



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:31
sssjournal.com

pp.1542-1550
ISSN:2587-1587

2019 / March / Mart
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 29/01/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 31/03/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 31.03.2019

GÜMRÜKLERDE İŞE ALIM SÜRECİ VE NİTELİKLİ PERSONEL İSTİHDAMINA YÖNELİK ÖNERİLER

RECRUITMENT PROCESS AT CUSTOMS AND RECOMMENDATIONS FOR EMPLOYMENT OF QUALIFIED PERSONNEL

Veysel KAYAÖZ

Institute of Management, Business and Law, İşletme Bölümü, veyselkayaoz@hotmail.com, Manisa/TURKEY
ORCID: 0000-0002-3157-124X

Özgen ÖLEKLİ

Translator/TURKEY



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1352>

Reference : Kayaöz, V. & Ölekli, Ö. (2019). "Gümrüklerde İşe Alım Süreci Ve Nitelikli Personel İstihdamına Yönelik Öneriler", International Social Sciences Studies Journal, 5(31): 1542-1550.

ÖZ

Eskiden tek görevi vergi toplamak olan gümrük idareleri günümüzde, gümrük işlemlerinin hızlı ve güvenilir şekilde yapılması ile dış ticaret firmalarının avantajlı hale gelmesine katkı sağlayıp dış ticareti şekillendiren bir konumda yer almaktadır. Günümüzde Uluslararası ticaretin özel sektör aracılığıyla yürütüldüğü düşünüldüğünde ülkelerin avantajlı hale gelebilmesi için Kamu Yönetiminin çeşitli enstrümanlar ile Dış Ticareti destekledikleri görülmektedir.

Gümrük İşlemlerinin hızlı ve güvenli bir şekilde yapılabilmesi, gerekli olan teknolojik alt yapının kurulmuş olmasına, Gümrük Mevzuatının sadeleştirilip hızlı uygulanabilir hale getirilmesine ve gerek teknolojinin kullanımını gerekse de mevzuatın uygulanmasını sağlayacak nitelikli gümrük personelinin mevcudiyetine bağlıdır.

Çalışmada hali hazırda Türkiye Gümrük İdarelerinde istihdam edilen personelin işe alım süreçleri, eğitim durumları incelenmiş, kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli gümrük ve dış ticaret personeli ihtiyacının karşılanması için öneriler sunulmuştur. Araştırmanın içeriğini oluşturan anahtar kelimeler Mili Kütüphane, Üniversiteler ve YÖK, Google scholar gibi dijital veri tabanlarından footnote-chasing tekniği ile incelemeye tabi tutularak konuyla ilgili kitap, tez akademik yayınlar vb. çalışmalar ayrıntılı incelemiştir.

Anahtar Kelimeler: Gümrük teşkilatı, gümrük personeli, uygulamalı eğitim, gümrük okulları

ABSTRACT

Customs administrations, which had formerly been charged with collecting taxes on a single task, are now in a position to shape foreign trade by contributing to the advantage of foreign trade companies by making customs operations fast and reliable. Today, when it is considered that the international trade is carried out through the private sector, it is seen that the countries support the foreign trade with the various instruments of the Public Administration.

The fast and safe operation of the Customs Transactions depends on the establishment of the necessary technological infrastructure, simplification and rapid implementation of the Customs Legislation as well as the use of the technology and the availability of qualified customs personnel to ensure the implementation of the legislation.

In the study, the recruitment procedures, educational status of the personnel employed in the customs administrations of Turkey were examined and recommendations were presented to meet the needs of the qualified Customs and foreign trade personnel needed by the public and private sector. In this context, digital databases such as National Library, Universities, YÖK, Google scholar etc. have been examined through the internet using footnote-chasing technique using the keywords that constitute the content of the research.

Keywords: Customs organization, customs personnel, applied training, customs schools

1. GİRİŞ

Gümrük teşkilatı Türkiye deki vergilerin %20'sinin toplandığı, uluslararası ticarete yönelik politikaların oluşturulduğu bir kamu idaresi konumundadır. Gümrük personellerinin vergileri doğrudan tahsil etmesi ve çalıştığı pozisyon gereği toplum tarafından her zaman akçeli kurum olarak görülmüş olması menfaat elde etmek isteyen birçok kesim tarafından talep edilen bir kurum olmuştur.

Gümrük Teşkilatının hızlı, basit ve güvenli çalışabilmesi 3 ana temele dayanmaktadır. Teknolojik altyapının sağlanması, gümrük mevzuatının sadeleştirilerek basitleştirilmesi ve en önemlisi mevcut teknolojiyi kullanacak ve mevzuatı uygulayacak bilgi birikime sahip nitelikli gümrük personelinin bulunmasına bağlıdır.

Ülkemizde gümrük personel sayısında ki eksikliği gidermek için 2010 yılından itibaren personel alımı yapılarak personel sayısının niceliğinde gerekli artışlar sağlanmış olmasına rağmen nitelik bakımından istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Alınan personeller 2002/3975 sayılı/tarihli “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” ile belirli okulları bitirmiş kişiler arasından Merkezi bir sınav ile alınmaktadır. Nitelikli gümrük personeli yetiştirilmesi için gerekli eğitimleri veren yeterli sayıda eğitim kurumu bulunmadığından, işe alım noktasında gümrük personeli belirli eğitimleri almış kişiler arasından merkezi sınavla seçilen kişiler kurum içi eğitimler verilerek istihdam sağlama yoluna gidilmiştir.

