

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM
DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI
HİZMETİNİN AVRUPA BİRLİĞİ NORMLARI
ve BAZI ÜYE ÜLKE UYGULAMALARI
ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Leyla FİLİZ
2501121279

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şelale UŞEN

İstanbul 2018



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : LEYLA FİLİZ Numarası : 2501121279
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI Danışmanı : DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN
Tez Savunma Tarihi : 13.12.2018 Saati : 14.30
Tez Başlığı : İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN AVRUPA BİRLİĞİ NORMLARI VE BAZI ÜYE ÜLKE UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN		Kabul
2- DOÇ. DR. NİLGÜN TUNÇCAN ONGAN		Kabul.
3- DOÇ. DR. ASLAN TOLGA ÖCAL		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		
2- DOÇ. DR. İŞİL KARATUNA		

ÖZ

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN AVRUPA BİRLİĞİ NORMLARI ve BAZI ÜYE ÜLKE UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Leyla Filiz

2501121279

Küreselleşme ile birlikte dünya ekonomisinin çözümü en zor ekonomik ve sosyal problemi şüphesiz işsizlik ve istihdam sorunudur. Kuruluşundan itibaren Avrupa Birliği (AB) sosyal politikalara yer vermiş, işsizlik ve istihdam sorunu için üye ülkelerle birlikte ortak stratejiler belirlemiştir. Bu stratejilerde yer alan işgücü piyasası politikalarından biri de aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Geleneksel olarak kariyer danışmanlığı olarak adlandırılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ise, aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında kullanılan etkili bir araçtır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında özellikle AB'ne üye ülkeler, hatta AB'ne aday ülkeler için bile, uygulanması gereken bir işe aracılık ve işe yerleştirme hizmeti olarak görülmüştür. Bundan dolayı bu çalışmada öncelikle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kavramı tarihsel boyutuyla birlikte ele alınmıştır. AB düzeyinde ve AB'ne aday ülke olan Türkiye'de yasalaşma süreci ve mevcut uygulamalar incelenmiştir.

AB Müktesebatına uyum süreci ve iş gücü piyasasındaki mevcut uygulamalar bakımından iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin Türkiye açısından önemi vurgulanmış, Türkiye'deki mevcut yasal düzenlemeler incelenmiştir. AB'ne üye bazı ülkelerdeki uygulamalar dikkate alınarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin Türkiye'de daha fazla gelişmesi adına önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İş ve Meslek Danışmanlığı, Avrupa Birliği İstihdam Hizmetleri, Hayat Boyu Öğrenme.

ABSTRACT

JOB AND VOCATIONAL CONSULTANCY FROM ACTIVE LABOR MARKET POLICIES: EVALUATION IN THE FRAMEWORK OF THE EUROPEAN UNION NORMS AND COUNTRY APPLICATIONS

Leyla Filiz

2501121279

With the globalization, the most difficult economic and social problem of the world economy is the problem of unemployment and employment. Since its inception, the European Union (EU) has included social policies and identified common strategies with the member countries for the unemployment and employment problem. One of the labor market policies included in these strategies is active labor market policies. Job and career counseling services, traditionally called career counseling, are an effective tool for implementing active labor market policies.

Business and vocational counseling services have been seen as mediation and job placement services in the context of active labor market policies, especially for EU member states and even for EU candidate countries. Therefore, in this study, firstly, the concept of job and vocational counseling services is discussed together with its historical dimension. EU candidate countries and at EU level that the enactment process in Turkey and existing applications are examined.

In terms of job and career counseling services available applications in the labor market integration process and emphasized the importance of Turkey to the EU acquis, the current legal regulations in Turkey were examined. Some of the EU member countries in considering job applications and career counseling services in Turkey on behalf of suggestions were made for further development.

Keywords: Active Labor Market Policies, Turkey Public Employment Service (İŞKUR), Labor and Vocational Counseling, Employment Services of The European Union, Lifelong Learning.

ÖNSÖZ

İş ve meslek danışmalığı hizmetleri, meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere sistemli olarak yapılan yardım olarak tanımlanmaktadır.

AB üyesi ülkelerde 1840'lı yıllarından beri sunulmakta olan iş ve meslek danışmanlığı hizmet Türkiye'de ilk defa 2012 yılı Nisan ayı itibariyle, Kamu İstihdam Kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından sunulmaya başlanmış ve bu amaçla, dört bin iş ve meslek danışmanı istihdam edilmiştir. Bu tarihten itibaren iş ve meslek danışmanları, İŞKUR'a kayıtlı iş arayan bireylerle birlikte, İŞKUR'a kayıtlı işverenlere yönelik danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır. Yasal sürecin oluşumu, AB'ne girmeye aday ve AB üyesi ülkelerdeki iş ve meslek danışmanlığının, rol model alınmasıyla gerçekleşmiştir.

Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı; Türkiye ile AB üye ülkelerinin iş ve meslek danışmanlığı açısından, danışmanlık sistemleri incelemek ve bu ülkelerde uygulanan iş ve meslek danışmanlığına yönelik analiz yapmaktır. Bu çalışma ile ayrıca Avrupa Birliği'ne üye bazı ülkeler baz alınarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin önemine vurgu yapılmış ve bu ülkelerdeki iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin nasıl uygulandığı incelenmiştir.

Yoğun bir literatür taramasından sonra yapılan çalışma üç bölümden oluşmakta olup öncelikle "İşgücü Piyasası Politikaları" kavramı, türleri ve ihtiyaç duyulma nedenleri incelenmiştir. Daha sonra genel olarak, iş ve meslek danışmanlığı kavramı ve tarihsel gelişimi, ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ayrıca AB'nde iş ve meslek danışmanlığı hakkındaki yasal düzenlemeler ve AB'nde istihdam hizmetleri ile ilgili kurum ve uygulamalara yer verilmiştir. Seçilmiş bazı AB üyesi ülkelerde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri incelenmiştir. Son olarak konu ile ilgili Türkiye'deki iş ve meslek danışmanlığı, mevcut yasalar ve son gelişmeler incelenmiş, Türkiye açısından önemine değinilerek bazı önerilerde bulunulmuştur.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ilgili yapılan literatür taramasında önemli bir güçlükle karşılaşılmamıştır. Ancak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri alanı az çalışılmış olduğundan fazla sayıda Türkçe akademik çalışma bulunamamıştır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine yönelik bu çalışmam ile Türkçe literatüre bir katkıda bulunduğumu umuyorum.

Eserin hazırlanmasında çok kıymetli yardım ve desteklerinden dolayı Sayın Doç. Dr. Şelale Uşen, başta olmak üzere, tüm bölüm hocalarıma teşekkürlerimi arz ederim. Eserin tüm aşamalarında bana destek olan sevgili eşim Erkan Filiz'e, sevgili kızım Sema Miray Filiz'e ve Aileme de ayrıca teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Aralık, 2018

Leyla FİLİZ

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	ivi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TARİHSEL BOYUTU İLE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

1.1. İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI.....	7
1.1.1.Pasif İşgücü Piyasası Politikaları	9
1.1.2.Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	10
1.1.3.Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına İhtiyaç Duyulma Nedenleri.....	15
1.2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA REHBERLİK VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ.....	17
1.2.1.Meslek, İş ve Kariyer Kavramları	18
1.2.2.Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi	21
1.3. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ.....	25
1.3.1.İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Kavramı	25
1.3.2.İş ve Meslek Danışmanının Sahip Olması Gereken Özellikler	32
1.3.3.İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Amacı	36
1.3.4.İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Kapsamı.....	39

1.3.4.1. Danışanlara Yönelik Hizmetler.....	41
1.3.4.2. Eğitim Kurumlarına Yönelik Hizmetler	45
1.3.4.3. İşverenlere Yönelik Hizmetler	47

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYE BAZI ÜLKELERDE KARIYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI

2.1. AB'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER.....	50
2.1.1. Maastricht Anlaşması.....	54
2.1.2. Amsterdam Anlaşması.....	54
2.1.3. Avrupa İstihdam Stratejisi.....	56
2.1.4. Lizbon Stratejisi.....	62
2.1.5. AB 2020 Stratejisi.....	64
2.2. AB'NDE İSTİHDAM HİZMETLERİ İLE İLGİLİ KURUM VE UYGULAMALAR.....	65
2.2.1. Hayat Boyu Öğrenme Programı	69
2.2.2. AB İstihdam Hizmetleri Ağı (<i>EURES</i>)	74
2.2.3. Mesleki Rehberlik İçin Ulusal Kaynak Merkezleri Ağı (<i>Euroguidance</i>) .	75
2.2.4. Avrupa'da Öğrenme Fırsatları Portalı (<i>PLOTEUS</i>).....	77
2.2.5. Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı (<i>ELGPN</i>)	78
2.3. SEÇİLMİŞ BAZI AB ÜYESİ ÜLKELERDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ.....	78
2.3.1. Almanya'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	82
2.3.2. İngiltere'de İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	90

2.3.3. Avusturya’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	96
2.3.4. Finlandiya’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri.....	100
2.3.5. Danimarka’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri	107

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

3.1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ TÜRKİYE İÇİN ÖNEMİ	111
3.1.1. Türk İşgücü Piyasası Genel Özellikleri	113
3.1.2. Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi	120
3.1.2.1. Mesleğin Tanımlanması ve İlk İş ve Meslek Danışmanları	123
3.1.2.2. İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Koşulları	126
3.1.2.3. İş ve Meslek Danışmanlığında Güncel Gelişmeler	128
3.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI YASAL ÇERÇEVESİ	129
3.2.1. Yasal Sürecin Oluşumu	130
3.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri	131
3.2.2.2. AB Müktesebatı	134
3.2.2.3. Ulusal Mevzuat	137
3.2.2.3.1. 4904 sayılı İŞKUR Kanunu ve İlgili Yönetmelikler	137
3.2.2.3.2. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	141
3.3. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNDE İŞKUR’UN ROLÜ	143
3.3.1. İŞKUR’un Danışanlara Yönelik Hizmetleri	148
3.3.1.1. İş Arayan Danışmanlığı	148
3.3.1.2. Meslek Danışmanlığı	149
3.3.1.3. Engelli İş Koçu	151
3.3.1.4. İş Kulüpleri ve İş Kulübü Liderliği	152

3.3.2. İŞKUR'un İşverenlere Yönelik Hizmetleri: İşveren Danışmanlığı.....	155
SONUÇ VE ÖNERİLER	158
KAYNAKÇA	166



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1: İş/Meslek Yapısı Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler	29
Tablo 2: Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerindeki Anlayışındaki Değişme.....	31
Tablo 3: İş Ve Meslek Danışmanlarının Sahip Olması Gereken Özellikler	35
Tablo 4: Kabullenmeler ve 21.Yüzyılın Gerçekleri	38
Tablo 5: Ülkelerin İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri	61
Tablo 6: Avrupa’da İş Arayan Bireylerin İş Arama Kanalları ve İş Arama Kanallarının Kullanım Oranları (İstihdam edilmemiş (işsiz), aylık iş arama sürecinde, 25-64 yaş Aralığında, 2012.).....	67
Tablo 7: Avrupa’da İş Arayan Bireylerin İş Arama Kanalları ve İş Arama Kanallarının Kullanım Oranları(İstihdam edilmiş (çalışan), aylık iş arama sürecinde, 25-64 yaş Aralığında, 2012.).....	68
Tablo 8: Finlandiya’da İş ve İşçi Bulma Kurumunun 'Rehberlik', 'Tavsiye' Ve 'Bilgi' Arasında Ayrım Yapmak	105
Tablo 9: Finlandiya'da Bireysel Eylem Planları.....	106
Tablo 10: Türkiye İşsizlik Oranları	115
Tablo 11: Yıllara göre Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu.....	116
Tablo 12: Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Şubat 2017, Şubat 2018.....	118
Tablo 13: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyetler Kolları	119
Tablo 14: İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibariyle Sayısı	144
Tablo 15: 2002 Yılından 2016 Yılı Sonuna Kadar Gerçekleştirilen İş Ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları.....	146
Tablo 16: İşverenlerin, Sektörlere Göre Açık İşlerin Aranma Kanalları	156

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş ve Meslek Danışmanları Kapsam Alanı 45

Şekil 2: Jopcenter Plus İş Arama Süreci..... 91



KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
AET:	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AİPP:	Aktif İřęücü Piyasası Politikaları
AİS:	Avrupa İstihdam Stratejisi
AMS:	Avusturya Kamu İstihdam Servisi
AT:	Avrupa Topluluğu
CEDEFOP:	Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
Çev.:	Çeviren
Der.:	Derleyen
EUROSTAT:	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İşKUR:	Türkiye İş Kurumu
JCP:	Job Center Plus
KPSS:	Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK:	Meslek Yeterlilik Kurumu
NCDA:	Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PİPP:	Pasif İřęücü Piyasası Politikaları
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.:	ve benzerleri

GİRİŞ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesinde, "Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır." ibaresi yer almaktadır. Temel insan haklarından yola çıkarak değerlendirildiğinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin temelinde, insanı en önemli değer olarak görmek ve danışmanlık hizmeti alan bireye ve çevresinde yer alan kişiler içinde bu farkındalığı ortaya çıkarmak yaklaşımı yer almaktadır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının ilk görevi bireyin seçmiş olduğu iş veya meslek dalında, gerekli olan her türlü çabayı göstermesi, özgün, yetkin ve yeterli olabilmesini ve bilinçli karar vermesini sağlamaktır. İşini veya mesleğini yaparken keyif alması ve tutku duyması, bireyin kendisine, çevresine, topluma, ülkesine her anlamda başarı getirecek unsurlardan biridir.

İşsizlik, ister ekonomik sonuçları ister sosyal sonuçları olsun, başlı başına çözülmesi gereken en temel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde işsizlik, sürekli gelişen ve değişen ekonomi ve sosyal unsurlar ile birlikte daha yapısal, daha kronikleşen bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, özellikle yapısal işsizlikle mücadele kapsamında kilit bir rol oynadığı söylenebilir. Belirtmek gerekir ki; işsizlik sorununun tek bir çözümü olmadığı gibi, işsizliğe neden olan tek bir sebepte yoktur. İşsizliğin önlenmesinde ülkeler farklı istihdam politikaları uygulamıştır. Bu politikalar küreselleşme, zamana, teknolojik gelişmelere, ihtiyaca, coğrafi durumlara göre değişim ve gelişme göstermiştir. Nitekim işveren kesimi, firmalarına ister beyaz yaka ister mavi yaka olsun, uygun nitelikte ve yetenekte personellere ulaşamadığını, işçi kesimi ise beklentilerini karşılayacak uygun bir iş bulamayacaklarını düşünmektedir. Her iki taraf için de bu algının yok edilmesi, işveren ve işçi arasında doğru bağlantı kurulması gerekliliği oldukça önemlidir. Bununla birlikte bireylerin mesleki ve eğitsel danışmanlık hizmetleri olan ihtiyacı sadece eğitim-öğretim evresinde değil, hayat boyu devam etmektedir. Güncel bilgiye ulaşılması, beceri, yeteneklerinin farkındalığının oluşması ve bu doğrultuda bireyin kendini gelişimini sağlamaya teşvik edilmesi,

danışmanlar tarafından bir defaya mahsus verilecek bir tavsiye veya bir bilgi değildir. Bireyin hayatında her yaşta, önemli olabilecek tüm kilit noktalarda danışmanlık hizmeti olarak desteklenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte bireyin iş gücü piyasasına giriş yapmasından önce ve sonrasında bir kariyer hedefi olması, hedefine ulaşırken karşısına çıkan engeller karşısında pes etmemesi yönünde motivasyon desteği de sağlanması gerekmektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin uygulamakta olduğu Aktif İşgücü Piyasası Politikalarından biri olan iş ve meslek danışmanlığı, mesleki bilgi ve beceri eksikliği ve ekonomik durgunluk sonucunda ortaya çıkan işsizliğe hayat boyu rehberlik kapsamında kullanılan bir sistem olması yönüyle karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'nin AB'ye üyelik süreci ilk olarak, 1959 yılında Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'na (AET) üyelik için başvuruda bulunması ile başlamış, üyelik süreci ise günümüze kadar devam etmiştir. Bu bağlamda diğer politikalarda olduğu gibi, istihdam politikamız konusunda da AB politikalarındaki önceliklere yer verilmiş, diğer işgücü ve işsizliğe ve sorunlarına çözüm olabileceği yönünde, başarılı uygulamalar örnek alınmıştır. İş ve meslek danışmanlığı bu kapsamda, AB'nin bu süreçte mali, teknik ve proje bazında yardımlarda bulunduğu, AB'nden örnek alınan bir uygulamadır.

AB üyesi ülkelerde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini düzenleyen normlar sosyal politikaların içinde düzenlenmekte olup, sosyal politikasının temellerini yasalar, içtihat kararları, ILO tarafından kabul edilmiş olan sözleşmeler, uluslararası antlaşmalar oluşturmaktadır. Bununla birlikte üye ülkelerin iç hukukunda, AB hukuku farklı bir yere sahiptir. Ülkeler arasında uygulama arasında benzerlikler olduğu gibi farklılıklarda mevcuttur.

Temelleri 1951 yılında atılan AB'nin, kuruluşundan itibaren geçen süre içinde istihdam sorununun çözülmesi için, ilk başta ekonomik politikalara göre cılız kalsa da bir takım sosyal politikalar üretilmeye çalışılmıştır. 1980'li yıllarla birlikte sosyal politikalara verilen önem artmış, 1990'lı yıllara gelindiğinde sosyal politika düzenlemeleri yapılan anlaşma ve istihdam zirveleri ile ağırlığını iyice arttırmıştır. 2000'li yıllarda on yıllık bir istihdam stratejisi belirlenmiş, 2010 yılında Lizbon

Stratejisi göz önünde bulundurularak “Avrupa 2020 Stratejisi” oluşturulmuştur. AB’nin oluşturmuş olduğu istihdam stratejisinin temelinde, kariyer için danışmanlık hizmetleri yardımı ile iş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması, eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim, işsizlik süreleri on iki aya varmadan hayat boyu süren hizmetler sunulması yer almaktadır. İşsizlik süresinin on iki ayı geçmesi durumunda uzun süreli işsiz sayılacağından, bireyin hem ekonomik ve sosyal boyutta hem de psikolojik olarak daha olumsuz etkileri olacağından, “On İki Ay” süresi kritik eşik olarak değerlendirildiği düşünülebilir.

Bu bağlamda Türkiye, 2012 yılında kamu istihdam kurumu olan İŞKUR’da ilk defa iş ve meslek danışmanı istihdam ederek, işsizlikle mücadele kapsamında farklı bir sistem uygulamaya başlamıştır. Her ne kadar iş ve meslek danışmanlığı yeni bir meslek olarak karşımıza çıksa da, mesleğe verilen unvanlar farklı da olsa, mesleğin getirmiş olduğu benzer amaç ve uygulamalar Türkiye’de 1950’li yıllara kadar uzanmaktadır. Yapılan literatür taramasında görülmüştür ki “Mesleki Rehberlik”, “Kariyer Rehberliği”, “Kariyer Danışmanlığı” konuları ile ilgili birçok çalışma ve akademik bilgi mevcut bulunmaktadır. Ancak görece yeni bir kamu hizmeti olan iş ve meslek danışmanlığı hakkında konuyu düzenli, geniş kapsamlı olarak ele alıp inceleyen herhangi bir Türkçe kaynak (kitap) bulunmadığı, konunun dağınık, parçalı ve makalelere dayalı olarak incelendiği görülmektedir.

Bu genel değerlendirme çerçevesinde bu çalışmanın amacı; mevcut yerli kaynakların taranması ve yabancı dilde yayınlanmış makale ve basılı eserlerin tercüme edilmesi ile birlikte iş ve meslek danışmanlığı hakkında elde edilen tüm bilgilerin baştan sona derli toplu tek bir çalışma içinde düzenlenerek iş ve meslek danışmanlığının Türkiye’de uygulanmaya başladığı tarihten günümüze kadar geçen sürede işgücü piyasasına yaptığı katkıları incelemektir. Ayrıca çalışmada, Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin gelişmesine yönelik önerilere de yer verilmiştir.

AB’ne üye bazı ülkelerin örnek olarak seçilmesindeki neden ise, ulusal istihdam politikamız konusunda ve AB uyum sürecinde, AB istihdam politikaları önceliklerine yer verilmesidir. Dolayısıyla ulusal istihdam politikamız içinde yer alan

iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde de, uygulama açısından AB üye ülkeler örnek alınmıştır. AB üyesi ülkelere nazaran yakın bir tarihte 2012 yılında, İŞKUR tarafından hayata geçirilen iş ve meslek hizmetleri ilk defa düzenlenmiş olması nedeniyle, Türkiye açısından AB üyesi bazı ülkelerdeki danışmanlık hizmetleri değerlendirilmiştir. Üç bölümden oluşan bu çalışmada araştırma tekniklerinden literatür tarama yöntemi kullanılmıştır.

Birinci bölümde, aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları tanımı yapılarak, kapsamı ve uygulama alanları belirtilmiştir. Çalışmanın devamında, aktif işgücü piyasası politikalarının bir uygulaması olan iş ve meslek danışmanlığı ele alınmış, İş ve meslek danışmanlığının tanımı, başlangıcı, amacı, hedef kitlesi ve tarihsel gelişimi hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, AB’nde kariyer rehberliği ve danışmanlık kavramı çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile ilgili, AB Müktesebatında yer alan yönerge, yönerge önerileri, AB’nde istihdam politikalarının ve işsizlikle mücadele yöntemlerinin yasal dayanakları hakkında bilgi verilmiştir. Bununla birlikte seçilen bazı AB üyesi ülkelerde danışmanlık hizmetleri incelenmiştir. Modern bir kamu hizmeti sunan ve mesleki eğitimi son derece gelişmiş Almanya, istihdam kurumu yapısının, diğer AB ülkeleri tarafından örnek alınan ülke olması yönüyle İngiltere, danışmanlık hizmetlerinde güçlü ve yapılandırılmış bir hizmet sunan Avusturya, sonrasında Finlandiya ve Kuzey Avrupa refah ülkesi olan Danimarka’daki danışmanlık hizmetlerine değinilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, işsizlik sorununun çözümünde aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin Türkiye için önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, Türkiye işgücü piyasası genel özellikleri değerlendirilmiştir. Türkiye’de kamu kurumu olan İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine nasıl başladığı, geliştiği ve günümüzdeki mevcut düzenlemeler hakkında bilgi verilmiştir. Yasal sürecin oluşumu hakkında, uluslararası ve ulusal yasal dayanaklara yer verilmiştir. Bu bölümde ayrıca, Türkiye kamu istihdam kurumu İŞKUR’da, aktif işgücü piyasası politikalarının bir uygulaması olan iş ve

meslek danışmanlığı ele alınmış ve Avrupa birliğine üye olan ülkelerde olan mevcut uygulamalardan yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TARİHSEL BOYUTU İLE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Günümüzde işsizlik ve istihdam sorununun bir arada görülmeye başlanması ve işsizlik sorununun sadece gelişmekte olan ülkelerde değil aynı zamanda gelişmiş ülkelerde de yapısal bir sorun haline gelmiş olması işgücü piyasası politikalarının önemini arttırmıştır. Ekonomik büyümeyi hedefleyen ülkelerin sadece makroekonomik politika tedbirleri ile sürdürülebilir bir büyümeyi ve aynı zamanda da tam istihdamı yaratamayacakları anlaşılmıştır. Ülke sınırlarını aşarak küresel bir sorun haline gelen işsizlik sorunun olumsuz etkileri hemen her ülkede sosyal politika araçlarıyla azaltılmaya çalışılmaktadır. Bunların arasında aktif işgücü piyasası politikaları dikkat çekmektedir. Bu sebeple çalışmanın birinci bölümünde aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları kapsamlı bir şekilde araştırılmış, aktif işgücü piyasası politikalarının tanımı yapılarak, kapsamı ve uygulama alanları belirtilmiştir.

Dinamik olan işgücü piyasasında aktif işgücü piyasası politikalarının ne derecede önem arz ettiği üzerinde durulmuştur. Özellikle işsizlik sorunun çözümünde aktif işgücü piyasası politikalarının önemi vurgulanmıştır. Son olarak aktif işgücü piyasası politikalarının bir uygulaması olan iş ve meslek danışmanlığı ele alınmıştır. İş ve meslek danışmanlığının daha iyi anlaşılabilmesi için bazı kavramların tanımı verilmiştir. Tarihsel süreçte danışmanlık hizmetlerinin başlangıcı ve gelişimi hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın devamında, iş ve meslek danışmanlığı amacı, hedef kitlesi incelenmiştir. İş ve meslek danışmanlığı mesleğinde çalışan bireylerin, almaları gereken eğitim sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetenekler neler olduğu konusunda bilgi verilmiştir. Son olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, kapsamı hakkında geniş bir biçimde ele alınmıştır.

1.1.İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

İnsanın, beden gücünü veya düşünsel her türlü etkinliğini kullanarak bir işgücü haline getirmesi, işgücü piyasasının temelini oluşturmaktadır. İşgücü arzı ve işgücü talebi, birbirini aynı oranda karşıladığında, işgücü piyasasında beklenen durum, tam istihdamdır. İşgücü arzı ve işgücü talebi dengede olmadığı durumlarda işsizlik ve istihdam sorunları ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların çözümünde ise işgücü piyasası politikaları devreye girmektedir.

