir araya gelip bir ölçü içinde projeleri hazırlaması gerekir. Özellikle kamu hizmet binalarında ve toplu konut projelerinde sıkıntı daha üst seviyelere çıkıyor. Çizilip hazırlanan projeler ile asansör makinelerinin standartları birbirine uymuyor. Makineyi yerleştirebilmek için duvar yıkma zorunluluklarına dahi şahit oluyoruz. Çözüm önerim bizim meslektaşlarımızla bu işi koordine edip bunları bir standarta bağlamak gerekir. Asansör montajı en tehlikeli meslek sınıfında yer alıyor. Ama böyle iken istediğimiz hakkı alamıyoruz. Diğer bir sorun ise Müteahhitler ile anlaşma yaparken müteahhitlerin sektörümüzdeki insanlara daire vermesi. Buda bizim sektördeki insanlar daireyi satıyor satamıyor veya değerinin altında satıyor. Bu tip anlaşmaların kanunla yasaklanması problemi ortadan kaldıracaktır.

### **ELEMANIMIZI KENDİMİZ YETİŞTİRİYORUZ**

Konya'da sektörümüzle ilgili yaşanan güzelliklerden bir tanesi de meslek lisesinde kendi bölümümüzün yer alması. Fatih Endüstri Meslek Lisesi'nde asansör ile ilgili bir bölüm açılmasında etkili olduk. Geçen sene ilk mezunlarını verdi. Asansör ile ilgili bölümde öğrenim gören arkadaşlarımız, stajlarını da firmalarımızda yaptığı için sektörümüğzün kalifiye eleman sıkıntısında önemli bir açık doldurulmuş oldu. Aynı zamanda yine Fatih Endüstri Meslek Lisesi'nde metal üzerine bir bölüm açıyoruz. Buradan mezun olanları da yine bizim asansör sektöründeki imalatçı kesimlere bu arkadaşlarımızı yerleştireceğiz. Ayrıca bir de ilimizdeki üniversitelerden bir tanesinde yine sektörümüzle ilgili yüksekokul bölümü açılması noktasında temaslarımız sürüyor. İnşallah yüksekokulumuz da olursa Konya ülkemizde zirveye emin adımlarla ilerlemesini sürdürecektir.

### **KAMU DESTEKLEMELİ**

Ülkemizde asansör sektörü her geçen gün hem katma değer hem de istihdam olarak daha ileri noktalara ilerlemektedir. Tüm bu unsurlar göz önünde bulundurularak kamu yatırımlarında ve dev projelerde yerli üreticinin desteklenmesi ülke ekonomimiz adına büyük bir kazanım olacaktır. Kamu yatırımlarının satın alınmasında yerli malı kullanılacaktır ibaresinin konulması sektörü hareketlendirecektir. Asansör sanayicileri olarak aldığımız sorumluluğun bilin cindeyiz. Günlük yaşamın vaz geçilmezi olan asansör konusunda devletimizin yerli üreticiyi desteklemesi, yurt dışında daha çok ülkede, daha çok binada bayrağımızın dalgalanmasının önünü açacaktır.



Türkiye'nin  
Vinç Markası

hidrokon.com

Yıl Adet

2015

2013

2012

2011

2009

2007

2005

2003

2001

1999

1997

1995

1993

Daima En Yüksekü  
Hedefleyenlere...



444 88 11

www.hidrokon.com

TMECE

# “KONYA, TÜRKİYE’NİN ASANSÖR ÜRETİM ÜSLERİNDEN BİRİ HALİNE GELDİ”

Tahir ŞAHİN

Cihan Asansör Yönetim Kurulu Başkanı  
Konya Sanayi Odası Meclis Başkanı



## Tahir Bey öncelikle neden Asansör ve Ekipmanları Sektörü?

Yıldız Üniversitesi Kocaeli Mühendislik Fakültesi Makina Mühendisliği Bölümü mezunuyum. Üniversite 1’inci sınıfa başladığım dönemde Asansör ve Ekipmanları Sektörü ile bir projenin çizimiyle tanıştım. Üniversite eğitimimi yaparken hem okuyup hem de Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nde çalışma süreci yaşadığım

için meslek olarak kendime asansörcülüğü seçtik. Çünkü asansörcülük o kadar güzel bir sektör ki hem kişiden parasını alıp asansörünü yapıyoruz hem de her ay giderek para karşılığı bakımını yapıyoruz. Yani sürekli bir akarı var. Ayrıca mesleğimiz, nüfus arttıkça, yüksek binaların sayısı arttıkça sonu olmayan bir meslek. En güzel tarafı da Ar-Ge’ye açık, sürekli gelişimle sürekli teknoloji ile iç içe yaşayan sektör olduğu için bu sektörü seçtim.

## Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nde Konya’nın yeri nedir?

Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nde Konya, son 10-15 yılda çok yol aldı. Yani 15 yıl önce basit bir malzemeyi bile yurtdışından getirmek zorunda olan Konya, bugün ülkenin asansör üretim üslerinde biri haline geldi. İstanbul’dan sonra üretimin en fazla yapıldığı il Konya’dır. Her geçen gün Konya sektörel bazda ürün kalitesini

ve üretim kapasitesini artırıyor. Diğer bir güzel yönü de Konya, Türkiye’de asansör fiyatlarının ve malzeme fiyatlarının belirleyicisi konumuna geldi. Şu anda asansörün bütün parçaları Konya’da üretiliyor. Bu anlamda baktığımız zaman Türkiye’de iyi konumda diyebiliriz. Özellikle bazı firmalarımız asansör kapısı, asansör makinası gibi konularda sektörde başı çekiyorlar. Elektronik kumanda sisteminde Türkiye’de bir numarayız. Kalite anlamında rahatlıkla en iyisi Konya firmaları olarak bizleriz diyebiliriz.

### **Size göre Asansör ve Ekipmanları Sektörü’nün ana sorunları ve bu sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?**

Sektörün ana sorunları arasında kalifiyeli eleman sorunu birinci sıradadır. Bu sorunu çözebilmek adına Konya Asansörcüler ve Yürüyen Merdiven Sanayiciler Derneği’ni kurduk. Derneğimiz çatısı altında bir takım çalışmalar yapıyoruz.

Derneğimizin ve sektörümüzdeki firmaların katkıları ile Konya’da bulunan bir endüstri meslek lisesinde Asansör Bölümü oluşturduk. Oluşturduğumuz Asansör Bölümü bu sene ilk mezunlarını verecek. Bu ve benzeri çalışmalarla kalifiye personel ihtiyacımızı bir nevi gidermeye çalışıyoruz. Ayrıca Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin üstlenmiş olduğu beceri kursları, yine bakanlıkların bu konuyla ilgili eğitim ve kursları da bulunuyor. Ancak ifade etmeliyim ki bu kurslar maalesef yeterli değil. Umut ediyorum ki zaman içerisinde kalifiye personel sorununu aşmış olacağız.

İkinci sorunumuz ise sektördeki imalatçılarımızın finansman yönetimi konusunda büyük sıkıntılarının olmasıdır. Finansa ulaşım konusunda maalesef zorlukları var. Bu zorlukları aşmamız gerekiyor. Daha önce dediğim gibi Asansör ve Ekipmanları

Sektörü Ar-Ge yapılabilecek en iyi sektör olmasına rağmen birçok meslektaşımız yaptığı üretimleri Ar-Ge olarak değerlendiremiyor veya bunları Ar-Ge projesi haline getiremiyor. Böyle olunca da devletimizin sağlamış olduğu desteklerden yararlanamıyor. Bunu için de önümüzdeki dönemlerde Konya Sanayi Odası’ nın da destekleri ile Konya’da bir Asansör ve Ekipmanları İş Kümesi oluşturulabilirse, bu konuyla ilgili çok iyi çözümler alınabileceğine inanıyorum.