Memuriyet, bir “meslek”tir. Bunun başta gelen koşulları arasında, insanın uzun bir süre için tüm çalışma kapasitesini göstermesini gerektiren yeterli bir eğitimi ve işe alınmak için gerekli genel kurallara bağlı özel sınavları başarıyla tamamlaması gerekmektedir. İster özel bir büroda, ister bir devlet dairesinde çalışsın, çağdaş memur, yönetilenlere kıyasla apayrı bir sosyal itibar kazanmak ister (Weber, 1996, 293).

Kaliteli hizmeti etkin ve hızlı bir şekilde sunabilen nitelikli Gümrük çalışanlarının olabilmesi için Gümrük Mevzuatı eğitimi gerekli şekilde sunabilen okullardan mezun olan kişiler arasından personel seçimi yapılması ve bilgilerinin güncellendiği hizmet içi eğitimlerin sunulduğu bir sistemin kurulması gerekmektedir.

2. GÜMRÜKLERDE İSTİHDAM EDİLEN PERSONELLERİN GÖREV VE İŞE ALIM SÜREÇLERİ:

2.1. Taşra Teşkilatı

Gümrük Teşkilatında çeşitli unvan ve sınıflarda personeller istihdam edilmektedir. Taşra teşkilatında görev yapan Muayene Memuru, Memur ve Muhafaza memurlarının işe alım süreçleri, Gümrük ve Ticaret Bakanlığına İlk defa yapılacak atamalar hakkındaki 15.03.2012 tarihli Yönetmeliğe istinaden yürütülmektedir.

Bu kadrolarda çalışmak isteyen personellerde “En az dört yıllık eğitim veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisadî ve idarî bilimler, iktisat, işletme, maliye, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, (Resmi Gazete,2015,29349) gümrük işletme, fakülte, yüksekokul veya bölümleri ile mühendislik fakülteleri ve bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından onaylanmış yurt içi veya yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarının Bakanlıkça ihtiyaç duyulan ve sınav ilanında belirtilen fakülte, yüksekokul veya bölümlerinden mezun olma” (Resmi Gazete, 2012, 28234) şartı aranmaktadır. Muayene Memurları, Muhafaza Memurları ve Memurların görevleri Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Taşra Teşkilat Çalışma Yönetmeliğinde detaylı olarak belirtilmiş olup bu görevlerden bazıları şunlardır;

Muayene Memurları gümrüğe tabi eşyanın fiziki veya belge üzerinden kontrollünü yapmak, tahsil edilmesi gereken vergi ,fon ve diğer mali yükümlülüklerin tahakkukunu yapmak ,İstisna ve Muafiyet durumlarını uygulamak , Kaçak eşyanın vergilerinin belirlenmesi ve diğer verilen görevleri yerine getirmekle görevlidir.

Gümrük Memurları büro hizmetlerini yürütmekle birlikte Muayene ve Muhafaza Memurlarının görevleri dışında kalan işlemleri yürütmektedir. Gümrüğe tabi eşyanın yüklenmesi boşaltılması nakliyesinde refakat ederler. Eşyaların sayı ve adetlerini kontrol etmek çıkan sonuçları resmi belge üzerinde imza altına alma, araç ve eşya ile ilgili bilgi belgelerin kontrolü, düzeltilmesi ve diğer çeşitli görevleri yerine getirmekle görevlidir.

Muhafaza Memurları Kara, Deniz ve Hava sınır kapılarında giriş ve çıkış yapan eşya, araç ve kişilerin kontrolünü sağlamak, gümrük işlemleri bitmeden sahadan çıkışına izin vermemek, yolcu işlemlerini yapmak, kaçakçılığa konu olayda ilk müdahaleyi yaparak adli birimlere bilgi vermekle görevlidir.

2.2. Merkez teşkilatı

Merkez teşkilatında görev yapan Müfettişler ve Uzmanlar Kamu Personeli, Seçme Sınavı A grubunda sınavda başarılı olan Yabancı dil sınavından en az C almış dört yıllık eğitim veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisadî ve idarî bilimler, mezunu kişiler arasından alınmaktadır.

Müfettişler göreve Müfettiş yardımcısı olarak başlarlar. Uzmanlar ise göreve Uzman Yardımcısı olarak başlar uzmanlık tezlerinin kabulü ve belirli şartlarının yerine getirilmesi ile uzman unvanını alırlar.