Ekonominin denge unsuru olan istihdamın sağlanması ve işsizlikle mücadele kapsamında, ülkeler tarafından önlem olarak işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Bu politikalar, esas olarak, işsizliğin meydana getirmiş olduğu olumsuz sonuçların en aza indirilmesini sağlamak amacı taşımaktadır. İşgücü piyasasını düzenleyen politikalar arasında en temel olanlar, işsizlere gelir desteği sağlanması, işe girişlerinin kolaylaştırılması, iş olanaklarının artırılması, işgücü niteliğinin ve verimliliğinin geliştirilmesidir. Söz konusu önlemler ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği gibi, benzer özellikler taşıyabildiği de görülmektedir.¹

Çalışma hakkı, dolayısıyla işsizliğe karşı korunma hakkı, en temel insan hakkıdır. Çalışma hakkının korunup gözetilmesinin özünü de kişinin işsiz kalmasını önlemek oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü işsizlik, geçmişte olduğu gibi günümüzde de, tüm dünya ülkelerinde en önemli sorun olarak görülmektedir. İşsizliğin, sadece ekonomik ve siyasal değil, aynı zamanda toplumsal boyutlarda sorunlara yol açtığı görülmektedir. Bu bağlamda, doğru politikaların üretilmesi ve doğru bir biçimde uygulanması, işsizliğin azaltılabilmesi, işsizliğe neden olan sebeplerin engellenmesi için son derece önemlidir.²

¹ Aslı Çoban, “İşsizlikle Mücadele Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü Ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler”, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2013, s.38, (Çevrimiçi): <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016).

² Recep Kapar, “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” **İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof. Dr. Toker Dereli 'ye Armağan**, 2005, Cilt No.55,Sayı No.1, İstanbul, s.342.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) bölgesinde, 2008 ekonomik krizinden yedi yıl sonra bile işsizlik artarak devam etmektedir. OECD genelinde Mayıs 2015 verilerine göre kriz öncesi ile kıyaslandığında işsiz sayısı, 10 milyon kişi daha artarak, yaklaşık 42 milyona ulaşmıştır. Bununla birlikte, ülkeler arasında keskin bir şekilde farklılıklar olduğu da açıktır. Örneğin Euro bölgesinde işsizlik oranı %11 in üzerinde gerçekleşirken, Amerika Birleşik Devleti'nde %6'nın altına düşmüş; Japonya, Kore ve Norveç'te ise %4'ün altında gerçekleşmiştir.³ 2017 yılı işsizlik oranları incelendiğinde Euro (28) bölgesinde işsizlik oranı 2015 verileri ile kıyaslandığında azalarak %8 in altında gerçekleşirken, Amerika Birleşik Devleti'nde %4 olarak gerçekleşmiş, Japonya da %3 altında, Kore %4 altında Norveç'te %5'in altında gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise %10 seviyesinde gerçekleşmiştir.⁴

Bu bağlamda, her ülkenin kendi ekonomik ve sosyal durumlarına göre, işsizliği önlemek ve işsizliğin piyasaya olan etkisini en aza indirmek amacıyla uygulamış olduğu ve Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) ile Pasif İşgücü Piyasası Politikaları (PİPP) olarak ikiye ayrılan işgücü piyasası politikaları bulunmaktadır. AİPP, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun niteliklerin işçilere kazandırılması, iş bulma ve arama kanalları hakkında bilgi verilmesi, işe yönlendirme gibi çok sayıda faaliyeti kapsamaktadır. Diğer taraftan, işsizlik sigortası ödemeleri ve sosyal yardımlar ise, PİPP arasında yer almaktadır. İşsiz kalan vatandaşlara belirli bir süre gelir desteği sağlamak üzerine kurulu bu programların yetersiz kalması veya maddi olarak karşılanmasında zorluklar gibi bazı olumsuz etkileri olmuştur. İşsizliği önleme konusunda, tek başına aktif işgücü piyasası politikalarını veya sadece pasif işgücü piyasası politikalarını uygulamak ya da programları birbirleriyle karşılaştırmak/kıyaslamak istenilen sonuca ulaşılmasını, işsizliğin önlenmesini sağlamayacaktır. Görülmüştür ki, AİPP ve PİPP birlikte uygulandığı zaman daha etkili sonuçlar elde edilmektedir.

³ OECD, **Employment Outlook**, 2015, s.11.

⁴ OECD, "Short-Term Labour Market Statistics Harmonised Unemployment Rates (HURs)" (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/harmonised-unemployment-rates-oecd-update-september-2018.htm> (Erişim Tarihi: 14.09.2018).

1.1.1. Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Genel olarak iş arama sürecinde bireyin, kendine uygun bir iş bulması hemen gerçekleşebilen bir durum değildir. Bu süreçte birey hayatına, insan onuruna yakışan şekilde devam edebilmek için, maddi bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda, iş arama sürecine dahil edilen PİPP uyarınca alınan tedbirler daha çok, ekonomik problemlere yönelik uygulanmakta olan geçici çözümlerdir.

Pasif işgücü piyasası politikalarının aslında, işsizlik ve istihdam sorunlarının giderilmesine yönelik etkin bir çözümü de yoktur. Söz konusu politikalar daha çok, işsizlikten doğan ekonomik problemler ve olumsuzluklar karşısında devletin, iş arayan kişiye belirli bir süre ve belirli şartlarda işsizlik sigortasından karşılanan bir işsizlik ödeneği sağlaması ve/veya işsizlik yardımı vermesi şeklinde uygulanan önlemlerdir.⁵ Böylece ekonomik olarak kişilerin alım gücü düşmeyecek, iş arama sürecinde maddi sıkıntıları belli bir ölçüde giderilmiş olacaktır. Bu bağlamda pasif işgücü piyasası politikalarının temel amacının, işsizlere gelir desteği sağlamak olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte kişinin bu destekten yararlanabilmesi için, desteği aldığı süre boyunca iş araması koşuluna ve mesleğinde gelişmesine yardımcı olacak veya başka bir meslek edinebileceği kurs hizmetlerine yönlendirilmeyi kabul etmesi gerekmektedir. Pasif işgücü piyasası politikalarından hemen her ülkede uygulananlar arasında işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı, iş kaybı tazminatı ve ihbar tazminatı gibi uygulamaları sıralamak mümkündür. Sıklıkla uygulandığı ülkelere bakıldığında, gelişmekte olan ülkelere daha çok, gelişmiş ülkelerde uygulandığı görülmektedir.

İşsizlik ödemeleri, gelir destekleri ile kişiyi, ekonomik ve sosyal anlamda korumaya yönelik bir önlemlerdir. İşsiz kişilerin, iş bulmaları ve işe girişlerini kolaylaştıracak niteliklere sahip olmaları için düzenlenen AİPP, işsizlik ödemeleri ile farklı durumları düzenlediği bir gerçektir. Pasif işgücü piyasası politikalarına öncelik vermek veya önem vermemek çok anlamlı değildir. Söz konusu politikalar aktif işgücü piyasası politikalarının ikamesi değildir. Kişiler işsizlik ödeneği alırken, sürekli olarak

⁵ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, İstanbul, İmge Kitapevi, 2005 (2.Baskı) s.225.

aktif politikalara yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu durumda, aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikaları birbirini tamamlamaktadır.⁶

1.1.2. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

İlk kez Amerika’da büyük ekonomik buhran sonrasında kamuda, özellikle işini kaybeden kişilere yönelik programlar olarak uygulanmıştır.⁷ 1960 yılında İsveç’te, tam istihdamın sağlanabilmesi için uygulaması için gündeme gelen politikalar içinde “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” kavramı yer almıştır. AİPP, genel olarak 1960’lı yıllarda ise, daha çok karşılanmasında güçlük çekilen mesleklerde istihdamın sağlanabilmesi için işgücü akıcılığını sağlayabilmek adına uygulanmıştır. AİPP, hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmaktadır. Fakat uygulanma modelleri, coğrafi, mesleki boyutsal ile bazı farklılıklar gösterebilmektedir.⁸ Avrupa ülkelerinde söz konusu politikalar, tam istihdam politikalarının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülmüştür.⁹

Bu tür politikalarda genel olarak üç temel düşünce sistemine bağlı kalınmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşımlar içinde dezavantajlı gruplar da yer almış ve yeni iş olanakları oluşturulmuştur. Bununla birlikte işe girişleri kolaylaştırmak için bazı eğitimler geliştirilmiştir. Bahsi geçen yaklaşımlar;

- a) Kısa vadede, en verimli şekilde değerlendirmek amacıyla, istikrarı sağlamak için işsizlik ve enflasyon ve işsizlik arasındaki ters ilişkiyi denkleştirmek,
- b) Uzun vadede, en verimli şekilde insan kaynaklarını geliştirmeye çalışmak.
- c) İşgücü piyasasına adaletli bir sistemi oluşturmak için, girişlerde eşitliği sağlamak.

⁶ Kapar, **a.g.e.**, s.345.

⁷ Alpaslan Karabulut, “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, **Türkiye İş Kurumu**, 2007, s.41. (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016).

⁸ **A.e.**, s.43.

⁹ Kapar, **a.g.e.**, s.343.

Fakat 1970’li yıllara gelindiğinde, petrol krizinden sonra meydana gelen işsizliği çözmek için uygulanan politikaların başarısız olması nedeniyle, AİPP geçici olarak desteklenmemiştir.¹⁰

1980’li yıllarla birlikte işgücü piyasası değişen ekonomik koşullara uyum gösterememiş, böylelikle işsizlik oranı hızlı bir şekilde yükselmeye başlamıştır. İşsizliğin artmasının temel nedenine bakıldığında, bilgi temelli teknolojinin değer kazanması ile birlikte iş arayan bireylerin niteliğinin yetersiz kalması ve sermayenin küreselleşmesidir. Bu süreçte AİPP, tekrar önem kazanmaya başlamıştır. İşsiz kişilerin iş bulmasını kolaylaştırmak, mevcut durumdaki işler için de uygun niteliklere sahip olmasını sağlamak, bu tür politikaların amaçları ve işlevleri arasında yer almaktadır.¹¹

1990’lı yıllara gelindiğinde, aktif işgücü piyasası politikalarına, pasif işgücü piyasası politikalarına nazaran, daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Özellikle AB ülkelerinde AİPP kapsamında dezavantajlı grupların işe yerleştirilmesi, uzun süreli işsizliğin önlenmesi, kişilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırıcı önlemler ve tedbirler alınması gerektiği tüm İstihdam İlkeleri Kılavuzlarında yer almıştır.¹² AİPP, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre, ekonomik, sosyal, şekillendirilmektedir. İş arayan kişilere ve işverene yönelik politikalar olarak farklı bileşenleri içermektedir.

Hayata geçirilmiş bazı AİPP türlerini sıralayacak olursak;¹³

- İstihdam Hizmetleri (İşe Aracılık ve İşe Yerleştirme)
- Mesleki Eğitim Programları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplu İşten Çıkarılanların İşçilerin Yeniden Mesleki Eğitimi

¹⁰ Hayati Körpe, “Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İşgücü Politikaları ve İşveç Uygulama Sonuçları”, **Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2003, cilt 5, sayı 2, sıra 6, s.1.

¹¹ Kpar, **a.g.e.**, s.344.

¹² Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları” **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, 2007/2 s.68.

¹³ Gordon Betcherman, ve Diğerleri, “Impacts Of Active Labour Market Programs:New Evidence From Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries”, **The World Bank Social Protection Discussion Paper Series**, No:0402, January, 2004, ss.4-6. (Çevrim İçi): https://www.researchgate.net/publication/239792023_Impacts_of_active_labor_market_programs_new_evidence_from_evaluations_with_particular_attention_to_developing_and_transition_countries (Erişim Tarihi: 26.01.2016).

- Gençlerin Mesleki Eğitimi
- Geniş Kapsamlı İstihdam Sübvansiyonları
- Toplum Yararına Çalışma Programları
- Girişimciliğin Teşviki

İstihdam Hizmetleri; Sosyal devletin işe aracılık ve işe yerleştirme hizmetlerini bir kamu görevi olarak görmesinden dolayı kamu istihdam kurumlarının en geleneksel faaliyeti olan istihdam hizmetlerinin esas amacı, iş arayanları ve işverenleri ortak bir noktada buluşturarak uygun eşleştirmeyi sağlamaktır. Bu program çerçevesinde ülkelere göre değişen iş ve meslek danışmanlığı, yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetinin verildiği iş kulüpleri gibi pek çok farklı uygulama mevcuttur. Geleneksel olarak istihdam hizmetleri, kamu istihdam kurumları tarafından sağlanmaktadır. Fakat artık günümüzde işe aracılık ve işe yerleştirmede kamu tekeli prensibi terk edilerek söz konusu istihdam hizmetlerinin sağlanmasında hem kamu hem de özel istihdam büroları birlikte faaliyet göstermektedirler. Kamu istihdam kurumlarının işe yerleştirme de öncelikli hedef grupları, dezavantajlı gruplar ve uzun süreli işsiz kişilerdir. Kamu istihdam kurumu bakımından işe aracılık ve işe yerleştirme faaliyetleri, vatandaşın danışma hakkı olarak görülmektedir. Niteliklerinin göz önünde bulundurularak işe yerleştirme faaliyetleri yapılmaktadır. Kamu istihdam kurumlarında, iş arayan kişilere iş ilanlarına doğrudan yönlendirme yapıldığı gibi, uygun cv hazırlama teknikleri, mülakat teknikleri vb. hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca kişilere uygun olarak eylem planları hazırlanarak kısa ve uzun vadede kişilerin iş yaşamları şekillendirilebilmektedir. Özel istihdam bürosunda ise vatandaş yerine, müşteri kavramı ortaya çıkmaktadır. İşe yerleştirme faaliyetlerinde temel alınan, niteliği ne olursa olsun işgücüne katılım sağlanması birinci hedef olarak görülmektedir. Özel istihdam büroları daha çok, daha iyi şartlarda iş arayan, yetenekli, diyebileceğimiz kişilere odaklanmış durumdadır. Ancak belirtmek gerekir ki her ülkede özel istihdam büroları, kamu istihdam kurumunun iznine ve denetimine tabi olarak faaliyet göstermektedir.

Mesleki Eğitim Programları: İş arayan kişilerin herhangi bir meslekte vasıf ve beceri kazanması amacıyla, doğrudan kamu kurumlarınca veya ilgili kuruluşlarla

birlikte yürütülen programlardır. Kamu kurumlarınca kişilere, eğitim süresi boyunca, belli bir miktar gelir desteği sağlandığı gibi sağlık sigortası da sağlanmaktadır. Düzenlenen bu meslek eğitim programları, aynı zamanda, istihdam garantili de olabilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programları: İşsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla, Kamu İstihdam Kurumunca belirlenen asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşı eğitilmesini sağlayan programlardır. İşgücü piyasasında nitelikli personel bulmakta zorlanan işverenlerin, tecrübesiz kişiyi işe aldıkları zaman, kişinin işi öğrenmesi, şirket kültürünü benimsemesi zaman almaktadır. Bununla birlikte eğitim süreci işveren açısından bir maliyet oluşturmaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla düzenlenen işbaşı eğitim programları, kamu kurumu tarafından belirli oranda kişiye gelir sağlamasını ve işi öğrenmesini sağlanmaktadır. İşgücü eğitimin ardından, bireyler eğitim aldıkları işyerinde istihdam edilmektedir. İstihdam edilmeleri gerçekleşmese bile, tecrübe kazanmalarından dolayı işgücü piyasasında istihdam edilebilme oranları yükselmektedir.

Toplu İşten Çıkarılanların İşçilerin Yeniden Mesleki Eğitimi: Bu program sonrasında, çok fazla olumlu etki bırakan bir uygulama değildir. Birkaç tane başarılı örnek mevcut olsa da işveren ve kamu istihdam kurumu arasında gerçekleşen uygulama genel olarak pahalıdır. Uygulandığı sektörler, genel olarak otomobil, tersaneler, maden, kâğıt imalatı gibi sektörlerdir. Kişilerin mevcut vasıflarını tamamen değiştirmeye yönelik programlardır. Var olan mesleki vasıfların geliştirilmesi veya eleman açığı bulunan başka bir sektöre yönelik mesleki eğitimin verilerek yeni bir vasıf kazandırılması şeklinde verilmektedir.¹⁴

Gençlerin Mesleki Eğitimi: Ailelerinin maddi durumundan dolayı, eğitimine devam etmekte zorlanması veya diğer nedenlerden eğitimini tamamen bırakmış gençlere yönelik programlardır. İşgücü piyasasında iş bulmalarını kolaylaştıracak nitelikleri kazanmalarını sağlamak programın birinci önceliğidir. Gelişmiş ülkelerin işgücü piyasasında bu programlar başarısızlıkla sonuçlandığı görülmüştür. Erken

¹⁴ Kapar, a.g.e., s.354.

sınıflarda bu eğitimlerin verilmesi okul bırakmaları ve diğer okul sorunları azaltacağı yönünde algılanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise, çok az sayıda bu yönde çalışma varken, Latin Amerika’da iş arama servisi ve sosyal hizmetler, bu programları eğitim sistemleri ile bütünleştirerek daha olumlu sonuçlar elde etmeye çalışmaktadır.

Geniş Kapsamlı İstihdam Sübvansiyonları: Çoğunlukla olumlu etki bırakan programlar değildir. Takip edilebilir hedefler konusunda yardımcı olmaktadır fakat maliyet oranlarını arttırmaktadır. İşverenlerin, yaş gruplarına, cinsiyet durumuna göre veya almış oldukları meslek gelişmelerine yönelik sertifikalara sahip olan kişileri işe almaları durumunda uygulanan belirli sürelerde vergilerde indirim, ücretin bir kısmını ödeme gibi teşviklerden oluşmaktadır. Uygulana bu sübvansiyonlar kamu kurumlarınca veya özel kuruluşlar tarafından karşılanmaktadır.

Toplum Yararına Çalışma Programları: Dezavantajlı gruplara yönelik olarak düzenlenen toplum yararına çalışma programları kapsamı, kısa süreli olarak kamu kurumlarınca, istihdam edilmeleri şeklindedir. Bu işler çok fazla vasıf gerektiren işler değildir. Kamuya açık olan park bahçelerin temizliği, çiçek dikimi, onarım ve bakım, belediye hizmetleri, kamu okullarında temizlik gibi işleri kapsamaktadır. Kısa süreli olarak iş güvencesini sağlamaktadır fakat uzun vadede işgücü piyasasının geleceğini geliştirici etkiye sahip değildir.

Girişimciliği Teşviki: Bireylerin, işlerini kurmalarını sağlayacak eğitimleri almaları kamu kurumlarınca sağlanmaktadır. Kısa süren eğitimin sonucunda bireylere belli oranda hibe ve geri ödemeli krediler sağlanmaktadır. Kurulan bu işletmeler genel olarak küçük ölçekli işletmelerdir. Sağlanan bu kredilerin kullanılabilmesi için, girişimci olmak isteyen bireylerin kuracakları işletmede, belirli sayıda kişi istihdamı gerçekleştirmesi beklenmektedir.

Özetle AİPP’ nın temel hedefi, bireylerin istihdam edilebilme olasılığının artırılması ve istihdam edilmesidir. Bireyin işe yerleşmesini sağlayacak yeni bilgi ve beceri kazanmasını sağlamak ve bireyin özgüvenli olmasına yardımcı olmak AİPP’ nın görevleri kapsamında yer almaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, herkese göre farklı bir AİPP’ nın uygulanmasıdır. Bireyin beklentisine

karşılacak, kişilik özelliklerine uygun doğru yönlendirmenin yapılması gerekmektedir.

1.1.3. Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına İhtiyaç Duyulma Nedenleri

Aktif işgücü piyasası politikalarına ihtiyaç duyulmasının genel nedenlerine baktığımız zaman, işsizliği azaltmak ve çalışanların gelir düzeylerini arttırmaya yönelik olarak özel müdahaleler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özel müdahaleler; istihdam hizmeti, eğitim, toplum yararına çalışma, girişimciliği kapsamakta olup genellikle odağında uzun süreli işsizler, yoksul ailedeki çalışanlar ve dezavantajlı gruplar bulunmaktadır.¹⁵ Hedef grubunda bulunan bu kişilerin istihdam edilmesi, toplumun ekonomik gelişimine katkı sağlamasının yanında, toplumun sosyal bütünlüğünü koruyabilmesi içinde çok büyük önemlidir. Kişilere sadece gelir sağlanması değil, toplum içinde iş yaşamına katılarak bir birey olarak var olma, sosyalleşme imkânı sağlamaktadır.

1980’li yıllara kadar AİPP, politika yapıcılarından ve uygulayıcılarından önemli bir destek görememiştir. Küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasında bilişim, sanayi ve hizmet sektörlerinin değişmesi ve gelişmesi üzerine, personel ihtiyacının temel özellikleri değişmiştir. İhtiyaç duyulan nitelikli personellerin, işgücü piyasasında zor bulunması, üretilen hizmetin veriminin düşmesine ve ülkelerin kalkınmasını olumsuz etkilemiş, işgücü kaynağının yapısının ve niteliğini düzenleyecek yeni politikalarının ortaya çıkması zaruri hale gelmiştir.¹⁶

1990’lı yıllardan günümüze gelişen dünyada, işgücü piyasası politikaları ve iş bulma arasında güçlü bir bağlantının olduğu kabulü giderek artmaktadır. Günümüzde bu politikaların işsizlikle mücadelede oldukça önemli bir araç olduğu varsayılmaktadır. Sonuç olarak, AİPP ayrılan bütçe harcamaları ve uygulamaları

¹⁵ Betcherman ve Diğerleri, a.g.e., s.1.

¹⁶ Kapar, a.g.e., s.344.

gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek artmaktadır. Ancak AİPP' nın başarısının etkileri, sürekli olarak pozitif değildir. İş bulma olasılığı üzerinde olumlu etki bıraktığı bir gerçektir. Fakat bu etkilerin nispeten küçük olmasının yanında, harcanan maliyeti karşıladığı açıkça ortaya konamamıştır. Dahası, özellikle işsiz birey ve pozitif aktivasyon önlemleri arasında, böyle beceri ve istihdam gibi uzun vadeli hususların ele alınmasının uygun olup olmadığı, merkezi bir endişe kaynağı olarak kalmaktadır.¹⁷

Bu programlar, işsizlikle ve eksik istihdamla mücadele konusunda ülkeler arasında amacına uygun olarak gelişmekte ve örnek alınmaktadır. Fakat OECD tarafından yapılan bir araştırma sonucunda, aktif programların bazı gruplar üzerinde olumlu etkileri olurken, başka bir grupta yetersiz olduğu görülmüştür. Örneğin mesleki eğitim, istihdam sübvansiyonları doğrudan iş yaratma gibi programların, genç işsizliği önlemede yetersiz kalmasına rağmen, uzun süreli işsizler ve iş hayatına yeniden katılan kadınlar için istihdam sübvansiyonlarının olumlu yönde etkili olduğu görülmüştür.¹⁸

Sonuç olarak AİPP özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde hala gelişerek büyümeye devam etmektedir. İşsizliği önlemede önemli bir yere sahip olmakla beraber işsizliğin azaltılmasında tek başına uygulanması, işsizlik sorununu tamamen çözmek için yeterli değildir. Olumlu sonuçların alınabilmesi için öncelikli olarak yeni iş alanlarının oluşturulması, ekonomide mikro ve makro önlemler alınması gerekmektedir.¹⁹

¹⁷Veronica Escudero, “Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals, an International Comparison, Research Department, Working” ILO, Paper No.3, February 2015, s.1.

¹⁸ Uşen, **a.g.e.**, s.68.

¹⁹ Kapar, **a.g.e.**, s.363.

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA REHBERLİK VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

İş ve meslek kavramları, herkesin yaşamında dolaylı veya dolaysız yönlerden yer almakla birlikte, önemli ve vazgeçilemez parçalarından biridir. Bireyin kendisini toplum içinde ifade edebilmesi, kimlik kazanabilmesi, bir statü sahibi olabilmesi, maddi kazanç elde edebilmesi için çalışma hayatına girmesi, bir ihtiyaç haline gelmiştir. Şüphesiz ki, ülkelerin kalkınmasında ve işgücü kaynaklarının etkin kullanılmasında, bireyin doğru mesleği seçmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda, bireyin özelliklerini ve potansiyelini en üst düzeyde ortaya koyabileceği bir mesleği seçmesi, mutlu ve verimli olabileceği bir işe yerleşmesi önemli bir yere sahiptir.²⁰

Günümüzde iş ve meslek seçimi kadar, bireyin sürekli kendini geliştirmesi ve işinin veya mesleğinin getirmiş olduğu değişimleri takip ederek, ayak uydurma gerekliliği de bulunmaktadır. Bu bağlamda, “Hayat Boyu Öğrenme” ve “Hayat Boyu Rehberlik” kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, iş ve meslek danışmanları, “Hayat Boyu Öğrenme” ve “Hayat Boyu Rehberlik” kavramlarını destekleyerek bireyin ihtiyaç duyduğu, eğitim ve kariyer alanlarındaki seçimleri konusunda rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır.