Meslektaşlarımızla bir araya geldiğimiz zaman en büyük problemim kendi aralarında yaşadıkları problemler olduğunu görüyorum. Özellikle haksız rekabet ile ilgili problemler dikkat çekiyor. Her sektörde olduğu gibi bizim sektörümüzde de merdiven altı işletmeler veya çantacı diye tabir edilen kişiler var. Bu kişilerin oluşturduğu haksız rekabet ortamı var. Bir araya geldiğimizde en çok konuştuğumuz şey bu konu. Montaj ve bakım hizmetlerinde fiyatın düşüklüğü de en çok konuştuğumuz bir diğer sorunumuz.

### **Bu çerçevede Asansör ve Ekipmanları Sektörü devletten ne bekliyor?**

Sektörümüz oyuncularının büyük çoğunluğunun devletten beklentilerine baktığımız zaman, ‘kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri şunu yapsalar daha iyi olur’ şeklinde bir altyapı oluşmuş değil. Şunu da ifade etmeliyim ki, dernek çatısı altında zaman zaman bu konular konuşuluyor.

Asansörlerin daha sağlıklı şartlar altında çalışabilmesi, hem insanlar için hem de evcil hayvanlara zarar vermemesi adına belediyelerimiz denetimi yapmakla sorumlular. Bu sorumluluğun daha düzenli hala getirilmesi gerekiyor. Zaman içerisinde Bilim, Sanayi ve Teknoloji

Bakanlığı’nın, il müdürlükleri aracılığıyla piyasa gözetim ve denetimleri daha fazla sıklaştırılarak ama insanları cezalandırmak için değil daha iyi hizmet üretme ve kaliteli ürün üretme adına yapılarak kalite için tetikleyici olması gerektiğini düşünüyorum.

Türkiye’de asansörle ilgili her şey üretiliyor. Buna karşın Çin veya Avrupa ülkeleri gibi diğer ülkelerden gelen ürünlerle rekabet etmekte şans da sınırlı. Özellikle fiyata dayalı bir şekilde rekabet edebilme de sıkıntılar yaşadığımız doğru. Sektörümüz firmaları bu konuda yurt dışından gelecek ürünlere gümrük vergisinin biraz daha artırılması veya koruma planları içerisinde bu ürünlerin ülkeye girişlerinde düzenlemeler yapılarak iç piyasanın güçlenmesine katkıda bulunulmasını bekliyoruz.

Bilindiği üzere Başbakanlık bir genelge yayımladı. Bu genelgeye göre kamu ihalelerinde yerli ürünlerin fiyatı yüzde 15’e kadar yüksek olsa dahi tercih edilmesi istendi. Bizler kamu ihalelerinde yüzde 15 oranında fazla verilmesinden yana değiliz. Aynı rakamlarla da olsa yabancı ürün ve firmalarla rekabet edebiliriz. Hala kamu ihalesi şartnamelerinde malzemelerin ithal ürünlerden olması yönünde şartlar konuluyor. Biz şartnamelerde bulunan ithal ürün maddelerinin kaldırılmasını istiyoruz. Bunun önüne geçilmesi gerektiğini düşünüyorum. Devletten bunun giderilmesini bekliyorum.

KOSGEB’in fuarlara katılım ve katalog hazırlamada tanıtım amaçlı destekleri var. Bunların biraz daha artırılmasını gerektiğini düşünüyorum ve tanıtım argümanlarının çoğaltılması yönünde beklentilerimiz var. Eğer bunlar yapılırsa sektörün daha da gelişeceğine inanıyorum. Özellikle ihracat yapan üreticilerimize de ihracat yaptıkları alanlarda desteklerin artırılması gerekmektedir.

# “YERLİ FİRMALAR OLARAK YÖNETMELİKLER İÇİNDE BOĞULUYORUZ”

Ahmet MADENCİ AH & MET Asansör Yönetim Kurulu Başkanı



## Öncelikle Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün Türkiye'de geldiği durumu değerlendirir misiniz?

Türkiye'de Asansör ve Ekipmanları Sektörü özellikle son 15 yılda hızlı bir ivme kazandı ve ciddi bir yükseliş

gösterdi. Sektörel anlamda yakalanan bu hızlı gelişim sadece yurt içi pazarda değil yurt dışı pazarda da etkisini gösterdi. Türkiye'nin jeopolitik konumu itibarıyla bir çok pazarda da söz sahibi olmasını sağladı. Bilhassa Orta Doğu, Rusya ve Türkiye Cumhuriyetleri'nin tam ortasında



olmamız sektörü hızlı bir gelişime doğru itti. Yine son yıllarda inşaatlaşmanın çok iyi ve hızlı olması Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nü de pozitif bir şekilde etkiledi. Şuan çok daha iyi bir noktaya doğru hızla ilerliyoruz diyebilirim.

### **Dünya geneline baktığımızda Türkiye Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün durumu nedir?**

Türkiye Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün durumu özellikle imalat anlamında az önce de dediğim gibi hızlı bir gelişim yakaladı ve bu gelişim sürekli olarak devam ediyor. Bu noktada Avrupa'da da sektörün geldiği nokta oldukça iyi. Sektörün dünyadaki en büyük fuarı Almanya'da yapılmakta. Almanya fuarından sonra sektörün en büyük ikinci fuarı İtalya'da yapılırdı. Geline noktada sektörün en büyük ikinci fuarı İstanbul'da yapılır hale geldi. Bu örnek sektörün Türkiye'de geldiği noktayı göstermektedir. Kısacası Türkiye Asansör ve Ekipmanları Sektörü çok hızlı bir şekilde gelişmeye devam etmekte ve kaliteli üretim noktasında her geçen gün kendisini yenilemektedir.

### **Bu eksende Konya'nın sektördeki durumu nedir?**

Bir çok alanda olduğu gibi, bizim sektörümüzün de merkezi İstanbul'dur. İstanbul'dan sonra adından söz ettiren il ise Konya'dır. Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün alt dalları noktasında da Konya'da ciddi bir imalatı yapıyor. Konya'da faaliyet gösteren Türkiye'de belli noktalara gelmiş kendini ispatlamış hatta Türkiye'nin bir numarası olmuş firmalarımız bulunuyor. Sektör firmalarımız gün geçtikçe de büyüyor. Türkiye'nin jeopolitik konumu gibi Konya'nın da Türkiye içerisindeki jeopolitik konumu, Konya'yı avantajlı

bir duruma getirmektedir. Konya olarak Orta Doğu'ya yakın olmamız, bir çok yere nakliye kolaylığımızın olması ve fabrikalaşma kültürümüzün gelişmiş olması Konya'yı sektörel manada Türkiye'de iyi bir noktaya getirdi.

### **İmalat yapılan bir çok sektörde markalaşmayla ilgili sıkıntılar var. Asansör ve Ekipmanları Sektörü için de geçerli bir ifade midir bu?**

Aslına bakarsanız Asansör ve Ekipmanları Sektörü kendi içerisinde üretim anlamında dünya standartlarını yakaladı diyebiliriz. Ne var ki her alanda olduğu gibi bizde de özel projeler, özel işler yabancı ve büyük markalara gidiyor. Ama büyük projeler haricindeki işler yerel firmalara tarafından üretiliyor. Bu noktadan hareketle markalaşmada geri kalıyoruz diyebilirim.

### **Burada önce ülkelerin ve devamında da firmaların markalaşması öne çıkıyor diyebilir miyiz?**

Evet aynen öyle. Markalaşma sorunu her alanda olduğu gibi Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nde de var. Maalesef hem ülke olarak hem de firmalar olarak tam bir markalaşma sürecini şuanda gerçekleştiremedik.