Müfettişler Gümrük Bölgesi içindeki tüm vasıta, eşya ve yolcuyu incelemeye, tüm gümrük işlemlerini kontrol etmeye yetkilidirler. Bakanlık ve Hazinesin haklarını koruyucu tedbirlerin alınmasını sağlayacak önerilerde bulunmaya ve diğer kurumlardan görevi ile ilgili belge bilgi istemeye yetkilidir

2.3 Gümrükte Çalışan Personel Sayısı ve Eğitim durumu

Gümrük ve Ticaret Bakanlığında çalışan personellerin toplam sayısının yaş aralıkları;

Yaş Aralığı	25Yaş Altı	25-30 Yaş	31-35 Yaş	36-40 Yaş	41-45 Yaş	46-50 Yaş	51-55 Yaş	56-60 Yaş	60Yaş Üstü	TOPLAM
Personel Sayısı	425	5.004	4.351	2.181	1.008	1.209	1.420	966	255	16.819
PAYI (%)	2,5	29,8	25,9	13,0	6,0	7,2	8,4	5,7	1,5	100

(PORTAL.GTB [09.01.2019])

*Veriler 2018 yılı Haziran ayı itibarıyladır.

KADRO DURUMU*						
Değer: Kişi Sayısı						
	Dolu	Payı (%)	Boş	Payı (%)	TOPLAM	Oran(%)
Merkez Teşkilatı	2.366	63,9	1.338	36,1	3.704	16,4
Gümrük Taşra Teşkilatı	11.742	79,3	3.061	20,7	14.803	65,7
Ticaret Teşkilatı	1.897	63,0	1.112	37,0	3.009	13,3
Döner Sermaye	811	80,5	196	19,5	1.007	4,5
Yurt Dışı Teşkilatı	3	15,0	17	85,0	20	0,1
TOPLAM	16.819		5.724		22.543	100

(PORTAL.GTB [09.01.2019])

Gümrük ve Ticaret Bakanlığında çalışan personellerin eğitim durumları;

	İlkokul-Orta Okul	Lise	2 Yıllık	3 Yıllık	4 Yıllık	Yüksek Lisans	Doktora	TOPLAM
Personel Sayısı	567	1.409	1.135	19	12.102	1.540	47	16.819
PAYI (%)	3,4	8,4	6,7	0,1	72,0	9,2	0,3	100

(PORTAL.GTB [09.01.2019])

Gümrük ve Ticaret Bakanlığında yıllara göre Müfettiş sayısı;

Müfettiş Sayısı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Başmüfettiş	42	190	209	232	242	227	220
Müfettiş	57	110	104	134	145	145	137
Müfettiş Yardımcısı	14	91	62	52	62	69	63
TOPLAM	113	391	375	418	449	441	420

(PORTAL.GTB [09.01.2019])

2.4. Gümrük ve Ticaret Bakanlığında İşe Alım Sürecinden Kaynaklanan Sorunlar

Bakanlığın verilerinden anlaşılacağı üzere Gümrük ve Ticaret Bakanlığında Üniversite ve Yüksek Lisans almış personellerin sayısı toplam personel sayısının %81,4 oluşturmaktadır. Gümrük memuru, Gümrük Muhafaza memuru, Gümrük Muayene Memuru, Gümrük Uzmanı ve Gümrük Müfettişlerinin işe alım sürecine bakıldığı zaman iktisat, işletme, hukuk fakültesi gibi ders müfredatında gümrük mevzuatı bulunmayan bölümlerden personel istihdam edilme yöntemine gidilmektedir. Benimsenen sistemde personeller belirtilen üniversite mezunlarından Kamu Personel Seçme Sınavı ile alınmakta A tipi Müfettiş ve Uzman kadrolarında ayrıca yabancı dil bilgisi istenilmektedir. Sınavı kazanan personeller kurum içinde uzun bir süreç içerisinde eğitim ve tecrübe ile bilgi birikimleri artırılarak nitelikli hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Yükseköğretim Kurumunun istatistiklerine göre Türkiye’de hâlihazırda 206 üniversite bulunmaktadır. (İSTATİSTİK.YÖK[10.01.2019]).Türkiye’de üniversite sayısının yeterli sayıda olmasına rağmen, üniversitelerde gerek müfredat gerekse uygulamalı gümrük ve dış ticaret eğitimi veren nitelikli eleman yetiştiren gümrük ve dış ticaret bölümleri bulunmadığından, Üniversite mezunlarından gümrük işlemlerine hakim ve nitelikli personel ihtiyacı karşılanamamaktadır. Hali hazırda Ülkemizde Gümrük İşletme adı altında eğitim veren üniversiteler Trakya Üniversitesi, Avrasya Üniversitesi ve Yedi Tepe Üniversitesi bulunmaktadır. Gümrük ve Ticaret Bakanlığında Üniversite mezunu personel sayısının %81,4 olmasına rağmen bu personellerin çoğunun ders müfredatında gümrük eğitimi almamış İ.İ.B.F mezunları oluşturmaktadır.