Bireyin meslek seçiminde veya iş seçiminde, maddi veya manevi tüm beklentilerini karşılayabilecek nitelikte olması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında bireyin eğitiminin, beceri ve niteliği yanında “İnsana Yakışır” bir işte çalışması gerekliliğidir. Bunun gerçekleşmesi, toplumdaki tüm bireylere güvenli, saygılı, insan onuruna yakışır, eşit ve adaletli koşullarda iş bulma fırsatları ve eşleştirme hizmetinin sunulmasıdır.²¹ Bu seçimi doğru biçimde gerçekleştirmeyen bireylerde zamanla, çalışmaya karşı isteksizlik, motivasyon kaybı, iş performansının yetersiz kalması gibi

²⁰Binnur Yeşilyaprak (Ed.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, 6.Baskı, Ankara, Pegem Akademi, Ocak 2015, s.3.

²¹ Akay Tekin, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Nisan 2008, Ankara, s.79.

sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Sürekli kendine uygun olmayan, iş veya mesleğini değiştirme ihtiyacı içinde olması, kendisi ve çevresindeki kişiler için istenmeyen durumların ortaya çıkması sebep olabilmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, bireyin seçtiği doğru meslek veya işte, en üst düzeyde doyum sağlayabilmesi, hem birey için hem de toplum açısından faydalı olacaktır.

Bireyin doğru mesleği veya işi seçmesi, işçiler ile işverenler arasındaki işe yönlendirme gibi aracılık hizmetleri kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından yürütülmektedir. İşe aracılık faaliyetleri zamanla, hızla gelişen dünyada, başlangıçtaki işlevselliğinden çok daha farklı hale gelmiştir. İstihdam hizmetleri olarak tanımlayabileceğimiz bu hizmetler bugün, mesleki eğitim, işsizlik sigortası, meslek seçimi ve danışmanlığı, işsizliğin önlenmesi amacıyla politikalar üretme, işgücü piyasası bilgi sistemini oluşturma ve geliştirme amacıyla politikalar üretme gibi olguları kapsayacak şekilde gelişmiştir. Bu doğrultuda, istihdam hizmetlerinden biri olan iş ve meslek danışmanlığı, uygun işlere yönlendirme, meslek seçimi, işgücü piyasası hakkında bilgi verme, istihdam eylem planı hazırlanması şeklindeki hizmetleri içermektedir.²²

1.2.1. Meslek, İş ve Kariyer Kavramları

Günlük hayatımızda iş, meslek, kariyer kavramları ile sık sık karşılaşmaktayız. Bununla birlikte, mesleki rehberlik, iş danışmanlığı, kariyer koçluğu gibi uygulamalar da artık hayat boyu ihtiyaç duyduğumuz hizmetler haline gelmiştir. İş ve meslek danışmanları tarafından yürütülen bu hizmetlerde, bireye hem meslek danışmanlığı, hem de iş danışmanlığı yapılarak, kişisel kariyer planlanması yapılmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, tezin ana konusunu oluşturan, iş ve meslek

²² Fatih Ekici, “Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri” Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, ss.1-2., (Çevrimiçi)
http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/yayinlar/tezler/diyih_fatih_ekici, (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

danışmanlığının daha iyi anlaşılabilmesi için, meslek, iş ve kariyer kavramlarının ortaya çıkışı, günümüze kadar tarihsel gelişimi ve değişimi konusunda bilgi verilmiştir.

Meslek (*Occupation*) kavramını, bireyin maddi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, kuralları toplum tarafından belirlenen bir dizi eğitim alarak bilgi, beceri sahibi olup, insanlara faydalı olabilecek mal ve hizmet üretmeye yönelik etkinlikler olarak tanımlayabiliriz.²³ Bireyin meslek seçimi, yaşamını en fazla etkileme gücüne sahip olgulardan biri olduğu görülmektedir. Doğru meslek seçiminin, motivasyon, başarı, saygınlık, manevi doyum sağlama ve hayatı mutlu yaşama gibi faktörleri olumlu yönde etkilediğini söyleyebiliriz.²⁴ Bununla birlikte, doğru mesleği seçmede, göz önünde bulundurulması gereken bazı temel etkenler mevcuttur. Birey öncelikli olarak, kendi isteklerinin ve özelliklerinin farkında olmalıdır. Yeteneği, ilgisi, becerileri, cinsiyeti, ailesi, çevresi ve meslek değerleri başlıca rol oynayan faktörlerden bazılarıdır. Sonrasında ise meslekler incelenerek, çalışma ortamı ve benzeri konular hakkında bilgi sahibi olunmalıdır. Meslek veya iş seçiminde bulunmadan önce, kendini çok iyi tanıması, iş veya meslekten beklentilerini açıkça ortaya koyması gerekmektedir. Meslek seçiminde karar verme süreci kısaca aşağıdaki gibidir;²⁵

- ➔ *Alternatiflerin Belirlenmesi:* İlgi, yetenek ve kişilik özelliklerine uygun meslekler belirlenir.
- ➔ *Doğru ve Yeterli Bilginin Toplanması:* Hangi mesleğin daha uygun olduğunun belirlenmesi için her bir meslekle ilgili gerekli bilgiler toplanır.
- ➔ *Seçeneklerin Değerlendirilmesi:* Her bir seçeneğin, mesleğin artı ve eksi yönleri ortaya koyulur ve bunlar karşılaştırılır. Ayrıca,

²³ Binnur Yeşilyaprak, (Ed.) **Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, 6.Baskı, Ankara, Pegem Akademi, Ocak 2015, s.5'den, Yıldız Kuzgun, **Danışmanlığa Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığa Giriş**, Baskı 4, Ankara, Nobel Yayın Evi, s.35.

²⁴ Esin Atav, Bahattin Deniz Altunoğlu, "Meslek Ve Alan Seçiminde Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Forumunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 28-2, 2013, s.58.

²⁵MEB, ÇSGB, "Mesleki Eğilime Göre Yönlendirme ve Kariyer Rehberliği Ankara ve Kastamonu'da Yapılan Eğitimci Eğitimcileri Ders Notları", s.7. (Çevrimiçi)
www.kariyerrehberligi.net/upload/dokumanlar/EgiticiNotlari.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)

seçeneklerin varsa risk miktarı değerlendirilir. Gerekirse yeni seçenekler geliştirilir.

- *Karar Verme*: Toplanan bilgiler ışığında en uygun görülen alternatif seçilir. Kendine en uygun olan mesleğe karar verilir.
- *Kararın Uygulamaya Konması*: Karar verilen meslek için gerekli hazırlık ve çalışmalara başlanır.”

İş (*job*) kavramı, bireyin belirli bir işveren için, eğitim almış olduğu, bilgi ve becerilerini ortaya koyabildiği, belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlik grubudur. Her meslek sahibi iş sahibi olamayacağı gibi, her iş sahibi olan kişide meslek sahibi olmayabilir. Ayrıca bireyin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumlardan dolayı, kişinin bir mesleği olmadığı gibi bir işi de olmayabilir.²⁶ Yaşamın merkezi alanlarından biri olan iş kavramı, ekonomik ve sosyal yaşamı için bireyin vazgeçilmezidir. İş bir faaliyetir ve toplumsal bir boyutu bulunmaktadır. Birey için iş, mutluluk, sevinç kaynağı olabileceği gibi, bir yük zahmet olarak da kabul edilebilmektedir. Genel anlamda iş, maddi ve manevi karşılığı olan bir kavramdır.²⁷

Kariyer kavramı ise, Fransızca, “*Carrière*” kelimesinden gelmekte olup Türk Dil Kurumunda; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık”²⁸ olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, kişinin hayatı boyunca seçmiş olduğu meslekte veya işte bir çalışan olarak, üstlenmiş olduğu rollerin bütününü kapsamaktadır. Kariyer herhangi bir mesleğe sahip olduğunda veya işe girdiğinde sonlanan bir kavram değildir. Bireyin toplumla bir arada yaşarken üstlenmiş olduğu tüm rolleri, bu rolleri gerçekleştirirken kendisi ile uyumlu olabilmesi ve kendisini sürekli geliştirme eğiliminde olması, kariyeri ifade etmektedir. Bireyin kendi

²⁶ Başak Karagülle, “Türkiye’de İşsizliği Bir zm nerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri”, **Türkiye İş Kurumu**, Ankara, 2007, s.6.
(evrimii) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016).

²⁷ Kenan ren, Hasan Yüksel, “Geçmişten Günümüze alışma Hayatı” **Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:1 s.39.

²⁸ Türk Dil Kurumu, **Kariyer**, (evrimii) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56ffb4798be862.51553221 (Erişim Tarihi: 02.04. 2016).

kariyerini oluşturabilmesi için çaba harcaması ve biçimlendirirken sorumluluk alması gerekmektedir.²⁹ Bireyin kariyeri hayat boyu devam ettiği için, destek alabileceği danışmalık hizmetine, hayat boyu ihtiyaç duymaktadır. Orta öğrenim veya üniversitede almış olduğu rehberlik desteği mezun olduğunda belirli bir plan dahilinde sunulduğundan, bir süre sonra sona ermektedir. İş ve meslek danışmanlığı ise yaş, eğitim düzeyine, aktif çalışan veya emekli olmasına bakılmaksızın sunulan bir danışmanlık hizmetidir.

Görüldüğü üzere günlük hayatımızda neredeyse çoğunlukla birbirinin yerine kullanılan bu üç kavram aslında birbirinden tamamen farklı hususları ifade eden kavramlardır.

1.2.2. Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi

Tarih boyunca “çalışma” kavramına değişik anlamlar yüklenmiştir. Genel olarak bireylerin maddi gereksinimleri karşılayan, kendini gerçekleştirebildiği sosyal bir olgu olarak tanımlanmıştır. Geleneksel görüşte, bireyler tarafından çalışma kavramının bileşenleri olan iş veya meslek kavramları bir defa seçilen, kolay kolay değiştirilmeyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysaki küreselleşme ile birlikte bu algı tamamen değişmiş, kişilerin mesleki tercihleri, seçimleri, iş bulma olanağına göre değişmiştir. Birey sahip olduğu eğitimi ve becerileri kökten değiştirerek güncelleme yapabilir veya istenilen mesleğe göre yeni eğitimler alarak, başka meslek seçebilmektedir.³⁰ Bu durum neticesinde bireylerin, meslek seçiminde veya kariyerlerine verecekleri yön konusunda aldıkları danışmanlık hizmetleri de süreç boyunca farklı yaklaşımların ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

1900’lü yılların başında “Mesleki Rehberlik” hizmetini bulmakla ilişkilendiren ilk kişi Frank Parsons’ tır. İş arayan, vasıfsız, niteliksiz veya göçmen olan bireylerin

²⁹ Yeşilyaprak, a.g.e., s.7.

³⁰ A.e., s.3.

kısa süreli bir eğitim verilmesinin, işe yerleştirilmelerini sağlamak amacıyla bir meslek bürosu kurmuştur. “Yetenek Eşleştirme” (*Talent Matching*) yaklaşımı ile meslek seçiminin özelliklerini disipline etmeye çalışmıştır. Öncelikli olarak bireyin güçlü ve zayıf taraflarının belirlemesi yaparak, bireyi yönlendireceği iş hakkında bilgi edinmesi için iş yerlerini incelemesini tavsiye etmiştir. Özellik-Faktör yaklaşımı günümüzde meslek rehberlik hizmetlerinde halen kullanılan bir yaklaşımdır. Parsons modelinin çekirdeğini, eşleştirme oluşturmaktadır. Parsons’a göre, doğru mesleği seçmeyi başarmak için öncelikle bireylerin, kendilerini iyi tanımaları gerekmektedir. Kendilerini iyi tanımaktan kasıt, bireylerin kişisel yetenekleri, neye ilgi duydukları ve eğilimlerinin ne yönde olduğunun farkında olmalarıdır. Bu özellikleri sıralayacak olursak³¹;

- 1- Bireyin fiziksel özellikleri; cinsiyet, boy, yaş, ağırlık, bedensel özellikler, özür durumu, sağlık durumu, gelişim özellikleri, görünüş, ses tonu,
- 2- Bireyin kişilik özellikleri; zekâ düzeyi, özel yetenekleri ilgileri, değer yargıları, mesleki değer yargılar ihtiyaçları, motivasyonu, amaçları, iletişim becerileri,
- 3- Bireyin akademik özellikleri; okuldaki genel başarı derecesi, başarılı ve başarısız olduğu dersler, boş zaman hobileri, okuldaki kol faaliyetleri, sosyal ve kültürel etkinliklere katılma durumu, çalışma tarzı, alışkanlıkları, iş tecrübesi,
- 4- 3- Bireyin sosyolojik özellikleri; ailenin sosyoekonomik durumu, ikamet edilen yer, ailenin ihtiyacı, işi etkilemesi mümkün yaşantı ve tecrübeler olarak sıralayabiliriz.

İkinci olarak, bireye uygun doğru mesleği seçebilmek için bireylerin işgücü piyasası ve meslekler hakkında doğru bilgilere sahip olması gerekmektedir. Parsons, bireyin sadece kendisini tanımasını, doğru meslek seçimi yapması için yeterli görmemiştir. Bireylerin, meslekler hakkında da yeterli bilgiye sahip olması gerektiğini savunmuştur. Buna göre bireylerin; mesleğin kapsamı, bu meslekte çalışılması için

³¹ European Commissions, **Report of Effective Career Guidance**, 2008, s.8. (Çevrimiçi)
http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2016)

alınması gereken eğitimler, bu meslekte iş bulma imkânı, çalışma ortamı, kazanç durumu, mesleğin avantajlı veya dezavantajlı tarafları, vb. konularında en güncel bilgilere sahip olmaları gerekmektedir. Belirtilmiş olan bu iki unsur arasında rasyonel ve objektif bir yargıya varabilmek ise doğru meslek seçimin son adımı olarak belirtmiştir. Bu bağlamda, bireyin özellikleri ve seçilen meslek özellikleri birbirleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Böylelikle, bireyin kendisi için en doğru mesleği seçmesiyle, amaca ulaşılmış olacaktır.³²

1951 yılında Eli Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimine farklı bir açıdan yaklaşarak, meslek seçiminin bir eşleştirme olmadığını hayat boyu devam eden bir süreç olduğunu ve bu büyük sürecin geri dönülmez olduğunu vurgulamıştır. Bireylerin sürekli olarak kendi kariyerlerini iş dünyası ile kıyaslamaları ve ikisi arasındaki uyumu yakalayabilmek için sürekli iyileştirmeler yapılması gerektiğini savunmuşlardır.³³

Donald Super'e göre; bireyin benliği, meslek seçimini etkilemektedir. Bireyin benliğini ise, ilgisini, yeteneklerini, bilgilerini ve becerileri kavramlarını nasıl algıladığı ifade etmektedir. Benliğin yansıması olarak mesleği, o algı kapsamında seçmektedir. Aynı zamanda bireyin bulunduğu sosyal çevre, ailesinin ekonomik durumu, hayatı boyunca karşılaştığı fırsatlar meslek gelişim sürecini etkilemektedir.³⁴ Bireyin benlik algısı değiştikçe mesleklere olan bakış açısı da değişecek, yeni eğitimler alma ihtiyacı hissedecek veya almış olduğu eğitimleri teknolojik gelişmelere göre, tecrübe ve deneylerle geliştirerek farklı yorumlara sahip olacaktır. Super'in Mesleki Gelişim Evreleri sırasıyla aşağıdaki gibidir;³⁵

- ➔ Büyüme Evresi(0-14 yaşlar),
- ➔ 2.Araştırma (Keşfetme) Evresi (14-24 yaşlar),
- ➔ Deneme basamağı (14-17 yaşlar),
- ➔ Geçiş basamağı (18-21 yaşlar),
- ➔ Sınama ve İzleme Basamağı (22-24 yaşlar),

³² Psikolojik Danışma, Rehberlik, "Parsons Modeli", Kasım 2007, (Çevrimiçi)
<http://www.pdr.gen.tr/category/mesleki-rehberlik/parsons/> Erişim Tarihi: 25.02.2016.

³³İŞKUR, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1. Baskı, Ankara, Ekim 2011, s.229.

³⁴Karagülle, **a.g.e.**, s.21.

³⁵ MEB, ÇSGB, **a.g.e.**, s.3.

- ➔ 3. Yerleşme Evresi (25-44 yaşlar),
- ➔ 4. Koruma Evresi (45-64 yaşlar)
- ➔ 5. Çöküş Evresi (65 yaş ve sonrası)

Super'in mesleki gelişim evrelerine bakıldığında meslek seçiminin, Ginzberg'in de ileri sürdüğü gibi, hayat boyu devam ettiği görülmektedir.

1966'da John Holland'ın yazmış olduğu “Mesleki Seçimin Psikolojisi” adlı kitabında, bireyin meslek seçiminin, bireyin kişiliğinin ve çevresi ile uyum sonucu oluştuğunu belirtmiştir. Gerçekçi tipler, aydın tipler, sosyal tipler, gelenekçi tipler, girişimci tip, gelenekçi tip, artistik tip, şeklinde 6 kişilik tipi tanımlamıştır. Aynı zamanda bu kişilik tiplerine göre altı tip meslek grubu bulunmaktadır. Bunlar RIASEC modelini, *Realistic* (Gerçekçi), *Investigative* (Araştırmacı), *Artistic* (Sanatsal), *Social* (Sosyal), *Enterprising* (Girişimci) ve *Conventioanal* (Gelenekçi) modelidir.³⁶

1970'li yıllara gelindiğinde ise, “Meslek Rehberliği” kavramı yerine “Kariyer Rehberliği” kavramı kullanılmıştır. Bununla birlikte, kariyer gelişimin hayat boyu sürdüğü vurgulanmıştır. 1980'li yıllar da ise “Kariyer Rehberliği” ile birlikte, “Kariyer Danışmanlığı” da kullanılmaya başlamıştır. 1990'lı yıllarla beraber küreselleşme ve ekonomik kriz sonrasında mevcut eski yaklaşımlar geliştirilmiş ve yeni yaklaşımlar ortaya konmuştur. 2000'li yıllara gelindiğinde ise yapılandırıcı yaklaşımlar kuram ve modeller ortaya çıkmaya başlamıştır.³⁷

Yabancı kaynaklarda “Mesleki Rehberlik” (*Vacational Guidance*) veya “Kariyer Danışmanlığı” (*Career Counselling*) olarak adlandırılan ve istihdam hizmetlerinin önemli bir parçasını oluşturan danışmalık hizmetleri, her ülkede farklı veya benzer bir meslek adı almaktadır. Örneğin Türkiye'de kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından “İş ve Meslek Danışmanlığı” olarak adlandırılmıştır. Danışmanlık hizmetleri, aktif olarak bireyin hikâyesini dinlemek, bireyle iletişime geçerek onu anlamaya çalışmak, saygı duymak ve empati kurmak, bireyin hedeflerine ulaşmasını sağlayacak süreçlerin netleştirilmesini sağlamak

³⁶Karagülle, a.g.e., s.20.

³⁷ A.e., ss.20-21.

konusunda yardımcı ve destek olmaktadır. Danışmanın görevi profesyonel olarak danışanla, karşılıklı olacak şekilde kariyeri ile ilgili bir ilişki kurmakla başlamaktadır.³⁸

1.3. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

Bu bölümde “İş ve Meslek Danışmanlığı” kavramı detaylı olarak incelenmiştir. Fakat genel olarak yabancı kaynaklarda “Kariyer Danışmanlığı” olarak yer almakta olduğundan, kavram karmaşasına yer vermemek için “İş ve Meslek Danışmanlığı” kavramı kullanılmıştır. Danışmanlık hizmetlerinin, meslek seçimine dair bazı kuramlar üzerinde durulmuştur. Son olarak ise, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hakkında ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Danışmanlık hizmetlerinin genel olarak kapsamı açısından bir değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca çalışmada “İş ve Meslek Danışmanlığı” görevini yerine getirecek olan bireylerin sahip olması gereken özelliklere ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesinin amacı hakkında bilgi verilmiştir.

1.3.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Kavramı

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren, mesleki rehberlik kavramından, kariyer danışmanlığına doğru bir geçiş söz konusudur. “Mesleki Rehberlik” kavramı genel olarak, meslek seçimi yapma ve mesleği ile karar verme konusunda bireye yardımcı olmaktır. Diğer bir yönden “Kariyer Danışmanlığı”, bütün yaş gruplarına dahil insanlara yaşamları boyunca herhangi bir yerde ve zamanda eğitim, öğretim ve mesleki tercihlerini yapmalarını ve kariyerlerini yönetmeleri için sağlanan hizmetleri ifade

³⁸UNESCO, **Handbook on Career Counselling**, Paris, 2002, s.5. (Çevrimiçi)
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> (Erişim Tarihi: 26.02.2016)

eder. Kariyer rehberleri bireylere ulaşmak istedikleri bu hedeflerde, izlemeleri gereken yolu ve doğru kararları verme amaçlarını taşımaktadırlar.³⁹

Jane Swanson kariyer danışmanlığını, bireyle olan tüm iletişimin, sadece yüz yüze yapıldığı, odak noktasını ise, meslek veya işle ilgili olan tüm konuların oluşturduğu bir süreç olarak belirtmiştir. Jennifer Kidd'e göre ise danışmanlık, bireyin almış olduğu kariyer danışmanlığı sonrasında hayatına yön verecek eğitim veya meslek seçiminde mantıklı kararlar almasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazanmasından geçmektedir. "SWOT" analizi yaparak birey güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmakta ve iş dünyasının yapısını kavrayabilme farkındalığına sahip olmaktadır. Yıldız Kuzgun ise, kariyer danışmanlarının başlıca görevinin, bireylerin en ince ayrıntısına kadar öz benlik algılarını ortaya çıkarmalarını sağlamak olarak belirtmiştir. Burada amaç, bireylerin tüm bu özelliklerinin farkına vardıktan sonra beklentilerini karşılayan, kendileri için doğru mesleği seçebilme düzeyine ulaşma sürecidir.⁴⁰

Kariyer danışmanlığı hayat boyu öğrenme kapsamında, bireye kariyer değişim sürecinde de yardımcı olmaktadır. Değişen hizmetlerin niteliği ve kapsamı doğrultusunda bu değişikliğe gidilmiştir. 1913'te Amerika'da kurulan "Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği" ismini 1985'te değiştirerek "Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği" (NCDA) olarak değişmiştir.⁴¹ Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer ile danışmanlık hizmetleri İlk ve ortaöğretim kurumlarında, rehber öğretmenler tarafından, üniversitelerde ise kariyer merkezlerinde çalışan farklı unvanlara sahip uzmanlar tarafından verilmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) belgelerinde İş ve Meslek Danışmanlığı (*Job and Career Counselling*) olarak geçtiğinden dolayı, bu çalışmada danışmanlık hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte iş ve meslek danışmanlarına "Kariyer Danışmanı" veya "Kariyer Koçu" olarak adlandırılması gerektiği konusunda görüşler de mevcuttur.

³⁹ OECD, **Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap**, Haz: Türkiye İş Kurumu, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayın Evi, 2005, s.21.

⁴⁰ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, ss.324-325.

⁴¹ **A.e.**, s.8.

İlk defa meslek seçiminde bulunan gençlere yönelik sunulan hizmetler “Meslek Danışmanlığı” olarak adlandırılmaktadır. İş bulmakta veya seçmekte zorlanan, sahip olduğu meslekle ilgili yeni bilgi öğrenmek ve becerilerini geliştirmek isteyen, işini veya mesleğini tamamen değiştirmek isteyen bireylere yönelik sunulan hizmetler de “İş Danışmanlığı” olarak adı altında değerlendirilmektedir.⁴²

Amerika’da NCDA, kariyer danışmanlığını şöyle tanımlamıştır; “Bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupla sürdürülen danışma sürecidir”.

Türkiye’de Meslek Yeterlilik Kurumu (MYK) ise, iş ve meslek danışmanlığını şu şekilde tanımlamaktadır;⁴³ “İş ve meslek danışmanı, meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş veya meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş veya mesleği seçmesi, seçtiği iş veya meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişidir. İş ve meslek danışmanı, bu çalışmalarını iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde yürütür ve mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmak durumundadır”.

İş ve meslek danışmanlığına ihtiyaç duyulmasının sebebi ise; 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren, birçok alan küreselleşme ile birlikte değişime uğramıştır. Bu

⁴² Deniz Kartal, “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, **İstihdamda 31 Dergisi**, Sayı 4, Ekim, Kasım, Aralık, 2011, s.42.