### **Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün başlıca sorunları nelerdir?**

Sektörün bence en büyük sorunu büyük projelerin yabancı firmalara verilmesidir. Bu yabancı firmalar ihtiyaç duydukları malzemeleri vergisiz ve gümrüksüz bir şekilde yurt içine getirebiliyorlar. Yabancı firmaların Çin'de üretilen ürünlerin sanki birinci sınıf kalitede ürünlermiş gibi tüketiciye sunması bana göre sektörün en başta gelen sorunudur.

### **Yani yabancı firmalar ekseninde haksız bir rekabet mi yaşanıyor?**

Evet haksız bir rekabetle karşı karşıyayız. Bu haksız rekabet açıkçası iç piyasada ki imalatçılarımızın hevesini kırıyor. Bu konuda devlet düzeyinde çalışmalar yapıldığını biliyorum. Bu sorunun yakında önüne geçilecektir diye umuyorum.

### **İmalatın her alanında en büyük sorunlardan biri kalifiye personel. Bu noktadan hareketle Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nde durum nedir?**

Her sektörde olduğu gibi bizim sektörümüzde de en önemli sorunlardan biri yaşanan kalifiyeli eleman sıkıntısıdır. İnşaatlaşmanın hızına paralel kalifiyeli eleman ihtiyacı da gün geçtikçe artmaktadır. Geçtiğimiz yıllardaki eğitim politikalarının yanlışlığına mütevellit o günlerin yanlışlıkları bugün kendini göstermektedir. Maalesef kalifiyeli eleman bulmakta firmalar zorlanmaktadır.

### **Peki başka sorunlar nelerdir?**

Türkiye'nin genel ekonomik durumlarına etkileniyoruz. Son dönemde döviz kurlarında ki dalgalanma ve özellikle doların artması ciddi bir problem bizler için. Malumunuz 7 Haziran'da genel seçimler yapılacak. Seçim sürecinde olunması ve Türkiye'nin önüne her sene bir problemin çıkıp bu problemi çözmeye odaklanması sanayici, üreticiyi ve hizmet veren firmaları etkiliyor. İster istemez yatırımları ötelemek zorunda bırakıyor ve tedirginliğe sevk ediyor. Normalde Konya sanayicisi girişimcidir. Üzülerek ifade etmeliyim ki günümüz politikaları sanayicilerimizin girişimlerine engel koyuyor.



Sanayicimiz yatırımlarını gelecek yıllara yaymak zorunda kalıyor. Böyle olmasa çok daha güzel işlere ve yatırımlara imza atılabilir.

### **İnsan hayatı ile doğrudan entegre bir sektöredesiniz. Bu çerçevede yönetmelikler konusunda sıkıntılar yaşıyor musunuz?**

Maalesef yönetmelikler sürekli değişiyor. 4 senede bir yeni yeni Avrupa Birliği yönetmelikleri dikte ediliyor. Yeni yönetmeliklere alışma süreci de yerel firmalar açısından bir süre alıyor. Bu alışma sürecini tam tamamlarken yeni bir yönetmelik daha çıkıyor. Bu da yerel firmaların rekabet gücünü etkiliyor. Avrupa'daki normları Türkiye'ye getirerek sektördeki uluslararası oyuncular yerli firmalarımızı kendi kulvarına çekerek haksız rekabete neden oluyorlar. Bu yönetmeliklerle yabancı firmalar yıllar öncesi standartlarını tamamladıkları hazır sistemlerini uygulayarak bir anda Türkiye'de avantajlı konuma

geçiriyorlar ve bunu da çok güzel kullanıyorlar. Çünkü bizlerin bu standartlara uyum sağlamamız baya bir zamanımızı alıyor. Bu yönetmeliklerin Avrupa'dan alıp 'kopyala yapıştır' şeklinde uygulanmaktan ziyade 'Bu niye ihtiyaç, niye gerekir, Türk firmalarının altyapısı müsait mi?' bunlara dikkat edilmesi gerekir. Aksi halde sektörümüzü yavaş yavaş Avrupa'ya kaptırmaya doğru gidiyoruz. Bunda da ben Avrupa firmalarının bilinçli olarak hareket ettiğini düşünüyorum. Bu da önemli sorunlardan bir tanesidir. Yani burada uyanık olmak gerekiyor ve yerel firmaları ezdirmemek gerekiyor. Bir çok alanda Türkiye'nin gelişim sürecini iyi takip etmek gerekiyor. Yani sadece asansör yönetmeliğinde değil bir çok alanda Türk firmalarının geldiği noktayı, gideceği süreci yöneticilerin iyi takip edip buna uygun yerli firmaların kaldırabileceği ve aşama aşama parçalı bir şekilde geçiş yapılması lazım. Sektörümüzdeki yerli firmaları belirli bir gelişim sürecinde, tabir uygunsuzsa firmalarımızı

henüz filiz şeklinde. Daha çoğu firma tam manasıyla oturmuş değil. Bu yönetmeliklerle yerli firmalarımız filizken boğulmaya çalışılıyor. Bizlerin gelişimine münhasır dikkatli davranılması gerekir. Bir firma düşünün. Bu firma; işlemi uğraşsın, üretimle mi uğraşsın, elemanla mı uğraşsın yönetmeliklerin takip ile mi uğraşsın? İşin özü yerli firmalar olarak yönetmelikler içinde boğuluyoruz.

### **Bu sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?**

Konya sanayicisi kendi yağıyla kavrulan bir yapıya sahip. Konya sanayicisi teşvik ve desteklerin çoğundan faydalanamıyor. Buna rağmen yine de güzel firmalar ortaya çıkıyor. Kendi çalışmalarıyla, kendi özverileriyle çok güzel firmalar ortaya çıktı. Bunu teşviklerle desteklenip üreticinin, sanayicinin önünün açılması gerekiyor. Çünkü biraz daha fırsat verilirse Konya sanayicisi çok daha güzel şeyler başaracağına inanıyorum.

*“Güvenenlerin Yanılmadığı Adres”*



**KONYA**  
**TESVİK**  
DANIŞMANLIK



## MARKALARA HİZMET VEREN MARKA

- ◆ Yatırım Teşvik Belgesi
- ◆ Turizm Yatırım Teşvik ve İşletme Belgesi
- ◆ Kullanılmış Münferit Makine İthalatı
- ◆ Kullanılmış Komple Tesis İthalatı
- ◆ Dahilde İşleme İzin Belgesi
- ◆ Hariçte İşleme İzin Belgesi
- ◆ Gözetim Belgesi
- ◆ Vergi Resim Harç İstinası Belgesi
- ◆ Hurda İthalat İzin Belgesi
- ◆ Marka Tescil
- ◆ Endüstriyel Tasarım Tescil
- ◆ Faydalı Model Tescil
- ◆ Patent Tescil
- ◆ Garanti Belgesi
- ◆ Garanti Muafiyet Belgesi
- ◆ Satış Sonrası Hizmetleri Yeterlilik Belgesi
- ◆ TSE Belgesi
- ◆ TSEK Kriteria Uygunluk Belgesi
- ◆ HYB Hizmet Yeterlilik Belgesi
- ◆ Yetkili Servis Ağı Kuruluş İşlemleri
- ◆ Kapasite Raporu
- ◆ Sanayi Sicil Belgesi
- ◆ Gıda Üretim İzin Belgesi
- ◆ GSM İzin Belgesi
- ◆ OSB Fizibilite Etüdüleri
- ◆ Milli Emlak Arsa Tahsis İşlemleri

[www.konyatesvik.com.tr](http://www.konyatesvik.com.tr)

KONYA TESVİK DANIŞMANLIK VE DIŞ TİC. LTD. ŞTİ.