Son yıllarda belirli üniversitelerde belirli bölümlerin ihtisaslaşması yoluna gidilmeye başlanılmıştır. Türkiye’de 2014 yılında İ.İ.B.F açılan üniversitelerin öğrenci kontenjan sayısı 120.112’ dir. (SASAM 2015)

Yine Türkiye İş Kurumunun kayıtlarına göre Üniversite mezunlarından işsiz olanların sayısı 408.265 iken bunun 4/1 İ.İ.B.F mezunlarından oluşmaktadır.(SASAM, 2015)

Gümrük mevzuatının çok geniş ve ayrıntılı olması daha önce detaylı ve uygulamalı gümrük mevzuatı eğitimi almamış bir personelin yetiştirilmesi uzun zaman almakta ve istenilen seviyede personellerin yetiştirilmesini engellemektedir. Eğitim Fakültesi mezunu bir öğretmen adayının eğitimci olarak eğitilip bu branşta çalıştırılmak üzere işe alınması gibi nitelikli gümrük eğitimi almış personellerin yetiştirilmesi gümrük idarelerinde ve özel sektörde dış ticaret işlemlerinde çalıştırılması insan kaynaklarının etkin kullanılmasını ve yapılacak işteki başarı oranını artıracaktır. Kişilerin eğitimini aldıkları sektörlerde çalışması kişilerin kariyer planlaması ve verimleri açısından daha faydalı olacaktır.

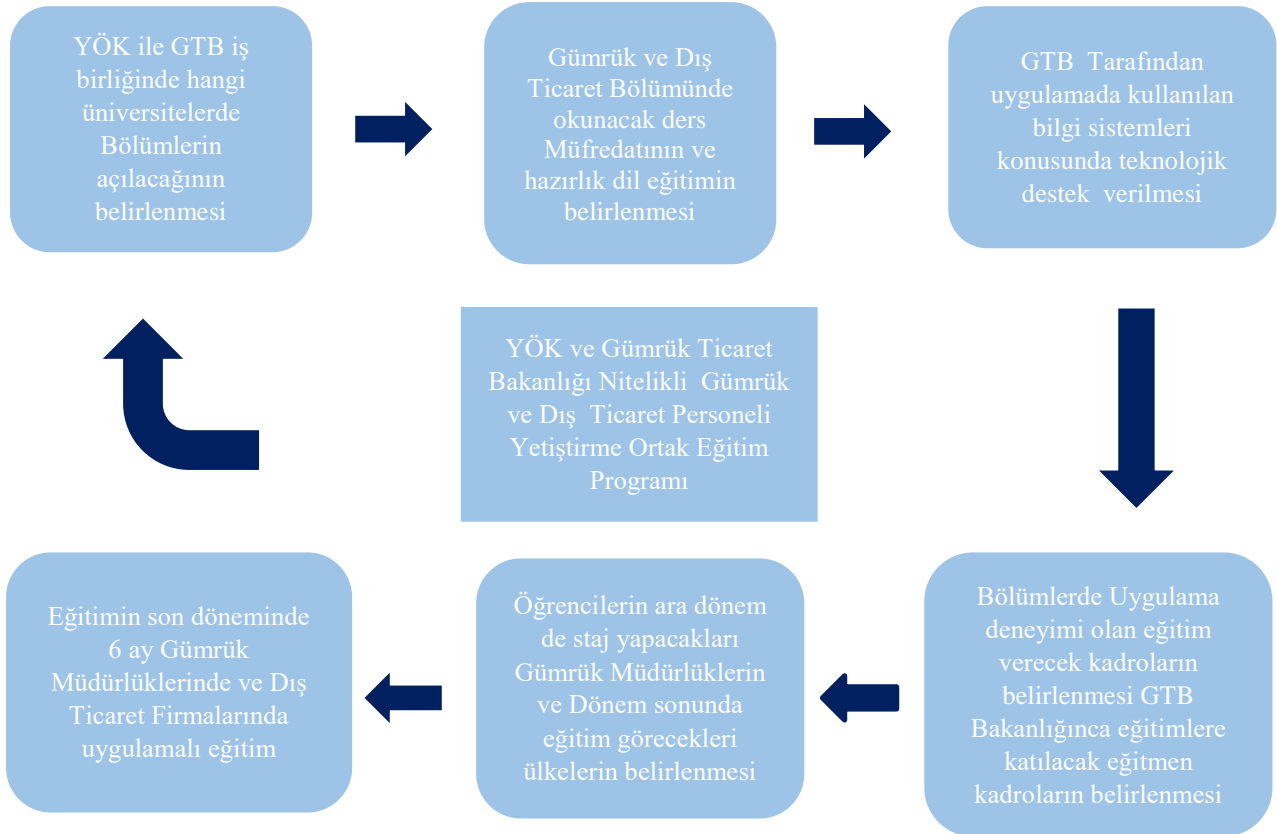
Toplam kalite yönetimine katkıda bulunan önemli isimlerden biri olan Japon Kaoru Ishikawa "Kalite eğitimle başlar eğitimle biter" demektedir (Kondo,1995, 1). Verilen eğitimin gerek kamu kurumlarında gerekse özel sektör tarafından beklentileri karşılaması gerekmektedir. Eğitim kalitesi ise eğitime tabi tutulmuş kişilerin, kendi eğitimleri ile ilgili bilgi, beceri ve davranışlarıyla toplumun ihtiyaç ve isteklerine beklenen düzeyde ve derecede cevap verebilmeleri olgusudur (Bayrak,1997,40). Ülkemizde hemen hemen her üniversite bulunan İ.İ.B.Fakültelerinden her yıl binlerce mezun verilmesi ve bu okullardan mezun olan öğrencilerin işsizler ordusu oluşturulduğu düşünüldüğünde, mevcut insan ve altyapı kaynaklarının verimli ve etkin şekilde kullanılması açısından kamu kurumlarının ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu eğitimi almış personellerin

yetiştirilmesi üzerine Üniversitelerde bölümlerin açılması ihtisaslaşmaya gidilmesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Ülkemizdeki mevcut insan kaynaklarının ve altyapının etkin kullanılarak gerek kamu gerekse özel sektörünün ihtiyaç duyduğu gümrük ve dış ticaret işlemlerinde istihdam edilecek personellerin yetiştirilmesi için önerilen sistem şu şekildedir.