⁴³ Mesleki Yeterlilik Kurumu, **Ulusal Yeterlilik 11uy0017-6 İş Ve Meslek Danışmanı Seviye 6**, 2011, s.6. (Çevrim İçi)
<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/is%20ve%20meslek%20danismanligi%20ulusal%20yeterlilik%20dosyasi.pdf> (Erişim Tarihi:25.07.2017)

durum, çalışma hayatını da etkilemiş, işverenlerin ve işçilerin bu akım ile birlikte, birbirlerinden olan beklentileri tamamen değişmiştir. Firmalar arası rekabetin artması ile ücret düzeyleri farklılaşması, işgücünün daha nitelikli ve verimli olması beklentisi ile birlikte iş sahibi veya meslek sahibi olma konusunda yeni değerler çalışma hayatına girmiştir. Bu bağlamda, istihdam alanında bireylerin hayat boyu öğrenme bir stratejisi olarak, eğitimde ve istihdamda rehberlik kavramının rolü önemli bir noktaya gelmiş ve hayat boyu danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaları önemli bir bileşen haline almıştır. İş ve meslek danışmanlarının görevi, bireylere ihtiyaç duydukları bu desteği sağlamaktır. Üniversite eğitimi alan kişilerin artması ile birlikte, bireylerin beklentileri değişmiş, mavi yaka diye tabir ettiğimiz iş kolunda eleman teminin de güçlük çekilmeye başlanmıştır. Hayat boyu öğrenme stratejisi, artık bireyler için vazgeçilmez bir durum haline gelmiştir.

Tablo 1: İş/Meslek Yapısı Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler

Eski Paradigmalar	Yeni Paradigmalar
Bir meslekte bir ömür	Yaşam süresince 3-7 iş/alan/meslek değiştirme
Tek bir işe odaklanma	Aynı anda birkaç işi yürütme
Adanmışlık	Daha uygun seçenekler araştırma
Dikey hiyerarşiye dayalı ilerleme, statükoculuk	Performansa dayalı ilerleme
Sınırlı bir alanda/derinliğe uzmanlaşma	Pek çok alana aktarılabilir beceriler ve meta yeterlikler geliştirme
Belirlenmiş rol ve görev tanımları	Dinamik, değişen rol ve görevler
İyi bir eğitim-iyi bir meslek-iyi bir şirket garantisi	Doğrusal olmama, pozitif belirsizlik
Diploma-unvan-statü dengesi	Yaşam boyu eğitim, sürekli gelişim, değişim, uyum
“Devlet Kapısı” güvencesi	Güvencenin az olduğu bir iş ortamına uyum sağlama
Var olanı sürdürme, belli kalıplara dayalı tutarlılık	Girişimci, yenilikçi, yaratıcı olmaya prim verme
Sabit işyeri	“Bulunduğum yer, iş yeri yerimdir”
Düzenli çalışma saatleri	İş’in gerektirdiği esnek zamanlama
İş’i bütünsel ve statik bir yapı içinde ele alma	Proje bazında/modüler iş yapısı
Nitelikli tek bireye odaklanma	Uyumlu ekip çalışmasına odaklanma

Kaynak: Binnur Yeşilyaprak, (Ed.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, 6.Baskı, Ankara, Pegem Akademi, Ocak 2015, s.35.

Tablo 1 incelendiğinde, küreselleşmenin oluşturmuş bu yeni eğilimler sonucunda işgücü ve işsizlik de küreselleşmiş olduğu görülmektedir. Bazı meslekler yok olmuş, yeni meslekler ortaya çıkmış, bazı meslekler de iş güvenliği azalmıştır. İşe kısa sürede adapte olabilme, yaratıcılık, takım çalışması, teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilme ve uyum sağlayabilme gibi niteliklere sahip olmak daha önemli hale gelmiştir.

Az talep edilen veya hiç talep edilmeyen mesleklere sahip bireylerin, yeni meslek gruplarına geçmek istediklerinde bir takım zorluklarla karşılaşabilmektedir. İş ve meslek danışmanları tarafından, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu yeni meslekler hakkında bilgi güncellemesi yapılırken, sadece meslek değil, mesleğin gerektirdiği bilgi ve yeterlilikte belirtilmektedir. Böylelikle bireylerin daha uygun işlere yönlendirilmesi ve kolay uyum sağlamalarına yardımcı olunmaktadır.⁴⁴ Yeşilyaprak’a göre⁴⁵;

“Bugün artık bireylerin kendi kariyerlerini yönetebilmeleri için; Sürekli yeni beceriler öğrenmeyi sürdürme, değişim ve belirsizliği tolere edebilme, farklı özellikte çalışanlarla etkili iletişim kurabilme ve birlikte çalışabilme, hızla değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilme, mesleki bilgileri elde etme ve etkili kullanabilme yeterliklerine sahip olmaları gereklidir.”

Bu gelişmeler ve değişimler sonucunda, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaklaşımlarının bu yönde değerlendirmeleri gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, kariyer danışmanlığının etkin olabilmesi için gereken yaklaşımı şu şekilde sıralamıştır⁴⁶; Zamanında ve etkili bir biçimde yaygınlaştırılan doğru işgücü piyasası bilgileri; Mesleki olarak uluslararası kabul görmüş standartlarla uyumlu, net mesleki bilgileri; işletme bilgileri tipik çalışma koşullarını, ortamı, ana görevleri, eğitim, beceri ve deneyim bakımından giriş noktalarını içermelidir. Bu bilgilere, ücret terazileri, kariyer gelişimi fırsatları vb. bilgiler de eklenebilmektedir.

⁴⁴ OECD, **Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap**, s.95.

⁴⁵ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.13.

⁴⁶ ILO, **ILO’s concept of Career Guidance Policy**, Budapeşte, 22 Şubat, 2011, s.6. (Çevrim İçi): <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2011-2012/8th-elgpn-plenary-meeting/meeting-presentations/popova-flexicurity-and-career-guidance-the-ilos-co.pdf/view> (Erişim Tarihi:25.07.2017)

Tablo 2: Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerindeki Anlayışındaki Değişme

Eski Paradigmalar	Yeni Paradigmalar
Bireyin özelliği ile işin niteliğini eşleştirme	Birey x Çevre etkileşim uygunluğunu sağlama
Yöneltme ve yerleştirme hizmeti	Kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirme
Mesleki bilgi verme hizmeti	Kendini ve iş dünyasını keşfetmeye yardım
16-19 yaş grubuna hizmet etme	Çocuk, genç, yetişkin, emekli, vd. farklı yaş gruplarına hizmet etme
Bireyin var olan hizmetlerini saptama	Uygun potansiyel alanlarını ortaya çıkarma
Meslek seçmeye yardım	Yaşam boyu kariyer gelişimini destekleme
Doğru tercih-uygun seçim	Uygun yöneliş, alternatifli seçimler, değişime açık kararlar
Süreklilik, tutarlılık	Doğrusal olmama, pozitif belirsizlik
Yerel iş gücü arzını esas alma	Yerel ve evrensel işgücü arzına odaklanma
Bireyin özelliklerine statik yaklaşım	Bireye dinamik bir yapı ve değişim içinde yaklaşım
Var olan seçenekleri daraltarak karar verme	Seçenekleri genişletme ve alternatifler yaratma
Okul/kurum/organizasyon sorumluluğu	Bireysel sorumluluk yüklenme
Kariyer yolunu oluşturma	Bireysel kariyer öyküsü oluşturma
Kariyerini planlama	Bütünsel yaşamı yapılandırma

Kaynak: Binnur Yeşilyaprak, (Ed.), **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, 6.Baskı, Ankara, Pegem Akademi, Ocak 2015, s.36.

Tablo 2 incelendiğinde, çalışanların gelişime açık olması, iş veya meslekleri konusunda, işgücü piyasası hakkında, sürekli güncel bilgileri takip etmeleri gerekmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden eğitim almalı veya var olan beceri ve yeteneklerini geliştirmelidir. Bireyin bu alanda alacağı iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, hayat boyu devam ederek, bireye kariyer gelişimini tamamlaması konusunda yardımcı olmaktadır.

1.3.2. İş ve Meslek Danışmanlığının Sahip Olması Gereken Özellikler

İş ve meslek danışmanları, bir önceki bölümde de incelenen, danışanların meslek seçiminde gerçekleşen karar sürecinde bireylere destek ve danışma hizmeti sunmaktadır. Meslek danışmanlığı yapılırken dikkat edilmesi gereken husus, meslek seçimi konusunda karar verici olarak, son söz sahibinin danışan olduğunu kabul etmektir. Özellikle iş ve meslek danışmanlarının, işgücü piyasasına yönelik güncel bilgileri paylaşarak, sadece uygun işlere yönlendirme yapması beklenmektedir. Bununla birlikte yönlendirmenin sonucu olumlu veya olumsuz olması durumunda danışman tarafından değerlendirilmesi yapılır ve varsa eksik veya hatalar belirtilir. İş ve meslek danışmanının, bu süreçte kesinlikle danışanı yargılamaması gerekmektedir.

Yıldız Kuzgun'a göre; "Meslek danışmanlığının en önemli amacının bireylerin zengin, ayrıntılı ve gerçekçi bir benlik/öz kavramı edinmesini kolaylaştırmak olduğunu belirtmektedir." Bu ilkedен yola çıkarak iş ve meslek danışmanları, birey ile görüşme gerçekleştirirken, gerçekleri söylemekle yükümlüdür. Bu şekilde birey ile iş ve meslek danışmanı arasında karşılıklı güven oluşacaktır. Görüşme dürüstlük ilkesine göre gelişme gösterecektir. Böylelikle İş ve meslek danışmanlığı hizmeti, bireyin kariyer planlamasında yardımcı olarak, işgücü piyasasında işçi ve işveren arasında bir tür köprü görevini üstlenecektir.

Görüldüğü üzere iş ve meslek danışmanlığı mesleği, kişinin tüm hayatı üzerinde etkili olan mesleğini seçmede çok önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla bu kişilerin gerekli eğitimi almış olmaları ve işlerinde uzman olmaları beklenmektedir. Ancak iş ve meslek danışmanlarının almaları gereken eğitim noktasında ülkelere farklılıklar göstermektedir. Avrupa ülkelerinin bazılarında sertifika derecesi yeterli iken, Amerika Birleşik Devletlerinde yüksek lisans derecesi gereklidir. Türkiye'de ise

iş ve meslek danışmanı olabilmek için en az lisans mezunu ve iş ve meslek danışmanlığı sertifikası sahibi olması gerekli görülmektedir.⁴⁷

Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) yayınladığı bir raporda iş ve meslek danışmanlarında var olması gereken yetkinlikleri şu şekilde sıralamıştır;⁴⁸

- “Kariyer geliştirmeye yönelik, profesyoneller için temel bilgi ve teorilerin bilinmesi,
- Etkili bir danışmanlık için temel olarak, bireysel ve grupla danışma yeterliliklerine sahip olma,
- Bireyle olan veya grupla olan görüşmeleri değerlendirebilme yeterliliğine sahip olma,
- Farklı ortamlar ve seviyeler için kariyer gelişimine yönelik program planlaması, hazırlanması, yönetme becerilerine sahip olma,
- Bireyler ve organizasyonlar için kariyer gelişimi için süreçlerinde etkili olmak için gereken bilgi ve becerileri kullanma yeteneğine sahip olma
- Kariyer gelişim süreçlerinde farklı gruplara (çocuklar, gençler, yetişkinler, engelliler, göçmenler) uygulamak için gerekli bilgi ve beceriler gibi yeterliliklere sahip olma,
- Danışmanlığı, profesyonel anlamda sürdürme, geliştirmek için sahip olunması gereken becerilerin değerlendirilmesini yapmak için, gözetim altında daha deneyimli birinden yardım alma, gerekirse başkalarına yardım etme,
- Danışmanlıkla hizmeti alanı ile ilgili tüm etik ilkeleri ve yasal düzenlemelere ilişkin bilgilere sahibi olmak ve uygulamak.
- Danışmanlıkla ve danışmanlık hizmetlerinin gelişimi ile araştırma yapmak, anlama ve değerlendirme yapabilme konusunda bilgi ve becerilere sahip olmak,

⁴⁷ Sedat Gelibolu, Metin Pişkin, “İŞKUR’ un “İş Ve Meslek Danışmanlığı” Eğitimine Katılan Adayların İş ve Meslek Danışmanlığına İlişkin Yeterlik Algıları”, **İŞKUR 1. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**, Haziran, 2014, Ankara, s.53. (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi:06.07.16)

⁴⁸ NCDA, “Career Counseling Competencies” , **National Career Development Association**, 2009, (Çevrimiçi) http://www.ncda.org/aws/ncda/pt/sd/news_article/37798/self/layout_ccmsearch/true Erişim Tarihi: 25.02.2016.

- Bireylere daha iyi danışmanlık yapabilmek için, bireysel kariyer planlamada dair teknoloji kullanma beceri ve bilgilere sahip olmak” şeklinde yer almaktadır.

Türkiye’de ise 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı kanun ile kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından, İş ve Meslek Danışmanlarının sahip olması gereken 35 adet özellik belirtmiştir.⁴⁹ Tablo 3’te yer verilen özelliklerin tamamı incelendiğinde aslında iş ve meslek danışmanlarının birden fazla alanda uzman olması beklenmektedir. Diğer bir ifade ile hem psikoloji alanında hem de çalışma ekonomisi ve çalışma mevzuatı alanında hem de sosyal politika alanında uzmanlaşmış olmaları gerekmektedir.

Tablo 3: İş Ve Meslek Danışmanlarının Sahip Olması Gereken Özellikler

Analitik Düşünme Yeteneği	Anket Değerlendirme Bilgisi	Araç, Gereç ve Ekipman Bilgisi	Bilgisayar Program Bilgisi	Çevre Düzenlemeleri Bilgisi	Dezavantajlı Grupların Özelliklerine İlişkin Bilgi
Dinleme Becerisi	Ekip İçinde Çalışma Yeteneği	Empati Kurma Becerisi	Genel Eğitim, Öğretim ve Sınav Sistemleri Bilgisi	Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisi	İkna Yeteneği
İnsan Psikolojisi Bilgisi	İş Arama Tekniği Bilgisi	İşgücü Piyasası Bilgisi	İşyeri Çalışma Prosedürleri Bilgisi	Kalite Standartları Bilgisi	Karar Verme Yeteneği
Kişilik Tipleri ve Davranış Tarzları Bilgisi	Mesleğe İlişkin Yasal Düzenlemeler Bilgisi	Mesleki Teknolojik Gelişmelere İlişkin Bilgi	Mesleki Terim Bilgisi	Meslekler Hakkında Bilgi	Öğrenme Ve Öğrendiğini Aktarabilme Yeteneği
Ölçme ve Değerlendirme Araçları Kullanım ve Analiz Bilgisi	Planlama ve Organizasyon Becerisi	Problem Çözme Yeteneği	Raporlama Bilgisi	Soru Sorma Becerisi	Sözlü ve İletişim Yeteneği
Sunum Becerisi	Temel Çalışma Mevzuatı Bilgisi	Temsil Yeteneği	Ulusal Meslek Standartları Ve Ulusal	Zaman Yönetimi Bilgisi	Yeterliliklere İlişkin Bilgi

Kaynak: MYK, **Ulusal Meslek Standardı İş ve Meslek Danışmanı**, 2011, s.29.

Tablo 3'te yer alan özelliklerin yanı sıra aynı zamanda iş ve meslek danışmanlarının, “etkin dinleme, yansıtma, özetleme, kendini açma, yeniden anlatma,

yüzleştirme” özellikleri kullanmaları gerekmektedir.⁵⁰ Kuşkusuz, iş ve meslek danışmanı olan bireylerin aynı zamanda psikolojik danışmanlar için, gerekli beceri ve bilgilere sahip olması gerekmektedir. Danışanın çevre faktörü, içinde bulunduğu maddi ve manevi koşullar iş arama sürecini, olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının, danışanın içinde bulundukları durumları göz önünde bulundurarak, empati yapabilmesi, iş veya meslek konusunda danışanın motivesinin sağlanması da gerekmektedir.

1.3.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Amacı

İş ve meslek danışmanlarının amacı istihdam edilebilirliği arttırmak ve uygun eşleştirme hizmetini sağlayabilmektir. Bir meslek veya iş sahibi olarak insanın çalışma hayatına girmesinin sağladığı kazançları psikolojik ve sosyolojik anlamda sıralayacak olursak bazı faydaları; iyi yaşam koşullarının sağlanması, günlük rahatlık ve gelecek huzuru verebilmesi kendine saygı duygusunu geliştirmesi, prestij, diğerleri tarafından iyi tanınma ve saygınlık kazandırması, diğer insanlarla iyi ilişkileri ve arkadaşlık sağlaması amaçlı bir faaliyet kazandırması, kendini kanıtlama, yaratıcılık zevkine imkân vermesi diğerlerine yardım etme fırsatı vermesi gibi durumlardır⁵¹.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanan bireyler, öncelikle, kariyer seçimlerini yaparken bazı yetenek ve fırsatlara sahip olurlar. Fakat seçimlerinin özgürlük dereceleri, bağlı bulundukları toplumdaki sosyal, ekonomik ve kültürel şartlara bağlıdır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının yardımcı olurken, bireylerin kendilerini ve işgücü piyasasını tanımlarını sağlayarak uygun iş ve meslek seçimini yapmalarını sağlamak iş ve meslek danışmanlığının uygulamadaki en temel amacıdır.⁵²

⁵⁰ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.326.

⁵¹ Umut Omay, **Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi**, İstanbul, Beta Yayınları, Ağustos 2009, s.53 den Serap Soyer, **Endüstri Sosyolojine Giriş**, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996, ss.211-212.

⁵² UNESCO, **a.g.e.**, ss.4-5.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin bir diğer amacı, bireylere sunulan fırsatlar ve seçimlerin, cinsiyet, sosyo-ekonomik, sınıf, din, engellilik, cinsel yönelim, yaş veya kültür geçmişine bakılmaksızın, iş ve meslek danışmanlarının görevi ulaşılabilir olmasını sağlamaktır. İş ve meslek danışmanları bireylere, kendilerine keşfetme konusunda, hedeflerine ulaşmada yardımcı olmalıdır. Bireyleri yönlendirirken, bireysel özellikleri, ilgi duydukları alanlar, dış etkenler, bireyin ailesinin beklentileri vb. konuları göz önünde bulundurarak destek olmalıdır.⁵³

UNESCO'ya göre, iş ve meslek danışmanlığı perspektifleri temel olarak 4 unsurdan oluşmaktadır⁵⁴;

- i. Kişilerin, bireysel olarak büyük oranda kendilerinin farkında olmalarında yardımcı olmaktır. (Örneğin, ilgileri, değerleri, yetenekleri, kişilik tipleri, gibi)
- ii. Öğrencilerle irtibata geçerek iş ve meslekler hakkında bilgilendirmek.
- iii. Öğrencilerle bir araya gelerek, onların kariyer yönetimlerinde, onların ilgi duydukları, yetenekleri ve kişilik tiplerine göre karar verme sürecinde yer almak.
- iv. Bireylere hayat boyu öğrenme konusunda aktif olarak, kariyer yönetimlerinin gelişmesinde, profesyonel olarak yardımcı olmak.

İş ve meslek danışmanları bireylerin kendilerinin farkında olmalarında yardımcı olmak için, uygun mesleki kişilik testleri uygulamaktadır. Uygulanan bu testlerin sonuçları, iş ve meslek danışmanları tarafından yorumlanarak, bireye iletilmektedir. Bununla birlikte bireyin ilgileri ve becerileri zamanla değişebilmekte, yapılan bu mesleki testlerin tekrarlanması gerekebilmektedir.

⁵³ A.e.

⁵⁴ A.e.

Tablo 4: Kabullenmeler ve 21.Yüzyılın Gerçekleri

Kariyer geliştirmede kabullenmeler	Kariyer geliştirmede 21.yüzyıl gerçeği
İşe girmeyi hedefler.	Yeteneklerin kazanımını hedefler
İş kolları hakkındadır.	Sürekli öğrenme ve gelişme hakkındadır
Kişisel gelişmeyi hedefler.	Kişiler, kuruluşlar ve çalışma gruplarının sürekli öğrenme ve gelişmesini hedefler
Bir insan kaynağı fonksiyondur.	İnsanların bir fonksiyon değil iş stratejisinin bütünleşmiş bir parçasıdır.
Bir süreçtir.	Stratejik gelişme ile bütünleşmiş bir sistemin parçasıdır.
İş görenler kendi kariyerlerini geliştirmekten sorumludur.	Stratejik gelişme ortak yürütülecek bir gayrettir.

Kaynak: Bahattin Karagözoğlu, İbrahim Genç, “Üniversitelerde Kariyer Geliştirme Programlarının Önemi” **İşKUR 1. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**, Haziran, 2014, Ankara, s.21. (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi: Erişim Tarihi:06.07.16)

Tablo 4’te görüldüğü üzere, 21.yüzyılla beraber, genel anlamda bireylerin kariyer gelişimlerine yön verirken bazı değişimler olmuştur. Kariyer planlamasıyla değişen kabullenmeler ile bu değişimlere göre danışmanlık hizmetlerinin yaklaşımı da değişmiştir. İşgücü piyasası yapılması gereken işler ve işçiler açısından çeşitliliğin fazla olduğu bir alandır. İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında gerçekleşen “Uygun Eşleşme” problemi bulunmaktadır.⁵⁵ Eşleştirmenin doğru bir biçimde yapılması kamu kurumları veya özel istihdam büroları tarafından bu hizmetleri doğru bir biçimde yapılması gerekmektedir. “Uygun Eşleşme” kavramı işsizliğin azaltılması, istihdamın artması için kilit bir role sahiptir.

Genel olarak ülkelerin kariyer gelişimi ilgili ihtiyaçları farklı olabilmektedir. Ayrıca ülkelerin bu farklılıklara göre yeni ve farklı politikalar oluşturması gerekmektedir. OECD, ülkelerin kariyer hizmetlerinde reform politikasının amaçlarını, eğitim/öğrenme, işgücü piyasası ve sosyal eşitlik amaçlarına göre üç farklı

⁵⁵Kemal Biçerli, “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?”, **Çimento İşverenleri Dergisi**, Cilt 19, Sayı 6, y.y., Kasım, 2005, s.7.

kategoride toplamıştır. Kariyer hizmetlerinde reformun eğitim veya öğrenme amacı; “Gençlerde ve yetişkinlerde hayat boyu öğrenmeye yardımcı olmak ve insan kaynağını geliştirerek, ulusal ve bireysel ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak, daha esnek eğitim, mesleki eğitim sistemini ve okul sürecinde daha güçlü ancak daha esnek bir mesleki oryantasyonu desteklemek ve son olarak eğitim/mesleki eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağı güçlendirmek” şeklinde tespit edilmiştir.⁵⁶

Ülkelerin kariyer hizmetlerinde yapacağı reformun işgücü piyasasının yönelik amaçları ise, “İşgücü piyasasının etkinliğini iyileştirmeyi, işgücü arzı ve talebi arasındaki yanlış eşleşme ve dengesizliği azaltmayı, beceri açıklarını gidermeyi, piyasa koşullarının yarattığı mesleki ve coğrafi hareketlilikte işgücünün uyum yeteneğini geliştirmeyi, işsizliğin süresi ve kapsamını azaltmayı, bireylerin işe yönlendirilerek sosyal yardım sistemine olan ihtiyaçlarını azaltmayı” kapsamaktadır.⁵⁷

Son olarak sosyal eşitlik amaçları ise; “Eğitim ve istihdamda fırsat eşitliğini desteklemek, dezavantajlı ve marjinal grupların ihtiyaçlarına cevap verebilmek, etnik azınlıkların sosyal bütünleşmesini desteklemek, kadın işgücünün katılım oranını arttırmak, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmak” şeklinde yer almaktadır.⁵⁸

1.3.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Kapsamı

İş ve meslek danışmanlığı kapsamı çok yönlüdür. İşveren ile iş arayan kişinin ortak bir noktada buluşmasını sağlayarak uygun eşleştirmeyi yapmayı sağlamak,

⁵⁶ Necdet Kenar, “Kariyer Rehberliği Hizmetleri”, *İstihdamda 31 Dergisi*, Sayı 4, Ekim, Kasım, Aralık, 2011, s.53.

⁵⁷ A.e.

⁵⁸ A.e.

meslek danışmanlığı, iş danışmanlığı, kurum hizmetlerinin tanıtımı, gibi hizmetleri mevcuttur.⁵⁹

Uluslararası çalışma örgütü (ILO), OECD'nin raporlarında yer alan “Kariyer Rehberliği” kavramını şu şekilde tanımlamaktadır; “Her yaşta ve her yaştaki herhangi bir noktada bireylere eğitim, öğretim ve mesleki seçimler yapmak ve kariyerlerini yönetmek için yardımcı olacak hizmetler ve etkinliklerdir.” Kariyer hakkında bilgi verme, kariyer eğitimi, kariyer danışmanlığı, istihdam danışmanlığı, işe yerleştirme de bu kapsamın içindedir. İş yaşamının tüm evresinde yer alan tüm birey ve gruplar iş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesinde yer almaktadır.

İŞKUR'un yayınladığı “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı” nda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanabilecek olanlar uzun bir liste halinde belirtilmiştir. Buna göre hizmetten yararlanabilecek olanlar;⁶⁰

- İlk defa iş piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler ile uzun süre işsiz kalanlar, işverene dörtten fazla gönderildiği halde istihdam edilemeyenler,
- Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybetmiş olan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alan, becerilerini geliştirmek isteyen, yeni bir iş bulmada ya da mesleği değiştirme ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,
- Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini arttırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek kişiler (söz konusu ek eğitimi seçilmesi konusunda),
- Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler veya kendi işini kurmak isteyenler,
- Mevcut mesleki eğitim imkânları hakkında veya çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,

⁵⁹İŞKUR, **İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı**, s.12.(çevrimiçi): http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/imd_elkitab%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi:06.04.2016)

⁶⁰ A.e., ss.5-6.