Fevzi Çakmak Mh. Komsan İş Merkezleri 10503 Sk. No:1 Karatay/KONYA  
Tel:+90 332 251 85 85 — Fax: +90 332 342 18 88  
[bilgi@konyatesvik.com.tr](mailto:bilgi@konyatesvik.com.tr)

# “SEKTÖRÜN EN ÖNEMLİ SORUNU KALİFİYE PERSONEL SORUNUDUR”

Mehmet Ali ÖNAL Mirac Asansör Yönetim Kurulu Başkanı



## Öncelikle Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün Türkiye'deki durumunu değerlendirir misiniz.

Türkiye'de Asansör ve Ekipmanları Sektörü özellikle son 10 yılda çok büyük bir ivme yakaladı. İnşaat sektöründe yakalanan hızlı ivme direkt bizim sektörümüzü de etkiledi ve

sektörümüzde de hızlı bir ivme yakalandı. Bir çok özel ve spesifik projelerde artık Türk firmalarının imzasını bulmak mümkün. Türk Asansör ve Ekipmanları Sektörü yabancı firmalar ile gerek imalat, gerek kalite standardı ve gerekse montaj anlamında rekabet edebilir bir konuma geldi. Türkiye'nin jeopolitik konumu yakın coğrafyada Türk Asansör ve

Ekipmanları Sektörü'nün daha etkin bir hale gelmesinde çok önemli bir etken. Yakın gelecekte yakın coğrafyamızda bulunan ülkelerin ve özellikle komşu ülkelerin siyasi ve ekonomik istikrara kavuşmaları ile birlikte Türk Asansör ve Ekipmanları Sektörü çok daha büyük bir ivme kazanacaktır diye düşünüyorum.

## **Konya'da Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün geldiği noktayı anlatır mısınız?**

Konya Asansör ve Ekipmanları Sektörü özellikle imalat konusunda Türkiye'de çok ciddi bir konuma geldi. Bundan 10 yıl önce Konya'da asansör ile ilgili parça bile bulunamazken, şu anda asansörün yüzde 100'ü Konya'da üretiliyor. Mesela asansörle ilgili makine, motor, ray gibi asansör ile ilgili aklınıza gelebilecek her şey Konya'da üretiliyor. Yani Konya'da asansöre dair üretilmeyen bir şey kalmadı.

Konya Asansör ve Ekipmanları Sektörü sadece yurt içinde değil yurt dışında da iyi bir konuma geldi.

Kalite standartları konusunda da pilot bölge Konya'dır. Yeni çıkan standartlar ilk önce Konya'da uygulamaya konuluyor. Sektörümüzdeki arkadaşlar oldukça başarılı yatırımlar gerçekleştiriyorlar. Konya'da çok ciddi şeyler yapılıyor. Önceden bu sektörün merkezi İstanbul idi. Şu anda sektörün merkezi Konya olmuş durumda. Bu noktadan hareketle sektöre yön veren şehir Konya diyebiliriz. Bu da bizleri sevindiriyor.

Asansörlerle ilgili denetimler son dönemde çok sıklaştı. Konya bu denetimlerde oldukça başarılı. Bildiğim kadarıyla Konya'nın yüzde 60'ı tarandı şu ana kadar. Bu denetleme sonuçlarına bakarsak Türkiye ortalamasına göre Konya'daki asansör kalitesi oldukça yüksek bir seviyede.

## **Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün sorunları nelerdir?**

Her sektörde olduğu gibi bizim sektörümüzde de bir çok sorun bulunuyor. Bana göre sektörümüzün en önemli sorunu kalifiye personel sorunudur. Yıllardır uygulanan yanlış eğitim politikaları bugün kendini çok daha net göstermektedir. Bırakın

kalifiye personeli gelinen noktada vasıfsız personel bulmakta bile zorlanır bir hale geldik. İşsizlik rakamlarının yüksek olduğu ülkemizde personel bulamamak aslına bakarsanız ilginç bir paradoks. Usta-çırak ilişkisinin bittiği günümüzde sektörümüzle ilgili olarak okullarımızda kalifiye teknik eleman yetişmesi noktasında da hala bir eğitim yok.

Diğer sorun ise kayıtlı olan firmalarımız kadar kayıtlı olmayan firmaların bulunmasıdır. Yani merdiven altı üreticiler sektörümüzde maalesef oldukça fazla sayıdalar. Merdiven altı olarak tabir edilen üreticiler nedeniyle ciddi bir şekilde haksız rekabet yaşanmaktadır. Sonuçta dışardan bakıldığında merdiven altı üreticide asansör firması biz de. Bizler burada o kadar mühendis yetiştiriyoruz, yetkin elemanlar yetiştiriyoruz, maaşlarını ödüyoruz, personellerimizi eğitime gönderiyoruz vergi veriyoruz, yani bunca külfetin altına girmişken, tüm bunları yapmayan firmalarla rekabet etmeye çalışıyoruz. Haliyle burada ciddi bir şekilde haksız rekabet ile karşı karşıya kalıyoruz.

## **Türkiye ve Konya olarak Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nde dünya ile rekabet eder hale geldik. Bu noktada en önemli rakip ülkeler ve onlara karşı konumuz nedir?**

Çin'den bahsedelim mesela. Çin, Türkiye'de Asansör ve Ekipmanları Sektörü'ne tam olarak giremedi. Onlardaki asansör kalitesi yüksek. Gerçi Çin'de parasına göre malzeme var ama buna rağmen para ile kalite doğru orantılı olduğu için sektörümüz ana kalemlerinde ülkemize çok fazla giremedi.

Çinli firmalar dışında dünyada marka diye nitelendirdiğimiz firmalar Türkiye

ve devamında da Konya'ya girmeye başladılar. Dünyada marka olduğu halde daha önce hiç konuşulmayan firmalar artık Konya'da işler almaya başladılar. Bu konuda bizim yerel firmaların yerel montajcılarının bir eksiği var mı? Sorusu akıllara gelecektir. Maalesef eksiklerimiz var. En önemli eksikliğimiz Konyalı firmaların işlere yetişememesi. İkinci önemli eksiğimiz ise rakiplerin ve rekabetin çok fazla olmasıdır. Yanınızda 2 yıl çalışmış olan bir personelinize ayrıldıktan sonra karşınıza rakip olarak çıkabiliyor. Burada şunu da ifade etmeliyim ki, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nda asansör ve ekipmanları ile ilgili firmaların tanımında bir sıkıntı var. Yani tam anlamıyla bir tanım yapılmıyor. Bunun sonunda firmalar çok çabuk üreyebiliyor. Netice de ana firmalar zayıflıyor. Bu sebepten dolayı yabancı dediğimiz firmalar Konya'ya ciddi anlamda girdi. Kamu yatırımlarını geçtim konutlara bile girdiler ki, yabancı firmaların hedefleri de konutlara girmekti zaten.

## **Peki Başbakanlık'ın bir yönetmeliği var, kamu ihalelerinde yerli firmaların desteklenmesiyle ilgili. Bu yönetmeliğin bir katkısı oldu mu yerli firmalara?**

Maalesef bu yönetmeliğin yerli firmalara herhangi bir artışı olmadı. Şuanda resmi kurumlardaki yetkililerin çoğu yabancı markaları tercih ediyor. Yabancı markalar ile ilgili hep olumlu bir bilinçaltı oluşmuş.