3. GÜMRÜK VE DIŞ TİCARET PERSONELİ YETİŞTİRME PROGRAMI

YÖK VE GÜMRÜK TİCARET BAKANLIĞI NİTELİKLİ GÜMRÜK VE DIŞ TİCARET PERSONELİ YETİŞTİRME PROGRAMI ÖNERİSİ



Önerilen sistemde ilk olarak Türkiye’de 7 üniversitede bu uygulamaya geçilmesi ve gümrük ve dış ticaret personellerinin bu bölümlerden mezun olan kişilerden karşılanması düşünülmektedir. İ.İ.B.F çatısı altında çeşitli isimlerle eğitim veren lojistik, dış ticaret, uluslar arası ticaret, gümrük işletme ve buna benzer bölümler yerine Gümrük ve Dış Ticaret ve Gümrük ve Lojistik adları altında 2 bölümün kurularak kamu ve özel sektör personel ihtiyaçlarının bu bölümlerden sağlanması düşünülmektedir. Ülkemizde 206 ‘yı bulan devlet ve vakıf üniversitelerinde belirli alanlarda ihtisaslaşmaya gidilerek Kamu İdaresinin ve Özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personellerin yetiştirilebilmesi kurumların ihtiyaçlarının belirlenmesi bunun doğrultusunda eğitimlerin verilmesi ve bu eğitimleri alan personellerin kamu kurumlarında öncelikli olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Gümrük ve Dış Ticaret Mevzuatının çok geniş ve ayrıntılı olduğu düşünüldüğünde bu bölümde okuyan öğrencilere üniversite eğitimi boyunca yoğunlaştırılmış bir şekilde mevzuat eğitiminin verilmesi gerekmektedir. Belirtilen çalışmaların yapılabilmesi ve istenilen başarıya ulaşılabilmesi için birinci aşama olarak kurumların üst düzeyde bir protokol imzalayarak gerekli olan ortak çalışmalarını yürütecek iradenin ortaya konması gerekmektedir. Nitelikli Gümrük ve Dış ticaret Personeli yetiştirilmesi için Ticaret Bakanlığı, YÖK ve Dış ticaret işlemlerini yürüten sivil toplum örgütleri birlikte hareket etme iradesini göstermelidir.

Çalışmanın ikinci aşaması, Yüksek Öğretim Kurulu Üniversitelerle iletişime geçerek gümrük mevzuatına sahip öğretim görevlileri istihdam eden ve alt yapı olarak gerekli imkânlarla sahip Üniversitelerin tespit edilmesi ve ders içeriklerin belirlenmesi sürecidir. Bir başka deyişle hangi üniversitelerde bu bölümlerin açılacağına karar verilmesi sürecidir. Gümrük ve Dış ticaret mevzuatının çok geniş bir alanı olduğu düşünüldüğünde gerekli eğitimi verecek personel ve altyapının olması şarttır. Küresel dünyada dış ticaret işlemleri ekonomileri sürükleyici rol oynamaktadır. Bundan dolayı Küresel ticaretteki rekabetten ve dış ticaret işlemlerindeki değişkenliklerden dolayı sürekli yeni uygulamaların ortaya çıktığı, güncellenen şartlara göre değişen bir mevzuat olduğu göz önünde tutularak ihtiyaçlar doğrultusunda ders müfredatının Ticaret Bakanlığı ve Özel sektör temsilcileri ile görüşülerek ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenmesi gerekmektedir.

Adından da anlaşılacağı üzere dış ticaret işlemleri diğer ülkelerle yapılan ticarete dayanmaktadır. Yapılan araştırmalarda ülkemizde dil öğrenme becerisinin yeterli seviyede olmadığı tespit edilmiştir. Küresel ticarete başarılı olabilmek için iletişimin kolay şekilde sağlanması ve diğer ülke mevzuatlarının yakından takip edilmesi gerekmektedir (Widdowson, 2007,32). Okullarda eğitim dili Türkçe olmalıdır. Ancak Ülkemizin dış ticaret işlemlerini yaptığı ülkeler ve küresel ekonomide dış ticarete pay sahibi ülkelere göz önünde tutularak İngilizce, Rusça, Çince ve Arapça dillerde hazırlık eğitimi verilmeli, eğitim boyunca bu dilin konuşulmasına yönelik uygulamalı dil eğitimi ile desteklenmelidir. Antalya ilinde 57.423 yabancı uyruklu kişi ikamet etmekte olup bunun 8059 tanesi Rus vatandaşdır (TUIK, [13.01.2019]). Açılması düşünülen bölümlerde öğrencilerin dil, konuşma gelişimi becerilerinin geliştirilmesi amacıyla Türk –Rus dernekleri gibi sivil toplum örgütlerinden yardım alınarak ders müfredatında haftalık 3 saat pratik dil konuşma eğitimi verilmelidir. Öğrencilerin belirlenen dili çok iyi okuyup, yazma ve konuşma becerisine sahip olarak mezun olmaları sağlanmalıdır.