- Meslek seçme aşamasında olanlar, mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler veya mevcut mesleğini değiştirmek isteyenler ve genel lisede alan, meslek lisesinde meslek alanı ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler ile üst eğitim kurumuna yönelmek isteyen temel eğitim öğrencileri,
- İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler ile yaygın eğitim programlarına katılmak, bir meslek alanı ve eğitim programını seçmede yardıma ihtiyaç duyan kişilerdir.

Ortak beklenti ve ihtiyaçları olan iş arayanları, öğrenci veya özel politika gerektiren grupları; mesleki eğitime veya işgücü piyasalarına hazırlayan ve iş bulmalarına yönelik birden çok insana verilen danışmanlık ve eğitim hizmetleridir.

Ayrıca İŞKUR tarafından hazırlanan Grup Görüşmesi Rehberi'nde belirtildiği üzere iş ve meslek danışmanları; ortaokul, lise, meslek yüksekokulu ve üniversite öğrencileri ile iş arayanlarla, askeri birlikler ve cezaevlerinde olanlarla, denetimli serbestlikten yararlanan tutuklular, kadınlar, madde bağımlılıkları, eski hükümlüler, uzun süre işsiz kalmış vatandaşlar, kadın konuk evinde kalan şiddet mağduru kadınlar, genç işsizler, engelliler gibi özel politika gerektiren dezavantajları gruplarla grup görüşmeleri çalışmaları da yürütmektedirler.⁶¹ Bunlara ilaveten, rehber öğretmenlerin koordinasyonunda okullarda velilere meslek seçiminin önemini anlatılması adına grup görüşmeleri ve rehberlik öğretmenleriyle grup görüşmeleri yapılmaktadır. İş dünyasına yönelik olarak, işverenlerin beklenti ve istekleri karşılayacak şekilde hizmet sunulmaya çalışılmaktadır.

⁶¹ İŞKUR, **Grup Görüşmesi Rehberi**, Ankara, s.4.

1.3.4.1. Danışanlara Yönelik Hizmetler

İş ve meslek danışmanları iş arayan kişilere, kendisini tanımasına, meslek edinmesine, meslek değiştirmesine, mesleğini geliştirmesine, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgilenmesine, çalışma hayatı ve işgücü piyasası hakkında bilgi edinmesine, iş aramasına ve bulmasına, iş değiştirmesine yardımcı olmaktadır.⁶² Bu bağlamda iş ve meslek danışmanları ihtiyaç duyan kişilere durum değerlendirmesi, kariyer yönetimi planlaması, kişisel gelişim, kişiye özel veya belirli özel gruplara özgü iş ve meslek danışmanlığı ile iş fırsatı yakalamak ya da iş arama yardımında bulunma ve son olarak işgücü piyasası hakkında bilgilendirme hizmetlerini sunmaktadırlar;⁶³

Durumu Değerlendirmesi / Taraması (Assesment / Screening) : Kişinin bireysel özelliklerini, yetkinliklerini, tercihleri, istihdam edilebilirliği ve yeni bir şeyler öğrenebilmesine dair bireyin bu konulardaki tutumu hakkında gözlem yapılması ve bilgi edinilmesi gerekmektedir. Bireyin çalışma hayatından beklentilerinin bilinmesi, yönlendirme yapılırken, öncelik verilmesi gereken hususların belirlenmesinde önemli bir faktördür. Aynı zamanda bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kariyer yönetimi planlaması (Career Management Planning): Bireyin, kişisel gelişimine ve iş değişikliklerine uygun olarak eylem planının hazırlanmasıdır. İş ve meslek danışmanı tarafından bireye iş arama stratejisi, özgeçmiş yazımı hakkında ve iş görüşmesi hakkında bilgi verilir. Aynı zamanda bireye iş arama kanalları nasıl kullanacağı öğretilmelidir. İş veya meslek belirlenmesine dair hedefler verilerek bir

⁶²İŞKUR, *İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı*, s.12.

⁶³ R.G Sultana, A.G.Watts, "Career Guidance In Europe's Public Employment Services Trends and Challenges", **Report Commissioned By Dg Employment, Social Affairs And Equal Opportunities**, Ekim, 2005, ss.21-22. (Çevrimiçi)

http://www.researchgate.net/profile/Ronald_Sultana/publication/228383677_Career_guidance_in_Europe's_public_employment_services_trends_and_challenges/links/0046352fd9e9679a78000000.pdf
(Erişim Tarihi:18.03.2016)

eylem planı oluşturulmalıdır. Bu eylem planı, kişinin beklentileri ailesi ve çevresi dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir. Bireyin kariyeri planlanırken bireyin kendisine sorması gereken sorular vardır. Ben kimim? Ne yapmak istiyorum? Y yapmak istediğim hedeflere nasıl ulaşabilirim? Soruların genel amacına bakıldığında, bireyin aslında kendi kimliği, istekleri, tutkuları hakkında farkındalık oluşturmalarını sağlamaktır.

Bireysel İstihdam Danışmanlığı (Individual Intensive Employment Counselling): Bireyin yetkinliğe uygun işe eşleştirme yaparak işe yerleştirilmesi konusunda yardım etmesi gerekmektedir. Bireye hangi işleri yerleşilmesinin uygun olduğu veya hangi işleri yerleştirilmemesin tespit edilmelidir. Birey kendine uygun mesleğe yerleşildiğinde, motivasyonu daha yüksek olacağı gibi, işinde daha başarılı olacak ve çalışmaktan mutluluk duyacaktır.

Kişisel Gelişim (Personality Development): İş ve meslek danışmanlarından beklenen danışanın sosyal beceriler kazanmasını sağlayarak, kişinin özgüvenin geliştirilmesi ve kendisine olan saygısını kazanmasını teşvik etmektir.

Özel Gruplara Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı (Specialised Employment Counselling): İşe girmesinde bazı özel sorunları olan danışanların işe yerleşmesini sağlamaktır. Örnek vermek gerekirse engelli vatandaşlar, uyuşturucu/alkol bağımlısı, evsizler, çocuk bakmak zorunda olan veya borç problemi olan kişiler gibi iş arama konusunda dezavantajlı olan kişilere uygun iş aramak, göçmenler, sığınmacılar ve eski hükümlüler gibi.

İş Fırsatı Koparmak/Yakalamak (Job-Broking): Danışanların iş beklentilerini karşılayacak şekilde onlara yardım etmek, danışma iş arayan profili oluşturarak internet ortamındaki istihdam fırsatlarını değerlendirmek, danışana ait özgeçmişi, sürekli olarak koruyarak, genel veya sektörel bazda uygun bir işle eşleştirme yaparak işe yerleşmesini sağlamak.

İş Arama Yardımı Faaliyetleri (Job- Search Assistance Activies): Danışanlara iş arama konusunda yardımcı olacak özgeçmiş hazırlanması, mülakatlara hazırlanmak, iş başvurusu eğitiminde bulunmaktır.

İşgücü Piyasası Hakkında Bilgi Sağlamak (Providing Labour Market Information): İş bilgisine ulaşma konusunda, işgücü piyasası verileri, danışanların işgücü piyasasındaki en yeni eğilimden haberdar edilmesi, danışanların kendilerinin hizmetlerden yararlanabilmesinden sorumlu olmaktadır.

İş ve meslek danışmanları bireylere olan danışmanlık alanı çok fazla geniş olmakla beraber, kapsamı iş arayan bireyin bilgi almak istediği konulara göre değişebilmektedir. İş ve meslek danışmanlarının ilgilendiği konulara **Şekil 1'i** incelediğimizde ilk sırada “İş Geliştirme” (*Job Devolvement*) yer almaktadır. Daha çok talep odaklı olan bu danışmalık hizmeti, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan açık işlere iş arayan danışanların yerleştirilmesi ile gerçekleşmektedir. İkinci sırada “İş Değerlendirmesi” (*Job Assessment*) yer almaktadır. Bu danışmanlık hizmetinde ise, bireye uygun olan meslekler hakkında ve ne gibi becerilere ihtiyaç duyduğunun belirlenmesinde danışmalık hizmeti verilmektedir. “İş Avcılığı Danışmanlığı” (*Job-Hunt Counseling*) daha çok profesyonel danışmanlık hizmetlerinin verildiği bir hizmettir. Danışanın profiline uygun ve beklentilerini karşılamaya yönelik danışmalık hizmeti verilmektedir. “Kariyer Gelişimi” (*Career Development*), bireyin iş kimliğini belirleyen bir süreci ifade etmekle beraber, bireyin bu yönde danışmanlık hizmeti alarak bu süreci inşa etmesidir. “Kariyer Değerlendirmesi” (*Career Assessment*), bireyin kariyer seçeneklerinin nasıl etkilendiğini anlamaya yönelik kullanılan araçlardır. İş hayatının uzun bir süreç olduğu düşünülürse, “Kariyer Planlama” (*Career Planning*) önemi ortaya çıkmaktadır. Bireyin önce kendisini tanıması, uygun eğitimi alması ve son olarak uygun iş imkânlarını yakalamak için bir strateji oluşturulması, kariyer planının içeriğini oluşturmaktadır. Son olarak “” (*Life/Work Planning*) bireyin tüm yaşamında, kendisini tanıması ve kariyer planlamasını sistematik bir şekilde oluşturulmasını içermektedir.

Şekil 1: İş ve Meslek Danışmanları Kapsam Alanı



Kaynak: Howard Figler, Richard Nelson Bolles, *The Career Counselor's Handbook*, 2.Baskı., Ten Speed Press, 2007, s.12.

Bununla birlikte, özel gruplar iş arama sürecinde daha fazla motivasyona ihtiyaç duymaktadırlar. İçinde bulundukları özel durumlardan dolayı, istihdam edilme oranı arttırmak için yardımcı olunması gerekmektedir. Özellikle işgücü yetiştirme programlarına yönlendirilerek mesleği yoksa yeni meslek öğrenmesi veya mevcut olan becerileri geliştirmesi sağlanmalıdır. İş ve meslek danışmanlarının bu gruptaki vatandaşların kendilerini daha iyi tanımlarını, iş/meslek seçiminin önemi ve kurumun bu kapsamdaki çalışmaları hakkında bilgi vermektedir.⁶⁴

1.3.4.2. Eğitim Kurumlarına Yönelik Hizmetler

Öğrencilere sunulan hizmetler (*Services Offered To Students*), istihdam fırsatları hakkında öğrencilere bilgi vermek, okulları bırakarak iş hayatına katılmalarını önleyecek şekilde rehberlik yapmak, mesleki bilgilerin kullanılmasında yardımcı olmaktır. Özellikle öğrencilere kariyerleriyle alakalı endişelerinde yardımcı

⁶⁴ İŞKUR, *Grup Görüşmesi Rehberi*, ss.5-6.

olabilecek çeşitli araçlar noktasında yardımcı olmaktadır.⁶⁵ Bu bilgiler öğrencilere, eğitim ziyareti kapsamında okullara gidilerek verilmektedir. İş ve meslek danışmanları, okullarda görev alan rehber öğretmenlerle birlikte koordineli bir şekilde çalışmaktadır. Ayrıca öğrencilerin kariyer günlerine, istihdam fuarlarına katılmalarını teşvik etmek iş ve meslek danışmanlarının görevleri arasında yer almaktadır. İş ve meslek danışmanlığı ile ilgili broşür, kitapçık dağıtımı yapılarak öğrenciler bilgilendirilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri hayat boyu devam ettiği için, sonrasında öğrenciler çalışma hayatlarında sürekli olarak yararlanabilmeleri için İŞKUR'a yönlendirilmeleri yapılmaktadır.

21. yüzyılda bir kariyer danışmanı, öğrencilerinin / danışanlarının kendi kariyer gelişimlerini etkili bir biçimde yönetmeleri için onların aşağıdaki bilgi ve becerileri kazanmalarına yardımcı olur;⁶⁶

- Karar verme ve yaklaşım stratejilerini nasıl kullanacağını öğrenmek,
- Yaşam rollerinin kendisi için önem ve değerini fark etmek ve bu rollerin yaşamda kendini bir ifade biçimi olarak araştırmak
- Yaşamdaki belirsizlik, değişim ve geçişlerle başa çıkabilmek
- Kendi ilgileri, değerleri, tutumları ve motivasyonuna yönelik farkındalık düzeylerini arttırmak,
- Mesleki ve kariyer farkındalığını geliştirmek ve sürdürmek.
- Mesleklerle ilgili gerekli bilgi ve becerilerin nasıl geliştireceğini öğrenmek
- Yaşam boyu öğrenme fırsatlarını erişmek ve bu fırsatları sürdürmek
- İş arama becerileri kazanmak ve etkili kullanmak

⁶⁵ UNESCO, a.g.e., ss.4-5.

⁶⁶Yeşilyaprak, a.g.e., s.11.

- Kariyer yönetimini kolaylaştırmak ve etkili sürdürmek için destek almak
- Farklı kültürlere yönelik farkındalık ve iletişim becerilerini geliştirmek.

İş ve meslek danışmanları, meslek seçiminde olan öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tespit etmek amacıyla test bataryası uygulayabilirler. Test bataryasından çıkan sonuçlar, öğrenci, rehber öğretmen ve gerekli görüldüğü ve istenildiği takdirde öğrencinin ailesiyle de paylaşılıp yorumlanmaktadır.

1.3.4.3. İşverenlere Yönelik Hizmetler

İş yaşamında işverenlere yönelik olarak gerçekleştirilen danışmanlık hizmetlerini genel olarak dört başlık altında toplamamız mümkündür. Bunlar personel danışmanlığı, emeklilik danışmanlığı, yönetici danışmanlığı ve mesleki danışmanlıktır. Personel danışmanlığının amacı, personelin işletmeyle ilgili herhangi bir sorununu en kısa zamanda işbirliği ile çözülmesine yardım etmektir. Aynı şekilde işletmenin danışmanlık hizmetlerinden beklentisi, işyerinin hedeflere ulaşabilmesi için verimliliğin artmasının, personelin eğitime ve öğrenmeye açık olmasının sağlanmasıdır. Emeklilik danışmanlığı ise, emeklilik yaşı gelmiş personelin, emekli olduktan sonra yeni hayatına adapte olması için verilen eğitimlerdir. Yönetici danışmanlığı ise, firmaların hedeflemiş oldukları amaçlara ulaşmasına yardım etmek, mevcut olan problemlerin açığa çıkarılması ve çözülmesi için alınan profesyonel olarak tavsiye hizmetleridir. Son olarak meslek danışmanlığında temel hedef, firmaların ihtiyaç duyduğu uygun personeli işe yerleşmesini sağlamaktır.⁶⁷

İş ve meslek danışmanlarının, kuruma kayıtlı işyerleri ile belirlenmiş portföyleri bulunmaktadır. İş ve meslek danışmanları bu işverenlere işyeri ziyaretleri düzenleyerek, İŞKUR hizmetleri hakkında bilgilendirme yaparak, yasal

⁶⁷ İŞKUR, **İş ve Meslek Danışmanlığı**, ss.576-577.

yükümlölükleri ve hakları hakkında bilgi verilmekte, firmanın herhangi bir meslekte eleman ihtiyacı bulunması durumunda, uygun adaylarla, eleman ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmaktadır.

Firmanın talep etmesi durumunda, firma ile birlikte işbaşı eğitim programı yürütölmesi iş ve meslek danışmanları tarafından yapılmaktadır. Karşılanmayan eleman ihtiyaçları için mesleki eğitim kurslarının düzenlenmektedir.

Açık bir şekilde ifade edildiğı üzere iş ve meslek danışmanlık hizmetleri, amacı ve kapsamı bakımından çok yönlü bir hizmet olmasının yanında, hayat boyu devam danışmanlık hizmetidir. Aktif işgücü piyasası uygulamalarında bir araç olarak kullanılan işe yerleştirme hizmetleri kapsamında danışmanlık hizmetleri, AB'ne üye ölkelerin tamamında bulunmaktadır. Bununla birlikte, AB'ne üye bu ölkelerin danışmanlık hizmetlerindeki uygulamaları, benzer özellikte olduğı gibi farklı özelliklere de sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NE ÜYE BAZI ÜLKELERDE KARIYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle kariyer rehberliği ve danışmanlık kavramı çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine dayalı çalışmanın tanımı, benzer kurumlar içindeki işleyişi ve son olarak Avrupa Birliği (AB) üyesi ülke uygulamaları çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı destek hizmetleri ile ilgili mevzuattaki benzer ve farklı düzenlemeler incelenmiştir. İncelenen AB üyesi ülkelerde, danışmanlık hizmetlerine verilen isimler farklı olmakla birlikte, kavram karmasına yer vermemek adına “Kariyer Danışmanlığı” ve “İş ve Meslek Danışmanlığı” hizmetleri olarak kullanılmıştır.

İş ve meslek danışmanlığı destek hizmetleri, bu hizmetlere verilen isimleri farklı olsa bile, AB ülkelerinde, bölgesel farklılıklara ve ihtiyaçlara göre değişkenlik göstererek uygulanmaktadır. Hayat boyu öğrenme stratejisi temel alınarak, danışmanlık hizmetleri “İş Arayan Bireylere” odaklanarak hizmet vermektedir. Bu bağlamda, ilk olarak AB’nde istihdam politikalarının ve işsizlikle mücadele yöntemlerinin yasal dayanakları hakkında bilgi verilmiştir.

Hayat boyu öğrenme stratejisi, işgücü piyasası politikalarının, bireylerin çalışma rollerin üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle işsizlik sorunun çözümünde aktif işgücü piyasası politikalarının bir uygulaması olan iş ve meslek danışmanlığı, tam istihdamın sağlanmasında dikkate değer bir araç olarak görülmektedir. İşsizliğin azaltılabilmesi, ekonomik büyümeyi sürdürülmesi ve toplumsal uyumun güçlendirilmesi, için danışmanlık servisi hizmetinin hayati öneme sahip olduğu konusunda Avrupa’da açık şekilde bir fikir birliği vardır. Bu bağlamda, AB üyesi ülkeler, ekonomik ve sosyal durumlarına göre işgücü piyasasında uygulanan danışmanlık hizmetleri hakkında bilgi verilmiştir.

Son olarak, AB üyesi olan ve işgücü piyasası hakkında “Danışmanlık Hizmeti” veren bazı ülkelerin sunmuş oldukları faaliyetler incelenmeye çalışılmıştır. Modern bir

kamu hizmeti sunan Almanya, diğer Avrupa ülkelerinin istihdam kurumları için örnek olan İngiltere, incelenmiştir. Danışmanlık hizmetlerinde güçlü ve yapılandırılmış bir hizmet sunan Avusturya, sonrasında Finlandiya ve Kuzey Avrupa refah ülkesi olan Danimarka'daki danışmanlık hizmetlerine değinilmiştir.

2.1. AB'NDE İSTİHDAM POLİTİKALARI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Avrupa Birliği'nin temelleri, ilk olarak 1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması ile Batı Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İtalya ve Lüksemburg katılımıyla uluslararası bir örgütün Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunun kurulmasıyla atılmıştır. 1957 yılında Roma Antlaşması ile üye ülkelerinin kendi aralarında ekonomik bütünleşmesini hedefleyen Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AET) kurulmuştur. 1965 yılında ise, Füzyon Anlaşması ile bahsi geçen bu üç topluluk birleşerek Avrupa Topluluğu (AT) adını almıştır. Avrupa Topluluğu (AT), Şubat 1992 yılında imzalanan, Kasım 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile ilk kez "Avrupa Birliği" terimini kullanmış ve 2009'da tamamen Avrupa Birliği (AB) adını almıştır.⁶⁸

Türkiye'nin AB'ye üyelik süreci ilk olarak, 1959 yılında AET' na üyelik için başvuruda bulunması ile başlamıştır. 1963'te imzalanıp, 1964'te yürürlüğe giren Ankara Anlaşması ile birlikte ekonomi seviyesinin daha iyiye gitmesi ve ekonomik farklılıkların azaltılması adına üyeliğin, kademeli olarak gerçekleşecek süreç olduğu belirtilmiştir. 1973'te ortak gümrük miktarı belirlenmesi ve bazı gümrük kısıtlaması içeriğine sahip olan "Katma Protokolü" yürürlüğe girmiştir. 1987 yılında Türkiye, tam üyelik başvurusunda bulunmuştur.⁶⁹ 2004 yılında gerçekleşen Helsinki'de gerçekleşen

⁶⁸Verda Canbey Özgüler, **Avrupa ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Cinius Yayınları Akademik, İstanbul, 1.baskı, Ağustos 2013, s.61.

⁶⁹ Ceren Uysal, "Türkiye - Avrupa Birliği İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Son Gelişmeler" **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (1), 2001, s.141.

Brüksel Zirvesinde Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan tavsiye metninde ise, üye ülkelere Türkiye'yle müzakerelerin başlatılması yönünde tavsiyede bulunulmuştur.⁷⁰ Günümüzde devam eden AB zirvelerinde, Türkiye'nin üyelik ve uyum süreci ilgili görüşmeler devam etmektedir.

AB, her ne kadar ekonomik sebeplerle kurulmuş olsa da, sosyal politikalara da değinilmiştir. AB'nin sosyal politikasının temellerini yasalar, içtihat kararları, ILO tarafından kabul edilmiş olan sözleşmeler ve uluslararası antlaşmalar oluşturmaktadır. Bununla birlikte üye ülkelerin iç hukukunda, AB hukuku farklı bir yere sahiptir. Sosyal politikalara verilen önem giderek artmış olsa da, AB üye ülkelerin sosyal politikaları ülke yapısına göre düzenlemeleri, iç işleyiş olarak görülmektedir. Üye her ülkenin, AB'nin almış olduğu sosyal politikaları uygulama konusunda bir zorunluluğu bulunmamaktadır.⁷¹ Herhangi bir zorunluluk olamamasına rağmen AB üye ülkeler sosyal politikalar konusunda asgari bir çizgiye sahiptir. Ülkenin ekonomik, demografik, sosyal, kültürel yapıları göz önünde bulundurarak, sosyal politikalarda en iyi uygulamaları gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.

Çalışma hakkı, her bireyin sahip olduğu, temel hakların başında gelmektedir. Bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun, beklentilerini karşılayan bir mesleğe sahip olması veya uygun bir işte çalışmasının sağlanması ülkelerin, çözmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hakkının toplumsal bir nitelik taşıması nedeniyle toplumda, istihdamın devlet tarafından çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmesi oldukça yaygındır.⁷² Böylelikle istihdam politikaları, sosyal politikaların içinde geçen bir olgudur. Bu bağlamda bireylerin yaşama koşulları ve çalışma koşulları gibi konular sosyal politikaların çerçevesinde yer almaktadır. Üye ülkelerde yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren arasında yaşanan problemlerin çözüme kavuşması sosyal politikanın amaçları arasında yer almaktadır.⁷³

⁷⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, **Brüksel Zirvesi (16-17 Aralık 2004)**, (Çevrimiçi) <http://www.mfa.gov.tr/bruksel-zirvesi--16-17-aralik-2004.tr.mfa> (Erişim Tarihi:14.11.16)

⁷¹ A.e., ss.64-65.

⁷² Naci Gündoğan, "Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları", **Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi**, Cilt:54,Sayı:1,s.64

⁷³ Gürol Özcüre, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye**, Derin Yayınları, no 38, İstanbul, 2010, s.88.

AB, kuruluşundan itibaren istihdam sorununun çözülmesi için, sosyal politikalar üretmiştir. İstihdam politikalarının genel amacı, AB'ne üye ülkelerde işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılmasıdır. Bununla birlikte, üye ülkeler arasındaki işbirliğini artırmak ulaşılması gereken hedefler arasındadır. Tüm dünyayı etkileyen 1929 tarihindeki ekonomik krizden sonra işsizlik oranı ciddi oranda yükselmiş, ikinci dünya savaşından sonra 1945-1975 yıllarında endüstrileşmeye hız veren bazı Avrupa ülkelerinde yüksek düzeyde istihdam sağlanmıştır. Böylelikle 1957-1972 yılları Avrupa Ekonomik Topluluğunda ekonomik alanda patlama yaşanmış, üye ülkelerin işçilerine refah hakkı ve serbestliğin verildiği bir dönem olmuştur.⁷⁴ Fakat 1957-1972 yılları arasında üretilen sosyal politikalar yetersiz kalmış, hatta ekonomik politikalar ile karşılaştırıldığında, sosyal politikaların oldukça cılız kaldığı görülmüştür. AB'nin temeli, ilk olarak ekonomik hedefleri gerçekleştirmek amacıyla atılmıştır. Böylelikle sosyal politikalar geri planda kalmış, 1980'li yıllarda ise petrol fiyatları yükselmesi, endüstrileşmeye hız veren ülkelerle rekabet edilmesi ile istihdam oranlarında düşüş yaşanmış ve işsizlik oranları yükselmeye başlamıştır. Bu bağlamda 1970 yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda yükselen işsizlik oranları ve düşük istihdam ile birlikte sosyal politikalara daha fazla önem verilmeye başlamıştır.⁷⁵

1972 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi ile AT, üye ülkeler arasında sadece ekonomik birlik değil, sosyal birliğinde olması gerektiği vurgulanmış ve işçi, işveren taraflarının bu konuda teşvik edilmesi kararlaştırılmıştır. Zirvede alınan kararlar temel alınarak 1974 yılında, tam istihdama ulaşılması, kadın ve erkeklere eşit iş fırsatları oluşturulması gibi konu başlıklarını içeren Eylem Planı kabul edilmiştir. Dünyada gerçekleşen ekonomik kriz sebebiyle, AT 1980-1986 yılları arasında sosyal politikalara yönelik düzenlemelere ara verilmiştir.⁷⁶

1986 yılında Avrupa Tek Senedi sosyal politikalar için önemli değişikliğe gidilmiş, topluluğa üye ülkeler tam anlamıyla bir iç pazar oluşturulmuştur. İç Pazar

⁷⁴ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ankara, 1997, s.93.