Yabancı firmaların çoğu ya yerli bir firma kurdular ya da Türkiye'de şubeleşerek yerli firma özelliği kazandılar. Örneğin İstanbul'a geldiler, Türkiye temsilciliklerini açtılar ve bölgelere yayıldılar. Antalya, Adana, Gaziantep, Ankara gibi önemli illere yayıldılar. Bunlar yerli firma gibi görünüyorlar fakat tüm malzemeler



yurtdışından geliyor. Daha doğrusu asansör ve ekipmanları için gerekli ana kalemleri yurtdışında getiriyorlar ve çok küçük tedariklerini yurt içinden karşılıyorlar. Yabancı firmalar kendilerine göre bir sistem oluşturmuşlar.

Yabancı firmalar satıştan ziyade bakım ve servisten ciddi paralar kazanıyorlar. Yani Başbakanlık'ın Kamu ihalelerinde yerli firmaların teklifler yüzde 30'a kadar daha yüksek olsa dahi yerli firmalar tercih edilsin şeklindeki yönetmeliği maalesef yerli firmalardan ziyade yerli görünümlü yabancı firmaların işine yaradı. Bu sayede kamu ihalelerinde fiyatlarını yükseltmiş oldular.

### **Asansör ve Ekipmanları Sektörü'nün personel sorunlarının sebepleri ve çözüm yolları nedir sizce?**

Öncelikle sektör için teknik liselerde asansör bölümü açılması lazım. Ara eleman yetişmesi lazım. Aynı şekilde üniversiteler için de geçerli. personel işe başlamadan yapacağı işin eğitimini almış olması lazım. Mesela üniversitelerimizden mezun olmuş makine mühendisi arkadaşlarımız işe başlıyorlar. tam anlamıyla işe hakim olamıyorlar çünkü okulda verilen eğitim ile yapılan iş çok farklı. Bir bakıyorlar ki sektörde diğer sektörler göre yada verilen eğitimlere göre bir karmaşıklık var. Karmaşadan kastım işin icraat kısmı yani daha önce

asansörlerle ilgili hiçbir eğitim alamadıkları için onlara bu sektör karmaşık geliyor. Bu nedenle farklı sektörler geçiş yapıyorlar. Şunu özellikle ifade etmeliyim makine mühendisi arkadaşlarımızın sektörden kopmalarının para ile ilgisi yok. Gittikleri sektörlerde daha fazla para kazanmaları gibi durum söz konusu değil. Tek sebep diğer sektörler kıyasla yapılan işin anlaşılabilirliğinin zor olmasıdır. elbette işin erbabı olan işini iyi yapan çok iyi yerlere gelebiliyor yada işin tekniği konusunda zorlanıp sektörümüzü karmaşık bulup farklı bir sektöre geçiş yapıyor. Sektör oyuncuları olarak ortak akıl oluşturup bu sorunun önüne geçmek zorundayız diye düşünüyorum.



**KARSAN**  
Depolama Raf Sistemleri

www.karsanayc.com  
info@karsanayc.com

Sırt Sırta Raf Sistemleri  
Yüksek İrtifa Raf Sistemleri  
Dar Koridor Depolama Raf Sistemleri  
İçine Girilebilir Raf Sistemleri  
Cephe Giydirmeli Depo Raf Sistemleri  
Konsol Kollu Raf Sistemleri  
Platformlu Raf Sistemleri  
Mini Depolama Raf Sistemleri  
Compact Arşiv Dolapları



Fab.: Özel Kostim San. Böl.  
Nadide Sokak No:3 Konya / TÜRKİYE  
Tel.: +90 332 342 49 49 (pbx) - Fax: +90 332 342 49 59

# KONYA İÇİN YÜKSEK TEKNOLOJİ ÜRETİM FIRSATI



Konya Sanayi Odası Başkanı, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Memiş Kütükcü, Başbakan tarafından açıklanan 11 aylık 'İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destekleme Paketi'nin sanayiye yeni bir heyecan katacağını, sanayiciye pozitif ayrımcılık yapan bu pakete tam destek verdiklerini söyledi.

Yeni paketle birlikte nerede yapılırsa yapılsın tüm yüksek teknoloji yatırımlarının 5'inci bölge teşviklerinden yararlanacağını aktaran Kütükcü, bunun Konya için de bir fırsat olduğunu altını çizerek "Orta Gelir Tuzağı'ndan kurtularak 2023 hedeflerine ulaşmak için artık ileri teknoloji üretmek zorundayız. Konyalı sanayicilerimiz de bu fırsatı iyi değerlendirerek, ileri teknoloji üretimine yönelmelidir" ifadelerini kullandı.

Pakette hükümetin imalat sanayini öncelemesinin memnuniyet verici olduğunu altını çizen Kütükcü, uzun zamandır iş dünyasının beklediği bu paketin yeni girişimleri ve yatırımları özendirirken yanı sıra, mevcut yatırımların da rekabet gücünü artıracığını vurguladı.

## Paket Konya'yı nasıl etkileyecek?

Paketin özellikle ekonomik durgunluk içerisinde olunan bu dönemde hayata geçirilmesinin Türk sanayisine ve istihdam piyasasına çok ciddi katkılarda bulunacağını söyleyen Kütükcü, bu paketin 2. bölgede yer alan Konya sanayisine de pozitif yansıtacağını altını çizdi. Kütükcü, "İkinci bölgede yer alan şehrimizde daha önce yüzde 10 olan yatırım dönemindeki yatırıma katkı oranı yüzde 55'e yükseltilmiştir. Bölgesel teşvik uygulamalarında vergi indirimi yüzde 15 iken yüzde 20'ye, büyük ölçekli yatırımlarda ise yüzde 25'ten yüzde 30'a çekilmiştir. Yine bölgemizde yatırım esnasında sigorta primi işveren hissesi desteği yokken, yeni pakette 3 yıl destek verilmiştir. Öte yandan bütün ülke genelinde yüzde 6 olan yatırım ve ara malların vadeli ithalatındaki Kaynak Kullanımı Destekleme Fonu (KKDF) oranının 0'a

çekilmesi sanayicilerimizin girdi maliyetlerini düşürecek çok kritik bir adımdır" şeklinde konuştu.

## İstihdam ve mesleki eğitime destek

Açıklamasında Türk özel sektörünün geçtiğimiz yıl 1 milyonun üzerinde istihdam sağladığını hatırlatan Kütükcü, 6 ay süreyle iş başı eğitimle çalışacak kursiyerlere ilk 6 ay İŞKUR tarafından asgari ücret ödenecek olmasının da 2015 yılında istihdama katkıda bulunacağını söyledi. Kütükcü, "Sayın Başbakanımızın önemli bir açıklaması da imalat sanayideki kursiyerlerle ilgilidir. Buna göre işveren kursiyer için harcama yaptığı zaman vergi matrahından düşecek. Kursiyer 6 aylık eğitimden sonra o işyerinde işe alınırsa imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 aylık SGK'sı İŞKUR tarafından ödenecek. İş dünyasına verilen bu müjde de kesinlikle çok kıymetlidir" şeklinde konuştu.