Üçüncü aşama olarak bilgi teknolojilerinin kullanımı sürecidir. Mevcut işe alım sürecinde işe alınan personeller iş yerindeki diğer çalışma arkadaşlarını taklit ederek ve hizmet içi programlarla işi öğrenmektedir. Gümrük idarelerinde gümrük işlemleri Bilge ve diğer programlar kullanılarak yapılmaktadır. Üniversitelerde eğitim alan öğrenciler teknik bilgi açısından gerekli eğitimleri almış olsa bile bu bilgilerin uygulamalı ortamda kullanılmadığı pekiştirilemediği sürece sadece teknik bir bilgiye sahip olacaklardır. Mesleki eğitim; bir toplumdaki bireylerin meslek sahibi olabilmeleri ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak suretiyle birey kabiliyetlerini fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Hacıoğlu, 1992).

Ticaret Bakanlığı tarafından uygulamada kullanmış olan programların demolarının bölümlerde uygulamalı eğitim sırasında kullanılmasına imkan tanıyacak altyapının imkanların oluşturulması ve eğitim gören personelin mevcut işleyişi uygulamalı olarak öğrenmesi gerekmektedir. Hali hazırda Gümrük ve Dış ticarete çalışan Müfettiş ,Uzman,Muayen Memuru,Memur ve Muhafaza Memurları işe başlamadan önce mevzuat kulanılan sistemler ,uygulama ve mevzuata bilgisine sahip olmadan işe başlayarak kurum içinde eğitimle eğitimlerini sağlamışlardır.

İşe başlayan yeni personel adeta bir “kültür şoku” yaşar. Yeni bir organizasyon kültürüyle karşılaşır karşılaşmaz yeni işinin hayal ettiği gibi olmadığını anlar. Bu bir gerçektir ki yeni şirkette çalışmanın yeni bir ülkeyi ziyaret etmek kadar birbirinden farkı yoktur. (Cassio, 1992:225) İş hayatında uygulayacağı sistemleri üniversitede gören ve uygulayan öğrenciler iş yerine en kısa sürede uyum sağlayarak işlemleri yapabilme kabiliyetine sahip olacak ve uyum sürecinin minimuma inmesini sağlanacaktır. Öğrenilen şeylerin uygulamalı olarak tatbik edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sadece ezber olarak öğrenilen şeyler zamanla unutulur gider.

İşe yeni giren personelin işe alıştırmaya eğitiminin, örgüt ve ulusal ekonomi açısından büyük önemi bulunmaktadır. Araştırmalar, personelin işe uyumu ile verimi arasında çok sıkı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Personelin yetenekleri ve kişiliği ile işin gerekleri arasında ahenk mevcut olursa personelin işinden elde edeceği tatmin düzeyi yükselecek ve verimlilik artacaktır. İşe uyum

sağlayamayan personelin devamsızlık şeklinde başlayan huzursuzluğu büyük bir ihtimalle işini bırakmasıyla sonuçlanacaktır (Ünsar,2003,81).

Dördüncü aşamada belirlenen müfredattaki dersleri verecek uygulamalı bilgiye sahip eğiticilerin istihdamı sürecidir. Dış ticaret ve Gümrük Mevzuatı çok geniş ve sürekli olarak güncellenen bir mevzuattır. Mevzuatın teknik olarak bilinmesi ve fiili olarak uygulanması çok büyük önem arz etmektedir. Mevcut durumda Üniversitelerde Gümrüklerde kullanılan programları bilen ve çok geniş olan gümrük mevzuatına sahip eğitmen kadrosu bulunmamaktadır. Önerilen sistemde YÖK ile Ticaret Bakanlığı arasında yapılacak protokol ile bu eğitmen açığı sorununu Gümrük İdarelerinde belirli tecrübeye sahip personellerin üniversitelerde eğitmen olarak tahsis edilmesi yoluyla aşılması gerekmektedir. Mevcut uygulanan gümrük sistemlerini ve gümrük mevzuatını bilen personellerce eğitimin hem teknik hem de uygulamalı olarak verilmesi gereklidir.

Okuldan mezun olan öğrencinin gerek kamuda gerekse özel sektörde işe başladığında mevzuat bilgisine sahip ve uygulanan mevcut bilgi teknolojileri sistemine hakim olması hata yapma oranını ve oryantasyon sürecinin minimum seviyeye indirilmesini sağlayacaktır.

Eğitim sürecinin en önemli boyutu eğitim kalitesidir. Eğitim kalitesi ise eğitime tabi tutulmuş kişilerin, kendi eğitimleri ile ilgili bilgi, beceri ve davranışlarıyla toplumun ihtiyaç ve isteklerine beklenen düzeyde ve derecede cevap verebilmeleri olgusudur (Bayrak, 1997,40).