⁷⁵ Akay Tekin, **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Nisan 2008, Ankara, ss.93-94.

⁷⁶ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **a.g.e.**, s.94.

haline gelmesiyle birlikte Topluluğun iş gücü piyasasında karışılabilirliği problemlerin önüne geçmek için, kısaca “Topluluk Şartı” olarak bilinen “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”(Community Charter Of Basic Social Rights For Workwers) 1989 tarihinde dönemin AT üye ülkeleri tarafından imzalanmıştır. Topluluk şartında yer alan temel sosyal haklar; “Serbest dolaşım, istihdam, ücretler, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, örgütlenme, toplu pazarlık özgürlüğü, mesleki eğitim, kadın erkek muamele eşitliği, çalışanları bilgilendirilmesi, çalışanlara danışılması ve çalışanların yönetime katılması, sağlığın korunması ve iş güvenliği, çocukların ve erginlerin korunması, yaşlı ve özürli kişilerin korunması” şeklinde yer almaktadır.⁷⁷

1990’lı yıllarla birlikte, AB’nin istihdam politikaları, sosyal politikaların içindeki ağırlığını giderek arttırmıştır. Bu ağırlık 1992’de imzalanan Maastricht Anlaşması ile başlamış ve AB’nin sosyal politikaları Maastricht Anlaşması ile bir dönüm noktası yaşamıştır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması ile ilk kez istihdam alanında temel düzenlemelere yer verilmiş, 1997 yılında Lüksemburg İstihdam Zirvesiyle “Avrupa İstihdam Stratejisi” süreci başlamıştır. Böylelikle istihdam politikalarının AB üye ülkeleri ile bilgi paylaşımı ile ortak bir yol izlenmesi sağlanmıştır.

2000’li yıllarda Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesinde ile uygulanmış olan istihdam politikalarında eksiklikler olduğu ve eksiklerin nasıl giderebileceği konusunda bir rapor hazırlanmıştır. Böylelikle AB’nin on yıllık istihdam politikasını belirleyen “Lizbon Stratejisi” oluşturulmuştur. 2005 yılına gelindiğinde belirlenen hedeflere ulaşamadığı görülmüş, 2010 yılında Lizbon Stratejisi göz önünde bulundurularak “Avrupa 2020 Stratejisi” oluşturulmuştur. Söz konusu yasal düzenlemeler ilerleyen bölümde ayrıntıları ile incelenmiştir.

⁷⁷ Özçüre, a.g.e., ss.105-106.

2.1.1. Maastricht Anlaşması

1991 tarihinde Maastricht'te düzenlenen zirve sonrasında, 1992 yılında imzalanıp, 1993 Kasımında yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması, “Avrupa Birliği Antlaşması” olarak da bilinmektedir. Böylelikle, “Avrupa Topluluğu” olarak anılan birlik, Maastricht Anlaşması ile “Avrupa Birliği” olarak anılmaya başlamıştır.⁷⁸

Sosyal politikaların desteklenmesinin önem kazandığı Maastricht Anlaşmasının “Öğretim, Mesleki Eğitim ve Gençlik” başlığının içeriğinde “İstihdam” konusuna yer verilmiştir. İstihdam alanında, antlaşmanın en önemli özelliği, AB’ye üye olan ülkelerin, işsizlik sorununa ve istihdamın sağlanabilmesi için gerekli önlemleri, kendi ekonomik ve sosyal koşullarına göre gerçekleştirebilecek olmalarıdır. Sonrasında işsizlikle mücadele politikalarının başka problemleri ortaya çıkardığı ve üye tüm ülkelerinin ortak bir sorunu haline gelmeye başladığı görülmüştür.⁷⁹

Maastricht Anlaşması ile birlikte, sosyal veya ekonomik problemlerin çözümünde, ülkelerin farklı politikalar yerine, ortak politikaların oluşturması, bu konudaki ihtiyacı gözler önüne sermiştir. İşsizlik konusu ele alındığında, uygulanan politikaların zamanla başka sorunların kaynağı olarak ortaya çıkması, ülkelerin istihdam politikalarını güncellemeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.⁸⁰

2.1.2. Amsterdam Anlaşması

Avrupa İstihdam Politikasının birincil hukuk düzeyinde ilk yasal dayanağı, Amsterdam Anlaşması’nın 125-130 uncu maddeleridir. 1997 yılında Amsterdam’da toplanan Avrupa Konseyinin istihdamla ilgili alınan kararların makroekonomik

⁷⁸ A.e., ss.126-127.

⁷⁹ Şerif Olgun Özen, “Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyumu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, ÇSGB, cilt:3 sayı:1, Ocak-Nisan 2015, s.80.

⁸⁰ Tekin, a.g.e., s.128.

düzeyde olması, istihdam konusunun ulusal bir sorun değil, uluslar üstü bir sorun olarak kabul edildiği görülmektedir. Amsterdam Zirvesi'nin sonucu olarak 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile ilk kez istihdam alanında temel düzenlemelere yer verilmiştir. “İstihdam” başlığı altında yer alan bölümde işsizlik konusu bir numaralı sosyal düşman olarak görülerek, işsizliğe karşı savaş açılmıştır.⁸¹ İstihdam konusunda Amsterdam Antlaşmasında belirtilen anahtar unsurlar şu şekilde ifade edilebilir;

“1. AB'nin kilit hedeflerinden biri olarak yüksek bir istihdam seviyesinin başlanması taahhüt edilmekte ve konunun makroekonomik büyüme ve istikrar hedefi kadar önemli olduğu deklare edilmektedir.

2. İstihdam konusu, üye devletlerin birlik düzeyindeki istihdam politikasına kendilerini uydurmalarını öngören ortak bir alan olarak vurgulanmaktadır.

3. Birlik ve üye devletler, koordineli bir istihdam stratejisini geliştirme ve özellikle ekonomik değişmeye cevap veren nitelikli, eğitimli ve uyarlanabilir çalışma piyasaları konusunda ve işgücünün gelişmesine yardımcı olma yönünde zorlanmaktadır.

4. Antlaşma, madde 127'de belirtildiği gibi birliğin tüm politika ve faaliyetlerinde göz önünde bulunduracak olan istihdam politikasını içermektedir.

5. Üye devletlerin istihdam politikaları, madde 128'de açıkladığı gibi Komisyon ve Konsey tarafından birer yıllık olarak hazırlanan ortak İstihdam Raporu aracılığıyla sınındığı bir prosedüre bağlı olarak izlenmektedir.

6. Antlaşmanın 130. Maddesine göre birlik düzeyinde istihdam ile ilgili konuların sürekli tartışılması için istihdam komitesi adına sürekli faaliyette bulunmak üzere temel kurumsal bir birim oluşturulmuştur.

7. Antlaşmanın 129. maddesine göre, birlik düzeyinde istihdama yönelik analiz, araştırma ve uygulamalar açısından yasal bir temel meydana getirilmiştir.

8. Avrupa ve bir bütün olarak vatandaşları için gerekli olabilecek karar ve tavsiyelerin tek bir ülke tarafından engellenmemesi için kararlar alınırken nitelikli çoğunluğun aranmasına karar verilmiştir.”

⁸¹ Özcüre, a.g.e., s.156.

Amsterdam Anlaşması ile istihdamın geliştirilmesi, AB'nin ortak görevi haline getirilmiştir. Bununla birlikte üye ülkelerin sorumluluğu, istihdam politikalarının oluşturulmasında da devam etmiştir. İş güvenliği ve işçi sağlığı, dezavantajlı bireylerin işgücü piyasasına kazandırılması, çalışma koşulları, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının sona erdirilerek eşitliğin sağlanması, işçilere işgücü piyasası hakkında bilgi verilmesi, danışmanlık hizmetlerinin sağlanması ile ilgili alanlar belirlenmiştir. Bu alanlarla ilgili politikaların, Avrupa Konseyinin, Ekonomik Parlamento, Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesine danışıldıktan sonra ortak bir karar alma usulüyle belirlenmesi kabul edilmiştir.

Aslında üye ülkelerin, özellikle işçilere işgücü piyasası hakkında bilgi verilmesi, danışmanlık hizmetleri hakkında uygulanması hakkında ortak karar alınması ile verilen danışmanlık hizmetlerinin sadece işe yerleştirme hizmetlerinden ibaret olmadığı, istihdam edilebilirliği arttırmada çok önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Ancak istihdam ve işsizlik sorunu ile ilgili olarak dikkat çekici en önemli husus, Amsterdam Anlaşması ile istihdam politikaları konusunda getirilen hükümler çerçevesinde yapılan Lüksemburg İstihdam Zirvesi'nde, aşağıda detaylı olarak incelenen, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin başlatılması olmuştur.

2.1.3. Avrupa İstihdam Stratejisi

1990'lı yılların başında AB'nde ağırlıklı olarak, geçici süre uygulanabilen ve geçici çözüm getiren pasif işgücü piyasası politikaları uygulanmıştır. İşgücü piyasasında düşük istihdam ve yüksek işsizlik oranları görülmeye başlamasıyla birlikte pasif işgücü piyasası politikalarının tek başına yeterli olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), üye devletlerin bütünlük içinde istihdamla alakalı tüm konularda birlikte hareket edebilmek, işsizlikle mücadelesini

desteklemek, istihdam ve sosyal politikalar açısından, üye ülkeler arasında istihdamla ilgili koordinasyonu sağlayıcı ortak politikalar geliştirmek amacıyla AİS' ni geliştirmiştir.

Avrupa Birliği Komisyonun, 1993 yılında basılan “Büyüme, Rekabetçilik ve İstihbarat Beyaz” kitabı, insan sermayesine yapılan yatırımlarda önemli bir artışa ve mesleki eğitimde daha büyük ve daha etkin çabalara duyulan ihtiyacın önemini vurgulamıştır. Beyaz Kitap’tan yola çıkılarak 1994’te Essen Stratejisi oluşturulmuş böylelikle AİS’ nin temelleri atılmıştır. AİS’ nin tarihsel olarak başlangıcı Roma Anlaşmasına kadar gitse de sadece tavsiye niteliğinde kalmış, Maastricht anlaşması ile atılan adımlar somutlaşmaya başlamış, Amsterdam anlaşması ile AB’nde etkinliği artırılmıştır. Başlangıçta ekonomik sebeplerden temelleri atılan AB, böylelikle istihdamın ağırlık verildiği sosyal politikalara geçiş yapmaya başlamıştır. AB aktif işgücü politikalarında yer alan mesleki eğitimin birincil hedefi, oldukça yetenekli ve uyarlanabilir bir işgücü üretmektir. 1997 yılı Kasım ayında, AİS’ nin ilk olarak ortaya koyulduğu Lüksemburg zirvesinde, işgücü piyasalarında artık pasif işgücü politikaları yerine, aktif işgücü politikaları bireyin işsiz kalmasını engelleyecek veya işsiz kalsa bile hızlı bir şekilde, yeni bir iş bulmasını kolaylaştırabilecek önlemler üzerinde durulmuştur. AİS, gelişim süreci Lizbon, Stockholm ve Barselona Zirveleri ile devam etmiştir.⁸²

AİS dört temel eksene dayandırılmıştır;⁸³

“1. İstihdam Edilebilirlik (*Employability*): İş arayanların yetenek ve niteliklerinin artırılması anlamına gelir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve iyi bir kariyer için danışmanlık hizmetleri bunun araçları olup, hükümetler bu sayede iş arayanların iş piyasasının talep ettiği yetenek ve uzmanlığı erişmelerini temin etmiş olmaktadır. Böylece bütün genç insanlara işsizlik süreleri altı aya ulaşmadan eğitim, yeniden eğitim ve uygulamalı staj gibi imkânlar sunulmalıdır. Yetişkin insanlara da işsizlik süreleri on iki aya varmadan ileri eğitim, kariyer rehberliği veya yeni bir başlangıç gibi hizmetler sunulmalıdır. Diğer taraftan okulu terk etme oranı azaltılmalı

⁸² Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm” *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, ss.26-29.

⁸³ A.e., ss.35-36.

ve ıraklık sistemi geliştirilmelidir. Tüm bu amaçların gerçekleştirilmesinde işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği yapması önem kazanmaktadır.

2. Girişimcilik (*Entrepreneurship*): Amaç yeni işler veya istihdam yaratmak olduğu için kendi işini kuran insanların desteklenmesi gerekmektedir. Böylece Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) yaratılmasındaki engellerin tespit edilmesi, vergilerin ve düşük ücretli mesleklerde işveren üzerindeki katkı yükünün azaltılması gibi teşvik edici tedbirlerle girişimciler desteklenmektedir.

3. Uyarlanabilirlik (*Adaptability*): İşletmeler ve çalışanlar yeni teknolojilere ve değişen piyasa şartlarına uyarlanabilir olmak durumundadırlar. Böylece modern ve esnek çalışma şekillerinin sosyal taraflarla geliştirilmesi, yeni iş sözleşmesi türlerin kabul edilmesi ve bireyler ile şirketler için eğitimi cazip kılacak teşviklerin geliştirilmesi gerekmektedir.

4. Eşit Fırsatlar (*Equal Opportunities*): Bu noktada amaç, kadın ve erkeklere eşit kariyer fırsatları sunulması ve zrl insanların iş piyasasına entegrasyonunun sağlanmasıdır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için daha önce erkeklerin yoğun olarak çalıştığı meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girebilecek tedbirlerin alınması, ocuk ve yaşlı bakımını olanaklarının geliştirilmesi ve böylece kadınların iş piyasasına girmesinin sağlanması, özellikle kadınların doğumdan sonra veya erkeklerin de belli bir süre işe ara verdikten sonra işe dönüşlerindeki engellerin kaldırılması ve zrl insanların iş ararken yaşadıkları güçlüklere özel dikkat gösterilmesi gerekmektedir.”

nemli bir eksen olan “İstihdam Edilebilirlik” kavramı, ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü kaynağının karşılanmasına yönelik, kariyer danışmanlığının önemine vurgu yapmıştır. Ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında işgücü hareketliliği giderek artmaktadır. Hızla değişen teknoloji sayesinde işgücü piyasalarının ihtiyaçları da bir o kadar değişmekte ve çeşitlenmektedir. Görülmektedir ki, sadece işgücü kaynağı değil, nitelikli işgücü kaynağına olan ihtiyaç artarak devam etmekte ve bu sorunsalın üzülmesi gerekmektedir.

Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) tarafından 2008’de yayınlanan tahminlerine göre, Avrupa’da 2006-2020 yılları arasında oluşturulacak istihdamın 106 milyon (eleman değişikliği ve yeni açılacak işler) civarında olacağı, 55 milyonun orta nitelikte, 41 milyonun yüksek nitelikte, 10 milyonun düşük nitelikte personele ihtiyaç olduğu bilgisi yer almıştır. Dolayısıyla, sadece istihdam edilebilirlik açısından, işgücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerin sürekli güncellenmesi de yeterli

olmayacaktır. Bireyin, mesleği veya işi ile ilgili sürekli yeni bilgi ve yeni beceri kazanma ihtiyacı duyacaktır. Bununla birlikte ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere kolay, hızlı, eşit ve şeffaf şekilde erişebilmesi son derecede önemlidir.⁸⁴ “İstihdam Edilebilirlik” ile yetişkin bireylerin genel olarak işsiz kaldıkları süre 12 ayı geçmeden, kariyer rehberliği hizmetleri ile tanıştırılması amaçlanmıştır. “12 ay” sürenin burada kritik eşik olarak görülmesini belirtmek gerekir. 12 ay iş aradığı halde bulamayan birey, uzun süreli işsiz sayılacağı için bireyin iş arama isteğini kaybetmeden, beklentilerini karşılayacak yeni bir iş bulması için kariyer danışmanları tarafından yönlendirilmektedir. Bununla birlikte, iş bulabileceği farklı bir mesleğe veya eğitim alması konusunda bilgilendirme yapılmaktadır.

Bu bağlamda belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi için, 2003 Bahar Avrupa Konseyi’nde “Avrupa İstihdam Görev Gücü”(European Employment Taskforce) kurulmuştur. AİS ile Avrupa İstihdam Görev Gücü, üye devletlerden, tüm iş arayan işsizlere danışmanlık hizmetleri sunmasını beklemektedir. Sonrasında ise her bireye özgü ihtiyaç duyduğu eğitim, meslek veya iş fırsatlarından haberdar etme gibi destek ve yönlendirme hizmetlerinin verilmesidir.⁸⁵ Avrupa'daki istihdamı ve üretkenliği artırmak için, dört anahtar hizmetin gerekliliği üzerinde durulmuştur.⁸⁶

- İşçilerin ve işletmelerin uyumluluğunun artırılması,
- Daha fazla insanı işgücü piyasasına çekmek,
- İnsan sermayesine sürekli daha fazla yatırım yapmak,
- Daha iyi denetim yoluyla, reformların etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak.

⁸⁴ CEDEFOP, “Skill Needs in Europe Focus On 2020”, Panorama series; 160 Luxembourg, 2008, s.13. (Çevrimiçi) www.cedefop.europa.eu/files/5191_en.pdf (Erişim Tarihi:)14.10.2017

⁸⁵ Kesici, Selamoğlu, **a.g.e.**, ss.41-42.

⁸⁶ Wim Kok, “Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe”, Report of the Employment Taskforce, November 2003, s.8. (Çevrimiçi) http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf (Erişim Tarihi:)14.10.2017

Adı geçen politikalar uygulanabilirlięi ve verimlilięi doęrultusunda uygulanmaktadır. Bařarılı olduęu dūřunūlen istihdam politikaları, dięer ūlkeler içinde örnek teřkil etmektedir. Her ūlke kendi politikaları ekonomik, sosyolojik, demografik yapılarına uygun olarak revize ettikten sonra hayata geçirmektedir. Bazı ūlkelerin iřgücü piyasasına yönelik hizmetleri Tablo 5’te yer verilmiřtir.



Tablo 5: Ülkelerin İşgücü Piyasasına Yönelik Hizmetleri

Ülkeler	İş Aracılık / İşe Yerleştirme	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları	İş Arayanlar İçin Çağrı Merkezi Hizmetleri	İş Arama İle İlgili İnternet Bilgileri (Pratik Tavsiyeleri: Cv Yazımı, Kapak Mektubu, Sunum Vb.)	Bireysel Eylem Planları / Yeniden Bütünleşme Anlaşmaları İş Arama Etkinliklerini Tanımlar ve Hedefler	Kamu istihdam kurumunda İşverenler için açık pozisyonların kaydı mevcut mu?
Arnavutluk	*	*	-	*	*	*
Ermenistan	*	*	-	*	*	*
Avusturya	*	*	*	*	*	*
Belçika (Brüksel-Başkent Bölgesi)	*	*	*	*	*	*
Belçika (Flaman Bölgesi)	*	*	*	*	*	*
Belçika (Walloon Bölgesi)	*	*	*	*	*	*
Hırvatistan	*	*	*	*	*	*
Çek Cumhuriyeti	*	*	*	*	*	*
Danimarka	*	*	*	*	*	*
Finlandiya	*	*	*	*	*	-
Fransa	*	*	*	*	*	*
Almanya	*	*	*	*	*	*
Macaristan	*	*	-	*	*	*
Litvanya	*	*	*	*	*	*
Makedonya	*	*	*	*	*	*
Moldova	*	*	*	*	*	*
Hollanda	*	*	*	*	-	-
Rusya	*	*	-	-	-	*
Sırbistan	*	*	*	*	*	*
Slovenya	*	*	*	*	*	*
İsveç	*	*	*	*	*	*
İsviçre	*	*	-	*	*	-
Türkiye	*	*	*	-	*	*
Ukrayna	*	*	-	-	-	-
Birleşik Krallık	*	*	*	*	*	*

Kaynak: Inter –American Development Bank (IDB), World Association Of Public Employment Services(WAPES) Organization For Economic Co-Operation And Development(OECD), “The World of Public Employment Services Challenges, Capacity and Outlook for Public Employment Services In The New World of Work Services in The New World Of Work”, 2015, ss.290-299.

Not: “ * ” :Hizmetin var olduğu anlamına gelmektedir.
“- “ : Hizmetin var olamadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 5’te incelendiği üzere, yer alan ülkelerin hepsinde AİPP’ ları ve başlıca istihdam hizmetlerinden İşe Aracılık / İşe Yerleştirme uygulanmaktadır. Böylelikle AB üyesi ülkeler AİS kapsamında, işsizlikle mücadele kapsamında uzun süreli işsizliğin önlenmesine öncelik vermeye çalışmıştır. AİPP’ ları ile iş arayanlara, iş

arama süresi içerisinde eğitim, iş tecrübesi ve iş arama yardımı gibi önlemlerle yeni bir başlangıç olanağının sunulması sağlanmaya çalışılmıştır. Türkiye’de 2012 yılından itibaren, İŞKUR’da iş ve meslek danışmalığı hizmeti aktif olarak verilmekle beraber, tabloda “İş Arama İle İlgili İnternet Bilgileri (Pratik Tavsiyeleri: CV Yazımı, Kapak Mektubu, Sunum Vb.)” yer almadığı belirtilmektedir. 2012 yılından itibaren, iş ve meslek danışmalığı tarafından danışan talep ettiği takdirde sınırlı düzeyde bu hizmet verilmiştir. Bununla birlikte 2017 Haziran ayından itibaren pilot illerde uygulamaya konan “İş Kulüpleri” nde bu eğitimler iş kulübü liderleri tarafından danışanlara, daha profesyonel şekilde hizmet vermeye başlamıştır.

2005 yılında AİS, işsizlik mücadele kapsamında yenilenmiştir. AB, yaşlanan nüfusu ve küreselleşme birlikte işsizlik sorununun artmasıyla birlikte, AİS’ ni yenileme ihtiyacı duymuştur. Bununla birlikte 2010 yılında, AİS değerlendirildiğinde bazı olumlu kazanımlar elde edilmesine karşın, bütünsel olarak hedeflere ulaşamadığı görülmüştür. Hedeflere ulaşılmamasının sebepleri arasında 2007 yılında gerçekleşen ekonomik krizin etkileri olduğu gibi, AB’ nin ortak bir istihdam politikasına sahip olmaması görülmüştür. Örneğin AB’de İstihdam politikaları kapsamında, istihdam hizmetlerine ayrılan bütçenin, ülkeden ülkeye değişmesi, olumsuz bir etken olarak görülmüştür.⁸⁷

2.1.4. Lizbon Stratejisi

Lizbon Stratejisi Belgesi, rakip statüsünde yer alan büyük ekonomiler ile AB ekonomisinin karşılaştırmasını yaparak, eksilerin belirlenmesi ve giderilmesi için 2000 yılında Lizbon’da, Avrupa Konseyine sunulan bir rapordur. AB’ni “Dünyanın En Rekabetçi ve Dinamik Bilgiye Dayalı Toplum” olması, stratejik bir hedef olarak belirlenmiştir. Hedefe ulaşmak için belirlenen eksiklikler; Bilgi temeli ekonomiye

⁸⁷ Özcüre, **a.g.e.**, ss.201-203.

dönüştürülemeyen bir Avrupa ekonomisi, yetersiz istihdam ve işsizlik konularıdır.⁸⁸ Lizbon Stratejisi ile istihdam politikaları için 10 yıllık bir yol haritası çizilmiştir.

10 yıllık süreç için belirlenen istihdam hedefleri;⁸⁹

- “İstihdam oranı bugünkü (2000) yüzde 61’den, 2005’te yüzde 65’e ve 2010’da yüzde 70’e çıkarılmalıdır.
- 2010’da ortalama işsizlik oranı en iyi performansı gösteren ülkelerin düzeyine düşürülmelidir. (Yüzde 4)
- 2010’da kadınların istihdam oranı yüzde 51’den (2000) yüzde 60’a çıkarılmalıdır.
- İnsan kaynaklarına yapılan toplam yatırım, 2005’te GSYİH’ nın dörtte birine, 2010’da da yüzde 50’sine çıkmalıdır” olarak belirlenmiştir.