### SEÇKİNLER METAL SANAYİ

Bösan Org. San. 10651 Sk. No. 35-37  
Karatay / KONYA  
Tel : +90 332 345 00 45 (pbx)  
Faks : +90 332 345 00 50

### SEÇKİNLER METAL MAKİNE

Bösan Org. San. 10651 Sk. No. 35-37  
Karatay / KONYA  
Tel : +90 332 345 00 45 (pbx)  
Faks : +90 332 345 00 50

### ER-SEÇKİN SAC İŞLEME MERKEZİ

Bösan Org. San. 10651 Sk. No. 33  
Karatay / KONYA  
Tel : +90 332 345 19 31  
Faks : +90 332 345 00 82

### HAMME MAKİNE

Bösan Org. San. 10670 Sk. No. 4  
Karatay / KONYA  
Tel : +90 332 345 03 04  
Faks : +90 332 345 00 77

### MARMARA BORU

Yeni Bursa Yolu üzeri Sanayi Mah.  
D-130 Yarıyol Cad. No.211 İzmit/ KOCAELİ  
Tel : +90 262 335 61 82  
Faks : +90 262 335 61 83

### Marmara Rölöfe

Küçükbakkalköy Mh. Dudulu Cd. No. 23  
Brandım R1 Blok Kat. 11 Daire: 121  
Atasehir / İSTANBUL  
Tel : +90 216 999 88 88  
Faks : +90 216 999 88 87

**Metaldaki gücünüz olmaya devam ediyoruz.**

**SEÇKİNLER**  
GRUP

[www.seckinlermetol.com](http://www.seckinlermetol.com)



**SEÇKİNLER**  
METAL SANAYİ A.Ş.



**SEÇKİNLER**  
Metal Makine A. Ş.



**ER-SEÇKİN**  
METAL MAKİNA SAN. ve TİC. A.Ş.



**MARMARA**  
BORU • PROFİL • SAC



**hamme**  
Makine Anonim Şirketi



# “KONYALI SANAYİCİLER RUSYA’YA DAHA FAZLA SANAYİ ÜRÜNÜ SATMAK İSTİYOR”



Rusya Federasyonu Penza Bölgesi Hükümet Başkanı Birinci Yardımcısı Vladimir Volkov, beraberindeki heyetle birlikte Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükcü’yü ziyaret etti. Konya ile Rusya arasındaki ticareti geliştirme yollarının konuşulduğu ziyaretten memnuniyet duyduğunu dile getiren Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükcü, heyete Konya sanayisi hakkında bilgi verdi. Rusya’dan petrol ve doğalgaz ithal eden Türkiye’nin karşılıklı ticarete açık verdiğini ifade eden Kütükcü, Konyalı sanayicilerin Rusya’ya daha fazla sanayi ürünü satarak bu açığı dengelemek

istediklerini vurguladı. Penza Bölgesi Hükümet Başkanı Birinci Yardımcısı Vladimir Volkov ise, Penza’nın toplam gelirin yüzde 30’unu küçük işletmelerin oluşturduğunu, bu işletmeleri ve sanayi bölgelerini büyötmek için Konya’daki sanayi bölgelerini inceleyerek model alacaklarını söyledi. Ziyarete Konyalı iş adamlarının yanı sıra, Penza Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı Vladimir Podobed, Yatırım Geliştirme ve Bölgesel Kalkınma Merkezi Başkanı Aleksandra Bessonova ile Penza’daki yatırımcılar katıldı.

## **Potansiyel büyük, ancak karşılıklı ticaret yetersiz**

Penza heyeti, ilk olarak Konya Sanayi Odası’nın tanıtım filmini izledi. Ardından Konya Sanayi Odası Başkanı, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Memiş Kütükcü, heyete şehrin sanayisi ve yatırım imkanları ile ilgili bilgi verdi. Kütükcü, Türkiye ile Rusya arasındaki ticaretin gelişmesinin memnuniyet verici olduğunu, ancak her iki ülkenin de potansiyeline bakıldığında mevcut rakamların çok yetersiz olduğunu söyledi. Rusya’ya Konya’dan daha fazla sanayi ürünü satmak istediklerini vurgulayan Kütükcü,



“Ülke olarak Rusya’dan doğalgaz ve petrol ithal ettiğimiz için karşılıklı ticarete açık veriyoruz. Bizler Konyalı sanayiciler olarak Rusya’ya daha fazla sanayi ürünü satarak bu açığı dengelemek istiyoruz. Organize sanayi bölgelerimizde ve diğer sanayi sitelerimizde son derece kaliteli üretim yapan, dünya ile ticaretini geliştirmiş çok sayıda firmamız var. İhracatımızda tarım makine ve ekipmanlarını da kapsayan makine imalat sanayi ile otomotiv yedek parça sektörlerimiz öne çıkıyor. Ancak bu sektörlerin yanı sıra, ayakkabı, döküm, iş makinaları, mobilya, gıda sanayi gibi sektörlerimiz de son derece gelişmiş durumda. Karşılıklı ziyaretlerin sektörlerimiz için yeni

işbirlikleri getireceğini inanıyorum” şeklinde konuştu.

### **“ Türklerle daha çok çalışmak istiyoruz”**

Penza Bölgesi Hükümet Başkanı Birinci Yardımcısı Vladimir Volkov ise, Penza bölgesi olarak Türkiye ile 4 yıldır çalıştıklarını ifade ederek, “ Türklerle daha çok çalışmak istiyoruz” dedi. 1 milyon 361 bin nüfusuyla Penza’nın Rusya Federasyonu’nun en güvenli bölgelerinden birisi olduğunu anlatan Birinci Başkan Yardımcısı Volkov, bölgenin toplam gelirin yüzde 30’unu küçük işletmelerin oluşturduğunu, bu işletmeleri ve sanayi bölgelerini büyütme için

Konya’daki sanayi bölgelerini inceleyerek model alacaklarını söyledi. Penza bölgesinde yaklaşık 4 bin üretici firma bulunduğunu kaydeden Volkov, sanayinin bölgesel ekonominin önde gelen aktörlerinden birisi olduğunu, ayrıca bölgenin tarım, ormancılık ve inşaat sektörlerinde de önemli fırsatlar sunduğunu belirtti. Volkov, bölgeye yatırım yapmak isteyen yatırımcılara alt yapı ve vergi destekleri gibi teşviklerin olduğunu da sözlerine ekledi. Volkov’un konuşmasının ardından, karşılıklı soru cevaplarla devam eden görüşmenin sonunda, ziyaretin her iki taraf için de yeni kazanımlar getirmesi temenni edildi.



# RUANDA BÜYÜKELÇİSİ KAYIZARI, KONYA SANAYİ ODASI'NI ZİYARET ETTİ

Ruanda'nın Ankara Büyükelçisi Cezar Canisius Kayizari, Ticaret Ataşesi Vivian Kayitesi'yle birlikte Konya Sanayi Odası'nı ziyaret ederek, Konyalı işadamlarını Ruanda ile daha fazla ticaret yapmaya davet etti.

Ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getiren Konya Sanayi Odası Başkanı, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Memiş Kütükcü ise, heyete Konya sanayisi ile ilgili bilgi vererek, oda olarak Ruanda ile karşılıklı ticaretin artması için ikili iş görüşmeleri başta olmak üzere her türlü çalışmayı yapmaya hazır olduklarını ifade etti. Ruanda heyetine Konya sanayisi hakkında bilgi veren Başkan Kütükcü, Konya'nın organize sanayi bölgeleri, özel sanayi siteleri ve küçük sanayi siteleri ile güçlü üretim yapısına sahip bir sanayi şehri olduğunu, sanayinin yanı sıra tarım sektöründe de yükselişinin devam ettiğini vurguladı. Konya'nın Ruanda'nın özellikle ihtiyacı olan tarım makineleri sektöründe Türkiye'de açık ara lider olduğunu anlatan Kütükcü, bu sektörün yanı sıra pek çok alanda işbirliği yapılabileceğini anlatarak, ziyaretin yeni işbirliklerine vesile olmasını temenni etti. Ruandalı işadamlarını bu ay Konya'da başlayacak KONMAK 2015 Makine Fuarı'na davet eden Başkan Kütükcü, oda olarak bu fuarda Konyalı işadamları ile Ruandalı işadamları arasında ikili iş görüşmeleri düzenleyebileceklerini de sözlerine ekledi.