Eğitimin beşinci aşaması olarak almış oldukları eğitimleri uygulamalı şekilde yapmalarını sağlayacakları her eğitim döneminde zorunlu staj yerlerinin belirlenmesidir.

Mesleki eğitim almış öğrencilerin teorik bilgi ve becerilerini pekiştirmek için uygulamalı olarak staj yapmaları büyük önem kazanmaktadır. Böylece stajların mesleki yeterliliğe olumlu katkıları olabilmektedir. Çünkü bu sayede hem mesleki becerileri hem de sektöre yönelik tecrübeleri artabileceği düşünülmektedir (Kaysi ve Gürol, 2017, 266).

Ülkemizde stajlar daha çok öğrencilerin usul olarak gönderildiği ve iş tecrübesi kazanmak yerine diğer işlerin yaptırıldığı bir sistem olarak uygulanmaktadır. Gümrük ve İşletme bölümlerinde okuyan öğrencilerin her sene yazın düzenli olarak gümrük idarelerinde ve dış ticaret firmalarındaki uygulamalı staj yerlerinin belirlenmesi ve işe yönelik stajların yapılması gerekmektedir.

Mezun olacak öğrencilerin eğitiminin son aşaması ise eğitimlerinin son 6 ayında gümrük idarelerinde ve dış ticaret firmalarında uygulamalı eğitim olarak iş yeterlilik bilgisini pekiştirecek uygulamalı staja ve uygulamalı sınava tabi tutulma sürecidir.

4. SONUÇ

Küresel ticaretin ülke ekonomilerini yönlendirdiği bir ortamda, ülkemizdeki dış ticaret işlemlerinin hızlı, güvenli şekilde yapılması firmaların rekabet gücünün artmasını sağlayacaktır. Rekabetin yoğun bir şekilde arttığı günümüzde ülkeler, kendi firmalarını yalnız maddi imkânlarla desteklemekle kalmayıp dış ticarete konu işlemlerde karşılaşacakları sorunları minimize ederek rekabet güçlerini arttırmayı hedeflemektedir (Gordhan,2007, 49).

Son yıllarda ülkemizde gerek alt yapıya yapılan yatırımlarla ve gerekse AB uyum yasaları çerçevesinde çıkartılan yasalarla dış ticarete konu işlemlerde işlemlerin daha güvenli hızlı şekilde olması için atılımlar yapılmaktadır. Yapılan altyapı yatırımları ve yasal mevzuat değişikliklerinin sistemin işleyişine her ne kadar olumlu katkıları olsa da bu sistemleri kullanan ve mevzuatı uygulayan personelin yetiştirilmesinden ve işe alımlarından kaynaklanan eksiklerden dolayı hedeflenen amaçlara ulaşılamamıştır.

Mevcut uygulanan işe alım sistemimde daha önce gümrük teşkilatı hakkında hiçbir bilgisi olmayan kişilerin sadece iş bulma kaygısı nedeniyle gümrük teşkilatını tercih ettiği, bundan dolayı bir kariyer planlaması ve işe aidiyet konusunda sıkıntılar yaşandığı görülmüştür. Bununla birlikte, gümrük teşkilatında işe başlayan personellerden bazıları kurumda işe başladıktan sonra kurumlar arası geçiş yaparak farklı kurumlarda çalışmayı tercih etmektedir.

Teknolojinin gelişmesi ve her sektörde yoğun şekilde kullanılması insan üzerindeki iş yükünün azalmasına ve işlemlerin hızlanmasına neden olduğu yadsınamaz bir gerçektir. (Çatalbaş,2014,143). Ancak unutulmaması gereken şey gerek teknoloji kullananın gerekse çıkartılmış olan yasaları uygulayanların yine beşeri unsur olan insan olduğudur. Gerekli nitelikli eğitimi almamış personellerle yönetilen bir kurumun teknolojik yatırımlar ve mevzuat değişikliklerinde hedeflenen başarıya ulaşması imkânsızdır.

Gümrük ve Dış Ticaret Mevzuatının çok geniş bir mevzuata sahip olmasına rağmen ülkemizde gümrüklerde gerek denetim olarak işe alınan gerekse memur olarak işe alınan personellerin daha önce hiç gümrük mevzuatı eğitimi almamış personeller arasından belirli bölüm mezunlarından merkezi yapılan genel bir sınavla işe alınması ve iş yerinde eğitim modeli seçilerek eğitilmesi nitelikli personellerle hizmet verilmemesine neden olduğundan hedeflenen amaçlara ulaşamamaktadır. İşe alınan personeller kurum içinde verilen kısıtlı imkanlarla yetiştirilmeye çalışılmakta ve usta çırak ilişkisi ile öğrenim yöntemi ile öğrenme yoluna gidilmektedir. Kurum içinde usta çırak ilişkisi ile ve kurum içi eğitim yoluyla personellerin eğitimi yoluna gidilmesi mevzuata uygulamalarında yeknesaklığın sağlanamamasına neden olmaktadır. Hali hazırda çalışmakta da olan personellerin büyük bölümü üniversite mezunu olmasına rağmen yabancı dil bilgisine sahip olmayan ve gümrük mevzuatından uzak bir eğitim sisteminden mezun olarak kurumda işe başlamış personellerden oluşmaktadır.