Lizbon stratejinde yer alan hedefler arasında AB’nin, 2010 yılı itibariyle dünyada en rekabetçi ekonomiye sahip olması ve tam istihdamın gerçekleştirilmesi de yer almaktadır. Fakat 2005 yılında yapılan değerlendirme raporunda Lizbon Stratejisinin, ön görülen hedeflere ulaşamadığı görülmüştür. Raporda, istihdam sorunun hala devam ettiği, elde edilen sonuçların ise, yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Problemlerin giderilmesi için “Topluluk Lizbon Eylem Planı” Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilmiştir. Fakat şu bir gerçektir ki, Lizbon Stratejisi ile üye ülkelerin sosyal ve ekonomik reformların temelini oluşturmuş ve ortak çalışılmanın gerekliliği ortaya çıkmıştır.⁹⁰

Avrupa Konseyi, 2005 yılında Lizbon Stratejisinin belirlenen hedeflere ulaşılmamasından dolayı Şubat 2005’te “Yeni Sosyal Gündem” kabul edilmiş ve Lizbon Stratejisi revize edilmiştir. Temel amaç olarak, sosyal politikalarda hedeflerin

⁸⁸Alpan İnan, “Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri” **Bankacılar Dergisi**, Sayı 52, 2005, s.68.

⁸⁹ A.e., s.73.

⁹⁰ Sema Gençay Çapanoğlu, “Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi Ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında “AB 2020 Stratejisi”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu**, Nisan 2010, ss.1-3., (çevrimiçi):http://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/gecmisten_gunumuze_lizbon_stratejisi_ve_2020_icin_yeni_bir_vizyon_isiginda_ab_2020_stratejisi.pdf Erişim Tarihi: 27.11.2017

gerçekleştirilmesi için, istihdam ve büyüme hedeflerin gerçekleştirilmesi gerekliliği ele alınmıştır. Harekete geçilmesi gereken önemli alanlar olarak tam istihdamın gerçekleşmesi ve yoksulluk ve dışlanma ile mücadele edilmesi, daha adil bir toplumsal yapının oluşması için teşvik edilmesi yer almaktadır.⁹¹

2.1.5. AB 2020 Stratejisi

2005 yılında Lizbon Stratejisi revize edilmesine rağmen, 2010 yılında Lizbon hedeflerinin istenilen başarıyı sağlamadığı görülmüştür. Bu bağlamda, AB düzeyinde yeniden bir strateji oluşturulması hedeflenmiştir.

AB 2020 Stratejisi, daha önce oluşturulan stratejilerden ders alarak ve küreselleşme ile ortaya çıkan unsurlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. En temel öncelikler üç ana konuya ayrılmıştır. Bilgi ve yeniliğe dayalı ekonominin geliştirilmesine yönelik çalışmalar “Akıllı Büyüme”, kaynakların etkin kullanıldığı, daha yeşil ve daha rekabetçi ekonominin desteklenmesi için “Sürdürülebilir Büyüme” son olarak Sosyal ve Bölgesel uyumun sağlanması amacıyla yüksek istihdam seviyesinin yakalanması için, “Kapsayıcı Büyüme” olarak belirlenmiştir⁹²

Bu bağlamda, “Kapsayıcı Büyüme Kapsamında”, hedeflenen tam istihdamın sağlanabilmesi için sadece ekonomik büyüme yeterli değildir. Ekonomik büyüme ve istihdam arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Bireylerin sadece sahip oldukları bilgileri güncellemenin bile yetersiz kalabileceği, mesleki profilleri ve mesleki ihtiyaçların doğrultusunda, sürekli yeni bilgi ve beceriler elde edilmesi gerekliliğidir. Bu bilgiler ışığında bireyin çalışma rollerini geliştirme, yeni bilgi ve beceri kazanması için uygun eğitim kuruluşlarına yönlendirme, gibi bilinçli danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç duyması kaçınılmazdır. Avrupa’da belirlenen politika ve stratejilerde, kariyer ve rehberlik danışmanlık hizmetinin yer almasının arka planında, bireyin uygun eğitim

⁹¹ Özçüre, a.g.e., s.126.

⁹² Ali Soylu, “AB 2020” ve “Vizyon 2023” Stratejilerinde İnovasyon Hedeflerinin Karşılaştırılması” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2011/2, Sayı:14, s.108.

ve ğretimi seçimi yapabilmesi, devam eden süreçte işgücü piyasasına geçişinin doğru bir biçimde sağlanması, gibi nedenler yer almaktadır.⁹³

Bu durum göstermektedir ki, AB’de politika yapıcılar, özellikle kariyer rehberliği ile ilgili danışmanlık hizmetleri üzerinde durmaktadır. Özellikle AİS bağlamında, her bireyin kişiliğine uygun danışmanlık hizmetinin yaygın olarak kullanılması bunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.⁹⁴ AİS, Lizbon, “AB 2020” Stratejileri hedeflerine ulaşılmasında kariyer ile ilgili danışmanlık hizmetlerinin, kişiselleştirilmiş istihdam hizmetleri ile işçilerin uyarlanabilirlikleri, daha fazla insanı işgücü piyasasına çekmek ve insan sermayesine kaliteli yatırım potansiyeline sahip olduğu öngörüsüne sahiptir.

2.2. AB’NDE İSTİHDAM HİZMETLERİ İLE İLGİLİ KURUM VE UYGULAMALARI

AB’ne ye ülkeler istihdamın sağlanması ve işsizlik oranlarının düşmesi için, kendi ekonomik, demografik, coğrafik gibi ulusal özelliklerini kapsamında, hedeflerini gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda, Avrupa’da istihdam hizmetleri kamu ve özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Özel sektör istihdam hizmetleri piyasaya esneklik sağlarken, kamu hizmetleri ise özellikle herhangi bir vasfı olmayan bireylerin mesleğe yönlendirme veya sahip olduğu mesleklerde deneyim kazanması için belli staj programlarına yönlendirme, girişimcilik eğitimine yönlendirme hizmetleri gerçekleştirmektedir. Bu kurumsallaşma ile birlikte iş bulmanın kolaylaştırılması, doğru eşleştirme, işgücünün niteliğinin artmasını sağlanmıştır.⁹⁵ 2000 yılından

⁹³ CEDEFOP, “Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe”, Cedefop Panorama Series; 164, Luxembourg, 2009, ss.12-13., (evrimii) www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

⁹⁴ Sultana, Watts, **a.g.e.**, ss.21-22.

⁹⁵ Berrin Ceylan Ataman, **İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli Ve Türkiye**, A.. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:583, Ankara, 1999, s.115.

itibaren hayat boyu öğrenme kapsamında istihdamın arttırılması için bir dizi politika geliştirmiş, işgücü piyasasının ihtiyaçları kapsamında, erken yaşlardan itibaren eğitim-öğretim uyumsuzluklarını ortadan kaldırabilmesi için kariyer rehberliği konusu üzerinde durulmuştur.

AB'ne üye ülkelerinin, her yaştaki bireyin istihdama erişimini arttırmak, çalışma hayatında kalite ve seviyenin ön planda olduğu üretkenliği arttırmak, bireylerin, işletmelerin, ekonominin ve toplumun yararı için, hayat boyu öğrenmeye daha fazla yatırım yapması gerekmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için, iddialı hedefler belirlemek, hedef içinde var olan tüm aktörlerin seviyesini yükseltmek, yeterli değildir. Bu sorunu çözebilmek için, teoriden daha fazla uygulamaların ortaya konması gerekmektedir. İşe yerleştirme yapılırken, arz ve talep için uygun bir eşleştirme yapılması gerekmektedir. Hayat boyu öğrenme sistemlerinin hepsi, bireyler için, değişen tüm ihtiyaçlara cevap verece şekilde olmalı ve erişimi kolay olmalıdır. Eğitim ve öğretim sistemlerine, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre sürekli uyarlama yapılarak, geliştirilmesi gerekmektedir.⁹⁶

2004 yılında, hayat boyu öğrenme kapsamında rehberlik reformu yapılması amacıyla AB'ne üye devletler için bir önerge oluşturuldu. Önergenin 5 önemli ana maddesi;⁹⁷

- “Vatandaşların hayatları boyunca eğitsel ve mesleki rehberlik ihtiyaçları karşılamaya yönelik hizmet sunum sistemi olan hayat boyu rehberlik sistemlerinin ortaya konması;
- İhtiyaç duyulan her yerde ve her zaman vatandaşlar için teslim ve kullanımı daha kolay kılarak rehberliğe erişimin genişletilmesi
- Bilgi ve ürünler dahil olmak üzere rehberlik hizmet sunumun tüm yönlerinde kalite güvence mekanizmalarının güçlendirilmesi;
- Rehberlik hizmetlerinin vatandaşlarının öğrenim ve kariyer gelişimlerini yönetme yeterliklerini güçlendirmesi için yeniden odaklanması

⁹⁶ European Commission, **European Employment Observatory Review: Spring, 2005**, s.15.(Çevrimiçi) http://aei.pitt.edu/43886/1/Observatory_2005.pdf (Erişim Tarihi:14.07.16)

⁹⁷ CEDEFOP, “From Policy to Practice – A Systemic Change to Lifelong Guidance in Europe”, Çev. Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi- İŞKUR, Cedefop Panorama Serisi;149, Lüksemburg, 2008, s.17, (Çevrimiçi) <http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/Politikadan%20Uygulamaya.pdf> (Erişim Tarihi: 02.07.2017)

- Ulusal ve bölgesel düzeyde politika ve sistem gelişimi için yapıların kuvvetlendirilmesi” şeklinde yer almaktadır.

İş arayan bireyler, iş arama sürecinde çeşitli iş arama kanallarını kullanabilmektedir. Bu kanallar, kamu kurumları aracılığı ile iş arama özel istihdam büroları aracılığı ile iş arama işverene doğrudan başvurma yoluyla iş arama arkadaşlara, akrabalara, tanıdıklara sorarak iş arama, gazete ve dergilerde başvuru yapılmış ilanlar, gazete ve dergilerde incelenmiş ilanlardır. Avrupa’da iş arayan bireylerin ve herhangi bir işte çalışmasına rağmen, iş arayan bireylerin kullandıkları kanalları ve bahsi geçen iş arama kanallarını kullanım oranları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 6: Avrupa’da İş Arayan Bireylerin İş Arama Kanalları ve İş Arama Kanallarının Kullanım Oranları (İstihdam edilmemiş (işsiz), aylık iş arama sürecinde, 25-64 yaş Aralığında, 2012)

ÜLKELER	A.	B.	C.	D.	E.	F.
Avusturya	78.7	18.7	77.9	77.1	53.1	88.5
Belçika	63.7	40.0	30.0	34.6	18.1	59.7
Çek Cumhuriyeti	67.0	17.5	63.1	93.4	31.3	61.5
Danimarka	58.5	3.6	83.1	76.5	77.6	93.3
Estonya	54.7	10.2	32.1	67.1	33.7	74.8
Finlandiya	62.6	17.6	44.2	38.1	43.0	89.6
Fransa	60.5	26.1	54.1	55.7	49.3	78.4
Almanya	79.7	13.0	22.2	39.3	56.0	57.6
Yunanistan	66.7	8.4	89.8	93.6	42.2	79.7
Macaristan	74.4	34.9	78.0	90.8	55.1	90.3
İrlanda	49.5	33.8	75.6	88.8	30.5	92.5
İtalya	34.5	19.9	66.5	82.4	33.2	68.6
Lüksemburg	75.7	35.5	70.4	64.8	59.0	84.8
Hollanda	49.2	46.3	68.7	61.6	36.7	63.0
Norveç	63.4	14.3	36.4	17.5	46.3	62.6
Polonya	73.5	9.5	60.8	79.6	40.0	76.3
Portekiz	49.0	42.8	73.8	79.9	52.7	73.4
Slovak Cumhuriyeti	78.9	10.4	39.3	77.9	34.0	68.9
Slovenya	78.3	28.5	83.8	91.9	76.0	87.6
İspanya	34.2	32.9	80.7	89.9	41.8	71.3
İsveç	81.8	11.5	43.4	26.2	20.6	55.7
İsviçre	52.2	31.5	32.8	22.2	27.7	69.5
İngiltere	57.9	24.2	44.0	43.5	57.3	80.8
Avrupa Birliği	62.8	23.1	58.7	64.9	44.1	75.1

Kaynak: OECD, *Employment Outlook*, 2015. s.165.

A: Kamu Kurumları Aracılığı İle İş Arama
C: İşverene Direk Başvurma Yoluyla İş Arama

B: Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle İş Arama
D: Arkadaşlara, Akrabalara, Tanıdıklara Sorarak İş Arama

E: Gazete ve dergilerde başvuru yapılmış ilanlar

F: Gazete ve dergilerde incelenmiş ilanlar

Tablo 7: Avrupa’da İş Arayan Bireylerin İş Arama Kanalları ve İş Arama Kanallarının Kullanım Oranları(İstihdam edilmiş (çalışan), aylık iş arama sürecinde, 25-64 yaş Aralığında, 2012.)

ÜLKELER	A.	B.	C.	D.	E.	F.
Avusturya	25.0	13.8	67.9	72.1	41.9	87.6
Belçika	28.4	22.05	25.4	29.9	15.0	60.8
Çek Cumhuriyeti	15.3	13.0	48.8	66.5	24.8	60.8
Danimarka	13.1	2.2	54.4	52.1	66.8	85.2
Estonya	5.9	11.2	25.9	59.5	34.8	76.5
Finlandiya	14.1	6.3	41.2	27.9	41.1	87.9
Fransa	32.6	17.7	59.3	60.1	49.7	75.1
Almanya	39.3	9.3	22.0	41.2	52.1	61.7
Yunanistan	23.1	5.6	84.6	93.1	30.4	70.5
Macaristan	29.3	21.2	59.2	85.1	44.2	88.6
İrlanda	21.6	42.6	73.1	72.2	32.2	91.4
İtalya	14.6	16.1	55.2	67.4	24.1	60.5
Lüksemburg	35.4	27.3	64.4	52.3	51.0	79.7
Hollanda	14.3	21.9	55.5	57.0	21.4	51.6
Norveç	11.9	3.3	19.0	9.8	25.8	54.2
Polonya	20.7	7.6	45.5	75.1	40.4	77.0
Portekiz	21.7	33.2	64.1	76.8	50.0	69.2
Slovak Cumhuriyeti	42.5	5.8	35.8	77.6	30.2	72.6
Slovenya	12.2	20.1	65.1	82.5	67.1	84.5
İspanya	15.6	28.2	73.5	83.5	43.8	68.6
İsveç	46.3	7.6	43.8	20.3	19.8	47.7
İsviçre	13.1	8.1	18.0	30.8	19.5	75.3
İngiltere	13.6	17.5	29.7	31.4	45.2	74.8
Avrupa Birliği	22.2	15.7	49.2	57.6	37.9	72.2

Kaynak: OECD, **Employment Outlook**, 2015. ss.165-166.

A:Kamu Kurumları Aracılığı İle İş Arama

B:Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle İş Arama

C:İşverene Direkt Başvurma Yoluyla İş Arama

D:Arkadaşlara, Akrabalara, Tanıdıklara Sorarak İş Arama

E:Gazete ve dergilerde başvuru yapılmış ilanlar

F: Gazete ve dergilerde incelenmiş ilanlar

Tablo 6 ve Tablo 7 incelediğinde, AB’nde, işsiz veya çalışan bireylerin ağırlıklı olarak gazete ve dergilerde yer alan iş ilanlarını incelendikleri görülmektedir. Gazete ve dergilerden bilgi elde edilmesinin basit yollarla olması, oranların yüksek olmasının nedeni olabilir. Sonrasında ise, işsiz ve çalışan bireylerin arkadaşlara, akrabalara, tanıdıklara sorarak iş aradıkları görülmüştür. İş arama sürecinde iş arayan bireylere tanıdıkları kişiler bu şekilde, referansı olarak yönlendirme yapabilmektedir. Kamu kurumlarına yapılan başvurularda, öncelikli olarak yüz yüze olarak yapılmaktadır. Genel olarak bireyin kaydı yok ise kayıt oluşturulur. Mevcut kaydı varsa, iş arayan

profili tekrar güncelleme yapılmaktadır. Sonraki görüşmeler için, belirli aralıklarla randevu verilmektedir. Özel istihdam bürolarına internet üzerinden başvurular yapılabilmektedir. Bazı firmaların insan kaynakları bölümleri de bireysel başvuruları kabul etmektedir.

2.2.1. Hayat Boyu Öğrenme Programı

Daha önce de belirtildiği üzere Avrupa İstihdam Stratejisi'nin, hem “istihdam edilebilirliğin geliştirilmesi” ayağında hem de “Uyarlanabilirlik” ayağında hayat boyu öğrenmeye ilişkin faaliyetlere yer verilmiştir. Bu amaçla Socrates ve Leonardo da Vinci gibi bazı programlar hayata geçirilmiştir.

AB'nin eğitim alanındaki en kapsamlı programı olan **Socrates**, her yaş ve düzeydeki eğitimi kapsayan Avrupa çapındaki ilk girişim olup hayat boyu öğrenme kavramına da kapsamlı bir yaklaşım getirmiştir. Programın ilk aşaması 1995-99 yılları arasında uygulanmış ve ikinci aşaması (2000-2006), 24 Ocak 2000'de Avrupa Parlamentosu ile AB Bakanlar Konseyi'nin ortak kararıyla uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye’de 2000 yılında bu programa dahil edilmiştir. Otuz Avrupa ülkesini kapsayan Socrates Programı'nın temel amacı, Avrupa bilgisini oluşturmak ve böylece yüzyılın değişimlerine ayak uydurmak, hayat boyu öğrenmeyi sağlamak, herkesi eğitim ve öğretim olanaklarına ulaşması konusunda teşvik etmek, herkesin tanınan bilgi ve becerilere kavuşmasını sağlamaktır⁹⁸.

Hayat boyu öğrenme kapsamında bir dizi girişimlerden olan ve 1994'te kabul edilen **Leonardo Da Vinci** Programı'nın amacı, AB mesleki eğitim politikasının uygulanmasına katkıda bulunmaktır. 12 Kasım 2002 tarihinde, Avrupa Birliği Konseyi, Leonardo Programı kapsamında geliştirilen hedefleri takip etmek için resmi bir zorunluluk olarak, mesleki eğitim ve öğretimde geliştirilmiş Avrupa işbirliğinin

⁹⁸ Naci Gündoğan, “Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak “Yaşam boyu Öğrenme” ve Bazı Örnek Program ve Uygulamalar”, **Kamu-İş**; C: 7, S: 2/2003, ss. 9-10.

geliştirilmesine ilişkin bir kararı onaylamıştır. Burada ulaşmak istenen hedef, üye devletlerin almış oldukları önlemleri desteklemek, tamamlamak, kaliteyi iyileştirmek, yeniliği teşvik etmek ve eğitim sistemlerinin, eğitim uygulamalarının Avrupa boyutunu güçlendirmek için ulus ötesi işbirliğini sağlayabilmektir.⁹⁹

1997 yılında yayımlana AİS' ne katkıda bulunmak için hazırlanan 1998 yılında AB İstihdam Politikaları Rehberi, “Bireysel Eylem Planı”nın önemine dikkat çekmiştir. Bireysel Eylem Planı’nı iş arayan bireylere yönelik gerçekleştirilen, yüz yüze görüşme, yapılan test ve analizler ile ortaya çıkarılan zayıf, güçlü yönleri, duygusal ve nesnel özelliklerini dikkate alınarak hazırlanan yol haritası olarak değerlendirmek mümkündür. 20. yüzyılın sonlarına doğru, işgücü piyasası ile ilgilenen kamu istihdam kurumları, “Bireysel Eylem Planı” nı istihdam edilebilmenin en önemli araçları arasında görmüştür.¹⁰⁰ Böylelikle kamu kurumlarında, Bireysel eylem Planı’nı bireyle birlikte hazırlayacak olan nitelikli danışman ihtiyacı doğmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte Bireysel eylem planı, bireye bir defa hazırlanan bir plan değildir. Hazırlanan planın yıllar içinde, gelişen işgücü piyasası koşullarına göre, bireyin değişen beklentilerine göre güncellenmesi ihtiyacı oluşabilir. Bu bağlamda bireye verilen danışmanlık hizmeti hayat boyu devam edebilmelidir.

Avrupa’da hayat boyu öğrenmeye yönelik olarak, 2000 yılında “Hayat Boyu Öğrenme Bildirisi” (*Memorandum Of Lifelong Learning*) yayınlanmıştır. Bildiride, Avrupa’da Hayat Boyu Öğrenme kapsamında tutarlı stratejiler ve pratik önlemlere yer verilmiştir. Avrupa Konseyi, 2001 yılında bu bildiriye destekleyecek “Avrupa'daki Hayat Boyu Öğrenme Alanını Gerçeğe Dönüştürme” (*Making A European Area Of Lifelong Learning A Reality*) başlıklı eğitim, kültür ve gençler gibi konuların ele alındığı bir bildiri yayınlanmıştır. 2002 yılında, bu yayını izleyen “Hayat Boyu Öğrenmenin Kalite Göstergeleri Üzerine Bir Avrupa Raporu” (*A European Report On*

⁹⁹ EUROFOUND, **Vocational Training**, 29 November 2010, (Çevrimiçi) <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/vocational-training> (Erişim Tarihi:18.03.2016)

¹⁰⁰ Yılma Halis Dörtlemmez, “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hedef Kitle Odaklı Seçenekli Hizmet Sunumu”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, ss.10-11., (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:18.03.2016)

Quality Indicators For Lifelong Learning) bir grup çalışması yayınlanmıştır. Her iki yayın ve rapor, ulusal düzeyde Avrupa'nın Hayat Boyu Öğrenme politikaları ve öncelikli uygulanması gereken ulusal stratejilerin bir anahtarı olarak rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin önemi vurgulamıştır. Anlaşmaların genelinde, Avrupa ve çevresindeki vatandaşların, rekabetçi, bilgi temelli ekonomi, aktif istihdam tavsiyeleri ve refah politikalarının dahil edilen bir toplum inşası için eğitim ve iş fırsatları hakkında iyi, kaliteli bilgiye kolay ulaşım sağlanması içi ve danışmanlık hizmetlerinin gerekliliğinde fikir birliği vardır.¹⁰¹

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından 2007–2013 dönemini kapsayan **Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP)**, 1 Ocak 2007 itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Programın hedefleri arasında, toplumun bilgi temelli gelişmesini sağlamak, ekonomik kalkınmanın sürdürülebilir olmasına katkıda bulunmak, iyi iş imkânlarının sayısının artmasını sağlamak, bireylerin çevre ile ilgi hassasiyetini arttırmak bulunmaktadır.¹⁰²

Bu bağlamda AB ülkelerinde, danışmanlık hizmetlerinin hayata geçirmesindeki temel amacın, hayat boyu öğrenme, işgücü piyasası etkinliği ve ekonomik gelişme, sosyal eşitliği sağlamak gibi, hedeflere ulaşılması olarak değerlendirilebilir. İşgücü piyasasında sunulan danışmanlık hizmetinin ekonomi ve sosyal politikalarda kullanılmasının 3 tane ana hedefi vardır.¹⁰³

1. “Eğitim sistemi çalışması için bir mekanizma üretme
2. İşgücü piyasası ile eğitim sisteminin birlikte idare eden bir mekanizma
3. Hayat boyu öğrenmeyi ve istihdamı destekleyen her şey için bir mekanizma”

¹⁰¹ Ronald G. Sultana, “Guidance Policies in The Knowledge Society Trends, Challenges and Responses Across Europe a Cedefop Synthesis Report”, Cedefop Panorama Series;85, Luxembourg, Office for Official Publications of The European Communities, 2004, s.13., (Çevrimiçi) www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf (Erişim Tarihi:14.07.16)

¹⁰² MEB, **Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi**, s.37., (Çevrimiçi) <http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20dokuman.pdf> (Erişim Tarihi:14.07.16)

¹⁰³ Sultana, **a.g.e.**, ss.31-32.