## Orta Afrika'nın parlayan yıldızı

Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükcü ile görüşen Ruanda'nın Ankara Büyükelçisi Cezar Canisius Kayizari, Ruanda'nın Orta Afrika'nın parlayan yıldızı olduğunu, Konya ile ticari ilişkilerini mutlaka geliştirmek istediklerini söyledi. Türkiye ile Ruanda arasındaki siyasi ilişkilerin iyi olduğunu, bu sürecin karşılıklı ticaretle de pekiştirilmesi gerektiğini anlatan Büyükelçi Kayizari, Ruanda'nın küçük ama gelişmekte olan bir ülke olduğu, Türk Hava Yolları'nın Ruanda'ya İstanbul'dan günlük sefer gerçekleştirdiği bilgisini paylaştı.

## Pek çok sektörde işbirliği yapılabilir

Ruanda Ticaret Ataşesi Vivian Kayitesi

ise ülkelerindeki iş ve yatırım imkanları ile ilgili bilgi verdi. Kayitesi, Ruanda ile Konya arasında pek çok sektörde işbirliği yapılabileceğini, ancak özellikle tarım ve tarım makineleri ile inşaat sektöründe önemli fırsatlar olduğunu bildirdi. Ruanda da önümüzdeki 10 yıl boyunca her yıl 30 bin konuta ihtiyaç olduğunu ifade eden Kayitesi, Ruanda'nın 130 milyon nüfuslu Doğu Afrika Topluluğu'nun ve 400 milyon nüfuslu Doğu ve Güney Afrika Ülkeleri Ortak Pazarı COMESA'nın üyesi olduğunu vurguladı.

Ruanda ile iş yapmanın çok kolay olduğunu anlatan Kayitesi, " Afrika kıtasında iş yapma kolaylığı açısından 3'üncü ülkeyiz. İş kurmak 6 saat içerisinde hatta internet üzerinden bile mümkün" şeklinde konuştu.

# KSO MECLİS BAŞKANI TAHİR ŞAHİN'E HİZMET ŞEREF BELGESİ

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Genel Kurul Delegatesi olarak 10 yılını dolduran Konya Sanayi Odası Meclis Başkanı Tahir Şahin, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın katıldığı törenle Hizmet Şeref Belgesi aldı.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Genel Kurul Delegatesi'nde 10, 20, 30,40 yılını dolduranlara Hizmet Şeref Belgesi, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın katıldığı bir törenle verildi. Törende iş dünyasına hitap eden Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, konuşmasına Hizmet Şeref Belgesi alan delegeleri kutlayarak başladı. Başbakanlığı döneminde olduğu gibi Cumhurbaşkanlığı görevi sırasında da iş dünyasının önünü açmanın gayreti içinde olduğunu ve



olacağını kaydeden Cumhurbaşkanı Erdoğan, Türkiye'nin 12 yılda tarihindeki en büyük kalkınma hamlelerini gerçekleştirdiğini ifade etti. Cumhurbaşkanı Erdoğan, "Biz imkanları hazırladık siz de onlarla bir büyük başarı hikayesi ortaya çıkardınız. Yani biz adeta pasördük, pas attık, siz de golü attınız. Siz kazandıkça Türkiye kazanıyor, 78 milyon kazanıyor. Bu dayanışmayı sürdürdüğümüz müddetçe Türkiye büyümeye, güçlenmeye devam edecektir. Sizin daha fazlasını yapabilecek potansiyele ve azme sahip olduğunuzu biliyorum" şeklinde konuştu.

## "Özel sektör önemli işlere imza attı"

TOBB Başkanı M. Rifat Hisarcıklioğlu ise törende yaptığı konuşmada, Hizmet Şeref Belgesi'ne layık görülen

üyelere ilişkin, "Kazanırken kazandırmanın, insanlara iş ve aş sağlamanın değerini öğrettiler, dürüst tüccarın ne olduğunu gösterdiler" dedi.

Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın, Başbakan iken özel sektörün önünü açan birçok reform gerçekleştirdiğini anlatan Hisarcıklioğlu, bu süreçte özel sektörün yatırım ve ihracat açısından önemli işlere imza attığını ifade etti. Hisarcıklioğlu, Türkiye'nin bu dönemde en fazla turist çeken 6. destinasyon, müteahhitlik alanında da Çin'den sonra dünyanın en büyük 2. gücü haline geldiğini kaydetti.

Konuşmaların ardından Cumhurbaşkanı Erdoğan, TOBB bünyesinde 10, 20, 30 ve 40 yılını dolduran üyelere Hizmet Şeref Belgeleri ve plaketlerini verdi.



# İŞ DÜNYASI, TÜBİTAK TEYDEB BİLGİLENDİRME TOPLANTISINA YOĞUN İLGİ GÖSTERDİ



TÜBİTAK, Konya Sanayi Odası, Ticaret Odası, Ticaret Borsası ve KTO Karatay Üniversitesi işbirliğiyle TÜBİTAK-TEYDEB Bilgilendirme Toplantısı gerçekleştirildi. TÜBİTAK Başkan Vekili Prof. Dr. Mehmet Çelik'in de katıldığı programa iş dünyası ve akademik camia yoğun ilgi gösterdi. Programın açılışında konuşan TÜBİTAK Başkan Vekili Prof. Dr. Mehmet Çelik, Konya'da özel sektör Ar-Ge merkezi sayısının artırılması gerektiğine vurgu yaparak, Konya'nın TÜBİTAK TEYDEB desteklerinden aldığı pay hakkında bilgi verdi.

## **Konya'da öne çıkan üç alan**

TÜBİTAK'ın teknoloji ve yenilik desteklerini anlatan TÜBİTAK Başkanı Prof. Dr. Mehmet Çelik, KOBİ'lerin TÜBİTAK'ın desteklerinden oransal olarak daha fazla yararlandıklarını ancak miktar olarak düşük kaldıklarını bildirdi. Konya'nın TÜBİTAK TEYDEB desteklerinden aldığı payın artırılması gerektiğini kaydeden Başkan Çelik,

“2014 yılında Konya ilimizin yararlandığı özel sektör desteklerinin teknolojik alan dağılımına baktığımızda 3 alanın öne çıktığını görüyoruz. Makina-İmalat Teknolojileri alanı 32 proje ve 3,5 milyon TL hibe destek ile ilk sırada yer alıyor. Öte yandan Gıda, Tarım ve

Hayvancılık ile Otomotiv alanlarında yoğunlaşma yaşandığını görüyoruz. Sağlık, Bilişim, Enerji, Metal Sanayi ve Madencilik, İnşaat alanlarında da 3'er proje olmak üzere toplam 15 proje desteklenmiş ve 1,4 milyon TL hibe destek sağlanmıştır” ifadelerini kullandı.



TÜBİTAK Başkanı Prof. Dr. Mehmet ÇELİK

KSO Başkan Yardımcısı  
Mustafa Veli TEKELİOĞLU



### Aşılması gereken iki sorun

TÜBİTAK gibi kurumları iş dünyası ile birlikte görmekten son derece memnuniyet duyduğunu ifade eden Konya Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Mustafa Veli Tekelioğlu ise, Türkiye'nin ortak bir sorumlulukla büyütülebileceğinin altını çizdi. Türkiye'nin İleri teknoloji üretim ve ihracat kapasitesinin mutlaka artırılması gerektiğine vurgu yapan Tekelioğlu, "Bugün tüm dünyanın sorunu büyüme. Bütün ülkeler bir çıkış yolu ararken, Türkiye de pek çok ülke gibi bu çıkış yolunun üretim ve ihracatta olduğunu son yıllarda daha iyi kavramış görünüyor. Son 10-12 yılda gösterilen başarı da, bu stratejinin eseri. Son 10 yıla bir göz atacak olursak; Türkiye, son 10 yılda 23 binin üzerinde yeni ihracatçı firma kazandı. İhracatı 1 milyar doları aşan il sayımız son 10 yılda, 8'den 16'ya çıktı. Ancak tüm bu başarılarla rağmen aşamadığımız ve kısa bir süre içerisinde de aşmak zorunda olduğumuz bazı sorunlarımız var. Bunlardan birisi; kişi başı ihracat. Üretimde teknoloji yoğunluğumuz düşük olduğu için, kişi başı ihracatımız halen istediğimiz noktada

değil. Aşmak zorunda olduğumuz ikinci sorun da, Orta Gelir Tuzağı. 10 bin dolar kişi başı geliri ilk defa 2008 yılında aşan Türkiye, 21 çeyrektir kesintisiz büyümesine rağmen halen 11 bin dolara ulaşamadı" şeklinde konuştu.