Uluslararası rekabette söz sahibi olabilmek için yapılan teknolojik yatırımların ve yasal düzenlemelerin başarıya ulaşabilmesi nitelikli gümrük personellerin istihdam edilmesi ile mümkündür. Bundan dolayı Gümrük ve Dış ticaret teşkilatının ihtiyaç duyduğu nitelikli personellerin yetiştirilmesi için Ticaret Bakanlığı ile Üniversitelerin iş birliğine giderek Üniversitelerde Gümrük ve Dış Ticaret bölümlerin açılması,dil eğitimin kaliteli şekilde verilmesi ve bu bölümlerde günümüz şartlarında istenilen eğitimin gerek teorik gerekse uygulamalı verildiği bir sistemin kurulması gerekmektedir.

Önerilen modelde Gümrük ve Ticaret Bakanlığının işe alım sürecinde personel ihtiyaçlarını bu bölüm mezunlarından mevzuat bilgisine ve yapılacak sınavlara göre karşılaması, kariyer planlamasını bu alanda yapan gerekli eğitimleri almış, iş yerine aidiyet duygusuna sahip nitelikli kişiler arasından personel ihtiyacını karşılamasını sağlayacaktır. Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca işe alım sürecinde bu bölüm mezunlarının tercih edilmesi bu bölümün daha fazla tercih edilmesine neden olacaktır.

Ayrıca bu bölümden mezun olan kişiler aldıkları eğitimden dolayı gümrük ve dış ticaret mevzuatını teorik ve uygulamalı olarak çok iyi bilen yabancı dil bilgisine sahip personeller olmalarından dolayı özel sektörün personel ihtiyacı da giderilmiş olacaktır.

Ülkemizde hali hazırda eğitim veren İ.İ.B.F'nin kontenjanlarının ancak %70'i doldurulabilmekte birçok üniversite tarafından bu bölümler öğrenci yokluğundan dolayı kapanma aşamasına gelmektedir. İ.İ.B.F mezunlarının mezun olduktan sonra iş kaygısı ile merkezi sınavla işe alım yapan kamu kurumlarına en çok başvuruyu yapan bölüm mezunları olduğu görülmektedir. Önerilen sistemle potansiyel insan gücünün daha verimli şekilde kullanılması sağlanarak belirli bölümlerdeki yığılmanın önüne geçilmesi ve ihtiyaç duyulan personellerin yetiştirilmesi sağlanacaktır.

Ülkemizde genç nüfusun kurumlarımızın ihtiyacı doğrultusunda eğitilmesi için ihtiyaçların belirlenerek gerekli alanlarda öğrenci yetiştirilmesi için planlama yapılmalıdır. Ayrıca kişilerin ilgi alanlarına göre kanalize edilmesi severek isteyerek tercih ettiği bölümü okuması bu alanda kariyer planlamasını yaparak ihtiyaç duyulan nitelikli personel yetiştirilmesine ve insan gücünün daha faydalı şekilde kullanılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Bayrak, Sabahat. 1997. Eğilim ve Kalitelişkisi. Türk Yurdu Dergisi. c.17, sayı: 123, s.40.
- Cascio, F. F. 1992. Managing Human Resources: Productivity of Life Profits. (Third Edition). New York: Mc Grill-Hill Company
- Çatalbaş, N. 2014. Uluslararası Ticaretin Serbestleştirilmesi Sürecinde Orta Asya Ülkelerinin Yaklaşımı. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, c14.s.143.
- Gordhan, Pravin. Customs in the 21st Century. Dünya Gümrük Dergisi. 2007.c.1.s 49.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığına ilk defa Yapılacak Atamalar Hakkında Yönetmelik 2012, 15 Mart. Resmi Gazete, 28234-29349.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı. Bakanlık İstatistikleri, <http://portal.gtb.gov.tr/Bakanlık-İstatistikleri/Bakanlığımız-Diğer-İstatistikleri/Denetim-ve-Teftiş-Verileri> [09.01.2019].
- Hacıoğlu, N. 1992. Balkan Ülkeleri Turizm Eğitim Semineri, İstanbul
- Kaysi, F. ve Gürol, A. 2017. Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Uygulamalı Eğitim Süreçlerinin Değerlendirilmesi. Kesit Akademi Dergisi, s.8, 266-280.
- Kondo, Y. 1995. Quality and people. Total Quality Management. Springer, Dordrecht.
- Sahipkıran Stratejik Araştırmalar Merkezi SASAM. Türkiye İnsan Kaynakları Raporu 2015. s.25
- Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr. [13.01.2019]
- Ünsar, S. 2003. İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi. MESS Mercek Dergisi, 8(28), Ocak.
- Weber, Max. 1996. Sosyoloji Yazıları. Çeviren: Taha Parla. İletişim Yayınları. İstanbul
- Widdowson, David. The Changing Role of Customs: Evolution or Revolution. Dünya Gümrük Dergisi c.1, 2007s. 31-37.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr>. [10.01.2019]