### İleri teknoloji ihracatını artırmalıyız

Programda konuşan Konya Ticaret

Odası Başkanı Selçuk Öztürk ise, ileri teknoloji ürünlerinin payının artırılması gerektiğine vurgu yaptı. Çin, Güney Kore, Meksika, Malezya gibi ülkelerin ileri teknoloji ihracatında yıldızlarının parladığını ifade eden Öztürk, "Son 13 yılda ihracatımız artmasına rağmen ileri teknoloji ürünlerinin payı artmıyor. İleri teknoloji ticaretinin mal ticaretindeki payı büyümeyi geride bırakması ve bunun sonucu olarak da ileri teknoloji ihracatının parasal büyüklüğünün 2030 yılına kadar üç kat artması bekleniyor. Ülke olarak gelecek hedeflerimizi gerçekleştirmek ve dünyanın ilk 10 ekonomisi arasına girmek istiyorsak ileri teknoloji ihracatındaki payımızı daha yukarılara taşımak zorundayız" dedi.

Programın devamında TEYDEB Başkan Yardımcısı Yrd. Doç. Dr. Alper Şeker, TEYDEB Başkan Yardımcısı Mehmet Aslan, Girişimcilik Destekleme Grubu Yürütme Komitesi Sekreteri Dr. Vedat Sinan Tandoğan ile Mali Denetleme ve Sözleşmeler Müdürlüğü Uzmanı Sinan Özer TÜBİTAK'ın destek programları ile ilgili bilgiler vererek, katılımcıların sorularını yanıtladı.

KTO Başkanı Selçuk ÖZTÜRK



# HEDEF PAZAR SEÇİMİ VE ARAŞTIRMASI PROJESİNDE İMZALAR ATILDI

Konya'daki 48 alt sektörü kapsayan 8 ana sektörde Hedef Pazar Seçimi ve Araştırması Projesi başlatıldı. Projenin imzaları Konya Ticaret Odası'nda düzenlenen bir törende atıldı. Ekonomi Bakanlığı desteğiyle, Konya Ticaret Odası, Konya Sanayi Odası, Konya Ticaret Borsası, ve EY (Ernst & Young) işbirliğiyle yürütülecek proje ile, belirlenen 8 ana sektör için dünyadan 130 ülkede araştırma yapılacak ve hazırlanacak rapor Konyalı ihracatçı firmaların bilgisine sunulacak.

Hedef Pazar Seçimi ve Araştırması Projesi imza töreni Konya Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Mustafa Veli Tekelioğlu, Konya Ticaret Odası Başkanı Selçuk Öztürk, Konya Ticaret Borsası Başkanı Hüseyin Çevik, EY Türkiye Danışmanlık Yöneticisi Gökhan Gümüşlü ve Konya ihracatçı firma temsilcilerinin katılımı ile Konya Ticaret Odası'nda gerçekleştirildi.

Törenin açılışında konuşan Konya Ticaret Odası Başkanı Selçuk Öztürk, "Otuz yıl önce tarım şehri olarak bilinen Konya bugün dünyaca tanınan



üretim ve ticaret merkezi olmuştur. Türkiye son on üç yılda ihracatını 5 kat artırırken Konya aynı dönemde 15 kat artırarak dünya çapında bir başarı öyküsüne imza atmıştır. 2001 yılında sadece 100 milyon dolar olan ihracatımız bugün 1,5 milyar dolar barajını aşmıştır. On üç yıl önce Türkiye ihracatından aldığımız pay binde 3 iken bugün bu rakamı yüzde 1,1'e çıkardık. Şu an ihracatta bulunduğumuz yeri yeterli görmüyoruz" dedi.

## Stratejik avantajımızı kullanmalıyız

Konya Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Mustafa Veli Tekelioğlu ise, Türkiye'nin de Konya'nın da Avrupa, Ortadoğu, Balkanlar başta olmak üzere dünyanın pek çok coğrafyasına kolay ulaşabileceği stratejik bir coğrafyada olduğunu ve bu avantajın mutlaka iş dünyası tarafından kullanılması gerektiğini söyledi. Konya sanayisindeki gelişmelerin sevindirici olduğunu ifade eden Tekelioğlu, iş dünyasına özellikle yurt dışı organizasyonları iyi takip etmeleri ve

Hedef Pazar Seçimi ve Araştırması çalışmasına destek vermeleri çağrısında bulundu.

Konya Ticaret Borsası Başkanı Hüseyin Çevik de, "Türkiye'nin ithalatını azaltacak, ihracatını artıracak alanlara odaklanılmalı ülkemizde aramalı üretimini yapılabilir hale getirmeliyiz. Hedef Pazar Seçimi ve Araştırması ekonomi açısından önemli ufuklara ve gelişmelere vesile olacaktır" ifadelerini kullandı.

Konuşmaların ardından KTO Başkanı Selçuk Öztürk ve EY (Ernst & Young) Türkiye Danışmanlık Yöneticisi Gökhan Gümüşlü Hedef Pazar Seçimi ve Araştırması sözleşmesini karşılıklı olarak imzaladılar.

## Araştırma hangi sektörleri kapsayacak?

Araştırma, Araç Üstü Ekipmanları, Ayakkabı-Tekstil ve Malzemeleri, Gıda, Makine, Ofis Mobilyaları, Otomotiv Yedek Parça, Plastik ve Tarım Makinaları olmak üzere 8 ana sektörün 48 alt sektörünü kapsayacak.



*Temiz bir dünya için*



**TEKSİN**  
KONTEYNER ve GALVANİZ SAN. TİC. LTD. ŞTİ



Ankara Cad. Aşağıpınarbaşı Mah. No: 320 ( KOSB PK : 234 ) Selçuklu / KONYA  
Tel: 444 66 42 - (0332) 271 32 40 - 41 - Faks: (0332) 271 32 42  
www.teksin.com.tr • e-mail: teksin@teksin.com.tr

divayn

# Komple Fabrika Kurulumunu Profesyonel Ellere Bırakın

Libya, Un Fabrikası, 700 ton/24 h



## UNORMAK



**% 100**  
**Müşteri Memnuniyeti**  
[www.unormak.com.tr](http://www.unormak.com.tr)



UNORMAK DEĞİRMEN MAKİNALARI İMALAT SANAYİ ve TİCARET LTD. ŞTİ.  
Konya O.S.B. 7. Sokak No:1 Konya / TÜRKİYE  
T: +90 332 239 16 16 (Pbx) E: +90 332 239 13 48  
[unormak@unormak.com.tr](mailto:unormak@unormak.com.tr)

1975'DEN BUGÜNE  
DEĞERİNİ EN İYİ,

# EKEN BİLİR



[www.sakalak.com](http://www.sakalak.com)

444 1 977

GTR *genctarım*

**ŞAKALAK**



**YER YERİNDEN OYNUYOR,  
KONYA METROSU HAYAT BULUYOR!**



**MESAFELER KISALİYOR  
YAŞAM KALİTESİ  
ARTIYOR**



**UDH**  
T.C. Ulaştırma Denizcilik ve  
Haberleşme Bakanlığı