Avrupa’da danışmanlık hizmetlerinden, işgücü piyasasının desteklemesi ve ekonomik hedeflerin geliştirilmesine yardımcı olması beklenmektedir. Bu hedeflerin gerçekleşmesi için, arz ve taleplerin kısa sürede, uygun eşleştirilme işleminin yapılması gerekmektedir. Doğru bir eşleşmenin yapılması çok önemlidir fakat bu eşleştirme işleminin birden fazla gerçekleşmesi, tekrar etme durumu söz konusudur. Bununla birlikte danışmanlık hizmetleri ile birçok yetişkinin okul hayatına veya meslek eğitimi hayatına geri dönmesi sağlanmaktadır. Ekonomi hedeflerin gerçekleşebilmesi ise, insan kaynaklarından etkin bir biçimde yararlanmaktan geçmektedir. Öğrencilerin sınırlarını ve niteliklerini göz önünde bulundurmak, istenen insan gücünü yetiştirme konusunda destek hizmetleri vermek gerekmektedir. 1997 yılından beri, İsveç’te uygulanan yetişkinler eğitimi kapsamında örgün eğitimden yararlanamayan bireylerin kısa sürede eğitim eksikliklerini tamamlamak için meslek eğitimi verilmektedir. Amaç, mesleki yaşamdaki değişkenlere yanıt veren tamamlayıcı bir yetiştirme kazandırmayı sağlamaktır.¹⁰⁴

Danışmanlık hizmetlerinin hedefleri genel olarak, işgücü hareketliliğinin gelişmesine, işsizliğin önlenmesi veya işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmaktır. Değişen işgücü piyasasına ait parametrelerine ayak uydurmak için, hayat boyu iş yerine, hayat boyu kariyeri desteklemek, iş memnuniyetini arttırmak, keyif aldıkları bir işe sahip olmalarını sağlamak danışmanlık hizmetlerinin başlıca görevleri arasında yer almaktadır.¹⁰⁵

Hayat Boyu Öğrenme Bildirisi’nde, danışmanlara ihtiyaç duyulma sebepleri arasında, çalışma alanları, gelecekte olabilecek varsayımlar hakkında bilgi verilmesi hizmeti, görülmektedir. Öncelikli olarak danışmanlık hizmetleri, Avrupa’nın her tarafında, herkesin yaşamları süresince iyi kalitede bilgi ve fırsatlar hakkında erişimi sağlama konusunda destek olmalıdır. Bu bağlamda, eğitimsel ve mesleksel bireysel rehberliğin arasında ayrımı noktasında sorunların üstesinden gelebilen yeni bir toplumun oluşabilmesi için, sürekli olarak ulaşılabilir olduğu bir danışmanlık

¹⁰⁴ Ümit Karaman, “Amaç Yapı ve Yönetim Süreçleri Açıklarından İsveç Eğitim Sistemi”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1988, Sayı: 1, Cilt: 17, ss.37-40.

¹⁰⁵ Sultana, **a.g.e.**, ss.37-38.

servisinin ihtiyaç vardır. Danışmanların görevi, bireyin hayatı boyunca, bireye uygun bilginin verilmesi ve karar vermesini kolaylaştırmak ve motivasyonunu sağlamaktır. Bu durum daha çok proaktif bir yaklaşımı olmasını gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bireylerin tavsiye için gelmesini beklemeden, ilerleme kaydetmek için bireylere ulaşım sağlanmalıdır. Ayrıca eğitimi veya meslek eğitimi kurslarını bırakmış, başarısız olmuş bireyler için, telafi edilmesi veya önlenmesi için pozitif anlamda harekete geçilmelidir. Danışmanların ve rehberlerin gelecekteki rolleri düşünüldüğünde, gelecek için danışanlarının ilgi ve yeteneklerini ön planda tutan, en iyi kursa karar vermede yardımcı olacak bilgileri en geniş aralıkta verebilmesi önemlidir. Aynı zamanda danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kaliteli bir şekilde gelişebilmesi için internet tabanlı bilgilere ulaşılabilmesi ve durum tespiti için araçların kullanımı ile ilgili yeni görüşler ortaya atılmalıdır. Danışmanlık ve rehberlik servisleri, bütünsel olarak tüm koşullara hazırlıklı olmalı ve toplumun çeşitliliğine göre talep ve ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik olmalıdır. İşgücü piyasasının yerel halkının ihtiyaçlarına hitap edebilmeli, sosyal koşullar ve bireysellikle birlikte aile yapısı göz önünde bulundurarak, tavsiyelerde bulunmalıdır.¹⁰⁶

Bununla birlikte, yoksulluğun azaltılmasında da danışmanlık hizmetleri kullanılan bir stratejilerden biridir. Avrupa ülkelerinde, işgücü piyasasında danışmanlık hizmetleri, özellikle marjinal ve dezavantajlı gruplara yönelik ihtiyaçları sağlamaktadır. Bir nitelik veya beceri kazanmadan okuldan, işten ayrılan, uzun süreli işsiz, iş yerlerine uzak ücra yerlerde yaşayanlar, engelliler, etnik kökenleri farklı bireyler, göçmenler, sığınmacılar, eski hükümlüler, uyuşturucu bağımlıları, eski askerler, bu gruplara örnek verilebilir.¹⁰⁷

Bireylere AİS' nin hedeflerine ulaşılabilmesi için, hayat boyu öğrenmeye ve hayat boyu rehberliğe destek verilmesi gereklidir. Böylelikle hayat boyu rehberlik kapsamında, bireylerin kariyer yönetiminde başarılı ve kişisel hedeflerine ulaşabilmesi

¹⁰⁶ Comission of The European Communities, **A Memorandum of Lifelong Learning**, Brussels, 2000, ss.16-17 (Çevrimiçi) http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Erişim Tarihi:14.07.16)

¹⁰⁷ Sultana, **a.g.e.**, s.40.

için, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kilit bir rol oynadığı, su götürmez bir gerçektir.¹⁰⁸

2.2.2. AB İstihdam Hizmetleri Ağı (EURES)

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, AB’nde istihdamın artırılması, işgücü talebinin ve arzının uygun bir şekilde eşleştirilmesi için sosyal politikalar üretmektedir. “İşçilerin Serbest Dolaşımı” da bu hedeflerin gerçekleşmesinde önemli bir araç olarak görülmüştür.¹⁰⁹ İşsizlikle mücadele kapsamında “İşçilerin Serbest Dolaşımı” önemli bir araç olarak görülmesine karşın, çözülmesi gereken problemleri de beraberinde getirmiştir. AB’de işçiler vatandaşı olmadığı ülkelerde çalışmak istediklerinde, çalışma koşulları ve hakları, iş olanakları, uygun işe yerleşme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır.

Bu bağlamda, AB de yaşayan bireylerin serbest dolaşımı sırasında, iş arayan bireylerin iş, eleman arayan işverenleri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla 1994’te “EURES” adını taşıyan “Avrupa İstihdam Hizmetleri Ağı” oluşturulmuştur. 28 AB üye ülkesinin yanı sıra Norveç, İzlanda, Liechtenstein ve İsviçre bu ağı kullanan ülkelerdir. Ağa üye olan danışanlar sistemi, internet sitesi üzerinden kullanmakla beraber, talep ettikleri takdirde istihdam danışmanı tarafından bilgi ve danışmanlık hizmeti alabilmektedir. Ağ sayesinde getirilen işçilere yönelik haklarla, istihdam edilmeleri durumunda bireyler, bulundukları ülkenin vatandaşları ile aynı çalışma koşulları ve haklara sahip olabilecektir.¹¹⁰

EURES dört ana yapıdan oluşmaktadır. Avrupa Koordinasyon Ofisi (ECO), Ulusal Koordinasyon Ofisleri (NCO), *EURES Partners* ve *Associated EURES Partners*’ dan oluşmaktadır. İş arayan ve işverenlerin her gün ulaşabileceği EURES’

¹⁰⁸ CEDEFOP, “Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe”, a.g.e., s.1.

¹⁰⁹ Özçüre, **a.g.e.**, s.163.

¹¹⁰ M. Çağlar ÖZDEMİR, “Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak Eures ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu” **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Ocak 2011, s.15.

te 2018 yılı itibariyle Avrupa genelinde 1000 istihdam danışmanı, kayıtlı işveren sayısı 11.753, işverenlerin talep ettiği 1.593.213 açık iş ve 381.738 iş arayan kişinin özgeçmişi bulunmaktadır.¹¹¹

EURES, AB üye ülkeleri ve AB'ne üye olmayan ama ayrıcalıklı olarak bu programdan yararlanan ülkeler arasında güçlü bir istihdam ağı kurmayı hedeflemiştir. Sistemin işleyişi, kamu istihdam kurumlarının sahip olduğu işleyişe sahiptir. Her ülkenin kendi içinde, danışmaların, sürece destek olduğu bir network sistemi bulunmaktadır. Bununla birlikte *EURES* kullanılan ülkelerde birbirleriyle koordineli olarak, çalışmalarını yürütmektedir.

Avrupa'da, danışmanlık hizmetleri örgütsel olarak değişmektedir. Çeşitli Avrupa istihdam hizmetlerinin tutumları, tam istihdamı ilerletmedeki rolleri, işverenleri doğrudan işverenlerle destekleme konusundaki çalışmaları, iş eğitimi ve mesleki eğitimin gözetimi ile ilişkileri bakımından farklılık göstermektedir. Fakat Avrupa Birliği'nin kontrolünde, kıta çapında bir ağ oluşturulması, verimliliğin artmasına yol açmıştır.¹¹²

2.2.3. Mesleki Rehberlik İçin Ulusal Kaynak Merkezleri Ağı (Euroguidance)

Avrupa'da hayat boyu öğrenmenin ön şartı olarak, hayat boyu rehberlik kavramı kabul edilmektedir. Hayat boyu rehberlik kavramının, ortak normlar çerçevesini ve bilgi kalitesini sağlamak amacıyla, 1992 yılında Avrupa Komisyonu, Avrupa'da, istihdam, iş, meslek, gibi konularda rehberlik, danışmanlık hizmeti vermek için ulusal rehberlik ve bilgi merkezi ağı oluşturma kararı aldı. Başlangıçta bu ağı

¹¹¹ European Commission, "EURES Services" (Çevrimiçi) <https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-services> (Erişim Tarihi:18.05.2018)

¹¹² The Editors of Encyclopaedia Britannica, "Employment Agency" **Encyclopaedia Britannica**, (Çevrimiçi) <https://www.britannica.com/topic/employment-agency> (Erişim Tarihi:14.11.2018)

uygulayan ülkeler, Belçika, Almanya, Danimarka, Yunanistan, İspanya, Fransa, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz ve Birleşik Krallık olmak üzere 12 ülkeden oluşuyordu.¹¹³

Bugün ise AB üye ülkeleri ve 2005 yılında Türkiye'nin katılımı ile Avrupa Serbest Bölge Birliği (EFTA) ülkelerinde toplam 34 ülkede faaliyet gösteren, Mesleki Rehberlik İçin Ulusal Kaynak Merkezleri Ağı (*National Recourses Centres for Vocational Guidance*) veya kısaca *Euroguidance* olarak bilinen bu merkezler ulusal kaynak ve bilgi merkezi ağıları mevcuttur. *Euroguidance*'ın amacı, Avrupa'da eğitim, öğretim, meslek, iş ve rehberlik konuları hakkında ayrıntılı olarak bilgi verilerek katkıda sağlanması ve destek vermektir. Eğitim alanında ve istihdam alanında çalışan rehberler, politika yapıcılar ve danışmanlık hizmeti veren bireyler, *Euroguidance*'ın temel hedef kitesidir. 2009 yılından beri *Euroguidance* kapsamındaki faaliyetleri İŞKUR Genel Müdürlüğü İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir.¹¹⁴

Euroguidance 'ın gerçekleştirdiği faaliyetler aşağıda özetlenmiştir;¹¹⁵

- Farklı temalarda seminerler, eğitim ve çalışma ziyaretleri düzenleyerek rehberlik uygulayıcılarının ulusal ve uluslararası ağlarını destekleme
- Farklı paydaşlar arasında rehberlik ve eğitim alanlarında işbirliğini teşvik etme
- Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Rehberlik Politika Ağı (ELGPN) ile işbirliği içinde ulusal rehberlik sistemlerinde Avrupa boyutu kapsamında geliştirilmesine destek verme
- Öğrenme amaçları doğrultusunda hayat boyu rehberlik ve hareketlilik konusunda kaliteli bilgi sağlama.

Euroguidance, hayat boyu öğrenmenin ön şartını gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan danışmanlık hizmetlerinin Avrupa boyutunda geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda farklı ülkelerde faaliyet gösteren danışmanlık hizmeti

¹¹³Wikispaces, "Euroguidance Network" (Çevrimiçi) <https://euroguidancemobility.wikispaces.com/Brief+history+of+the+Euroguidance+network> Erişim Tarihi:05.04.2017

¹¹⁴ MEB, ÇSGB, **a.g.e.**, ss.12-13.

¹¹⁵ Euroguidance, "Euroguidance About Us" (Çevrimiçi) <http://www.euroguidance.eu/about-us/> (Erişim Tarihi:05.04.2017)

veren kurumların arasında işbirliği sağlamak ve ortak projeler üretilmesini desteklemektedir.

2.2.4. Avrupa’da Öğrenme Fırsatları Portalı (PLOTEUS)

Birçok ülke kariyer danışmanlığını, eğitim sistemini olumlu yönde etkileyen yöntemlerden biri olarak görmektedir. Danışmanlık hizmetleri ile hedeflenen, temel niteliklerin seviyesini iyileştirebileceği, sınıfta kalmaların veya kendi isteğiyle okulu bırakanların sayısının azaltılması, mezuniyet oranlarının artmasına katkıda bulunmaktadır. Danışmanlık hizmeti, eğitim ve işgücü arasındaki uyumsuzluğu iyileştirmeye yönelik alanlarda önemli bir etkinliktir. Aynı zamanda eğitimin kalitesinin, uluslararası boyuta getirilmesinde de kariyer danışmanları bilgi vermektedir. Avrupa’da Öğrenme Fırsatları Portalı (*Portal on Learning Opportunities throughout the European Space - PLOTEUS*), Avrupa’da öğrenim görme konusunda bilgi edinmek için öğrencilere, iş arayanlara, öğretmenlere yardım etmeyi amaçlamaktadır.¹¹⁶

PLOTEUS’ un hedef kitlesi, öğrenciler, iş arayanlar, çalışanlar, aileler, rehber ve danışmanlar ve eğitimciler kısaca Avrupa’daki eğitim ve öğretim konularında bilgi edinmek isteyen bireylerdir. Anaokulundan, ilköğretime ve oradan liseye ve üniversiteye kadar bütün okullar, yetişkin eğitim kursları, mesleki eğitim okulları ve merkezleri ve üniversitelere bağlı bütün fakülte, bölüm veya yüksekokullar hakkında her eğitim seviyesine uygun olarak bilgi sağlanabilmektedir. *Erasmus*, *Mundus*, *Tempus* ve Gençlik gibi değişim programları için mali ve burslar hakkında bilgi vermektedir. Öğrencilerin Avrupa’da eğitim görmek istediklerinde ihtiyaç duydukları eğitim ve öğretim sağlayan kurum ve kuruluşlar hakkında bilgi, burs, kalacak yer, gündelik masraflara kadar geniş bir yelpazede, her türlü bilgiye ulaşabilmektedirler.¹¹⁷

¹¹⁶ OECD, *Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap*, s.22.

¹¹⁷ MEB, ÇSGB, a.g.e., s.14.

2.2.5. Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı (ELGPN)

2007 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kurulan Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Rehberlik Politika Ağı (*European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN*), eğitim ve istihdam sektörlerinde hayat boyu rehberlik konusunda Avrupa işbirliğini geliştirmede Avrupa Birliği (AB) üye devletlerine, AB Hayat Boyu Öğrenme Programı kapsamında yardım için uygun bulunan komşu ülkelere ve Avrupa Komisyonuna yardım etmeyi hedeflemektedir. Amacı, AB Hayat Boyu Rehberlik Kararlarında (2004; 2008) belirlenen öncelikleri uygulamada Üye Devlet düzeyinde işbirliğinin gelişmesini teşvik etmektir.¹¹⁸

ELGPN'ye üyelik, “2007-2013 Hayat Boyu Öğrenme Programı” kapsamında yardım için uygun bulunan tüm ülkelere açıktır. Katılımcı ülkeler ağda görev yapmak üzere temsilcilerini tayin etmektedir ve hem hükümet hem de hükümet dışından temsilciler atamaya teşvik edilmektedir. Neredeyse tüm ülkeler ki, bunlar arasında Türkiye’de yer almaktadır, eğitim bakanlığı tarafından temsil edilmektedir.¹¹⁹

2.3. SEÇİLMİŞ BAZI AB ÜYESİ ÜLKELERDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ

İşgücü piyasasında danışmanlık hizmetleri, gelişmiş ülkeler veya gelişmekte olan ülkeler olsun, tam istihdamın sağlanması, işsizliğin azaltılabilmesi ve ekonomik büyümeyi sürdürmek ve toplumsal uyumu güçlendirmek için öneme sahip bir öğedir.

¹¹⁸ ELGPN, “Yaşam Boyu Rehberlik Politikaları: Yürütülmekte Olan Çalışma, Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı 2009–10 Çalışması İle İlgili Bir Rapor”, Ankara, 2011, s. 9.

(Çevirim içi) http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/turkish/tr_elgpn_short_report_2009_2010/ (Erişim tarihi: 08.09.2018).

¹¹⁹ A.e.

Bununla birlikte, ülkelerin ekonomik ve sosyal durumlarına göre ve bölgesel problemlerine karşı, bölgesel strateji geliştirmeleri gerekir. İşgücü piyasasında, iş ve iş arayan birey arasında doğru eşleştirmenin yapılması gerekmektedir. Doğru meslek seçme konusunda, bireyin istediği, sevdiği, başarılı olabileceği bir meslek seçebilme konusunda bilgilendirilmeli ve fırsatlardan yararlanabilmelidir. Danışmanlık hizmetinin görevi, bu konuda bireyi doğru bir şekilde yönlendirmektir. Bu bölümde, AB'ne üye olan ve işgücü piyasası hakkında "Danışmanlık Hizmetleri" veren bazı ülkelerin sunmuş oldukları faaliyetler incelenmeye çalışılmıştır.

2001 yılında Thuy, Hansen ve Price tarafından yapılan kapsamlı çalışmaya göre, Avrupa'da kamu istihdam kurumlarının dört temel işlevi vardır. Bu işlevler, iş bulma, işgücü piyasası bilgilerini sağlama, işgücü piyasası düzeltme programlarının yönetilmesi ve işsizlik ödeneği yardımı uygulamaktır. İş arama yardımı programları, eğitim ve öğretim programları ve doğrudan iş yaratma programları olarak nitelendirilmektedir. Bu programlar kendi kendine yardım sağlama, grup faaliyetleri, iş kulüpleri, iş fuarları ve atölye çalışmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Bireysel yardım ise, mesleki rehberlik ve yoğun danışmanlık programlarıdır.¹²⁰

Genel olarak AB'nde danışmanlık hizmetleri, kariyer danışmanı ile yapılan görüşme adımları ve hedeflerin belirlenmesi ile başlamaktadır. Sonrasında bu hedeflere ulaşmak için kişisel eylem planı hazırlanmaktadır. Bunlar genellikle iş arama teknikleri geliştirme, istihdam seçimi görüşmelerinde, iş başvurularını ve cv hazırlamada gibi konularda destek hizmeti vermektir. Bu eğitimler, bireysel olarak veya grupla beraber verilebilmektedir. Daha detaylı destekler için, iş arama becerilerine ihtiyacı olduğu düşünülen veya talepte bulunan danışanlar "İş Kulüplerine" yönlendirilmektedir. Böylelikle kariyer danışmanı, danışanın istihdam şansını artırmak için tasarlanmış mesleki eğitim programlarına yönlendirerek doğrudan iş becerilerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Bazı ülkelerde iş arayan

¹²⁰ Ronald G. Sultana, A.G. Watts , "Career Guidance in Public Employment Services Across Europe", **International Journal for Educational and Vocational Guidance, Springer**, Vol. 2006, No:6, s.31. (Çevrimiçi) https://www.um.edu.mt/data/assets/pdf_file/0019/39502/PES-Sultana-Watts-IJEVG.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)

birey, daha da uzmanlaşmış kariyer danışmanlarına yönlendirilmektedir.¹²¹ Görülmektedir ki AB’nde danışmanlık hizmetleri, bir dizi işlem basamaklarından oluşmaktadır. Her adımda doğru teşhis yapılması ve danışanın kendine en uygun danışmalık hizmeti almasına özen gösterilmektedir.

Danışmanlık hizmetlerinin uygulanma biçimleri bakımından ülkeler arasında farklılıklar görülmektedir. Mücadele edilmesi gereken sorunlar ortak olsa bile, hem sosyal hem de politik olarak çeşitli kültüre sahip olmaları, sosyal politikalara ayrılan bütçelerin farklı olması gibi denenenlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, Avusturya, Finlandiya, Almanya, Hollanda Portekiz, İngiltere üç aşamalı danışmanlık hizmeti vermektedir. Birinci aşama kamu istihdam servisi kullanıcıları internet ortamında iş arayabilmektedirler. İkinci seviye danışmanlık hizmetleri, iş kulüplerini kapsayan hizmetlerdir. İş kulüplerinde kendilerine olan özgüvenlerinin yerine gelmesi, motivasyonlarının sağlanması, beceri ve yetenek gibi özelliklerinin arttırılmasına yardımcı olacak tavsiyelerde bulunmak, özgeçmiş hazırlanmasında yardımcı olmak, iş mülakatlarında nasıl davranılacağı gibi eğitimlerin verilmesi gibi istihdam arttırıcı nitelikte hizmetler sunulmaktadır. Üçüncü aşama da ise danışmanların, dezavantajlı grupların iş bulma sürecinde, bireyin nelere ihtiyaç duyabileceği, nelerden yarar sağlayabileceği alanında bireylerin istekleri yönünde, verilen danışmanlık hizmetleridir.¹²²

Örnek ülkelerde ele alınmamakla birlikte, Belçika’nın Flaman bölgesinde kamu istihdam kurumu olan ve kısa adı FOREM (*Formation et Emploi*) de kariyer danışmanlığı hizmetine yönelik bir uygulamadır. İlk defa modern anlamda kamu kurumları tarafından yapılan işe yerleştirmeler Belçika’da gerçekleşmiştir. Yetkili hükümet, istihdam da dahil olmak üzere bir çok bölgesel meselelere ilişkin özerk yasal otoriteye sahiptir. Bu noktadan hareketle yetkili hükümet, kariyer danışmanlığının istihdam edilebilirliği geliştirmede bir araç olarak kullanılmasının etkisi incelenmek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Ocak 2005’te yapılan bu çalışma, işverenlerin, çalışanların istihdam edilebilme özelliklerini arttırıcı kariyer danışmanlığı hizmetlerine

¹²¹ A.e.,s.33.

¹²² Sultana, a.g.e., ss.56-57.

katılıp katılmadığını ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalar sonrasında proaktif çalışanların bile, istihdam edilebilirliği artırıcı bu danışmanlık hizmetlerine katılım gösterdiği gözlenmiştir. Hükümetin bu danışmanlık hizmetlerinin maliyetini karşılamak için bazı şartları mevcuttur. Kariyer danışmanları ile bireyler ile yüz yüze ve birebir görüşmelerini istemiş, telefon, internet veya grup görüşmelerini bu kapsamın dışında tutmuştur. Danışmanlığın gerekliliklerinden olan tarafsızlık ve gizlilik ilkesi teşvikten yararlanma şartlarından biridir. Altı yıl boyunca her çalışanın çalıştığı işyerinden, kariyer danışmanı ile görüşmesi bireysel bir hak olarak verilmiştir. Flaman düzenlenmesine göre, verilen danışmanlık hizmetlerinde amaçlanan, kariyer ile ilgili seçim ve kararları işçilerin vermesidir. Danışmanlık hizmetleri, çalışanların sahip oldukları meslekleri aktif bir biçimde yönetecek keşif, güçlendirme, yetkinlik özelliklerini geliştirmeye yönelik bir mesleki destek olarak tanımlanmaktadır. Böylelikle işçi piyasasının konumu güçlenecek ve istihdam edilebilirliğe yatırım yapılmış olacaktır.¹²³

Avrupa genelinde danışmanlık servisleri, yetişkin bireylerin mesleki yönlendirilmesi hususu önemli bir görevi yerine getirmektedir. Özellikle yetişkin bireyler için işsizlik oldukça hassas bir konudur. Genellikle iş bulunmasında yardımcı kurumlar, kamu istihdam kurumlarıdır. Avrupa istihdam kurumları aynı hedeflere dünya çapında benzer sistemleri ve uygulanan yöntemleri birbirleri ile paylaşmaktadırlar. Lüksemburg zirvesinde, bireylerin, aktif olarak bir iş araması, kendine uygulayabileceği bir eylem planı hazırlaması, tüm bu iş arama sürecinde kamu istihdam kurumlarının iş arayanlara yardımcı olması konusu tartışılmıştır. Aynı zamanda bu bireyler arasında özellikle desteğe ihtiyacı olan, uzun süreli işsizler, kadınlar, engelliler, etnik azınlık olan bireyler, sığınmacılar ve eski hükümlüler dezavantajlı gruplar yönelik hizmetler yer almaktadır.¹²⁴

¹²³ Guy Van Gyes, “Career Guidance As A Tool To Enhance Employability”, **Eurofound**, 13 Nisan 2009, (Çevrim İçi) <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/career-guidance-as-a-tool-to-enhance-employability>

(Erişim Tarihi:14.07.16)

¹²⁴ Sultana, **a.g.e.**, s.55.

İşgücü piyasası politika yapıcılarını kariyer danışmanlığının gelişmesine yönelik düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Kariyer danışmalığı hizmeti arz ve talep arasında, becerilerin göz önünde bulundurarak daha iyi eşleştirme yapan bir mekanizmadır. Bununla birlikte birey iş aradığında veya bir işten diğerine geçtiği sırada yardımcı olmaktadır. Kariyer danışmanlığı, bireye tüm süreçte, olumlu anlamda güç veren ve harekete geçiren bir strateji olarak görülmektedir.¹²⁵

2.3.1. Almanya’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Avrupa’da ise işçi ve işverenlere yönelik olarak verilen resmi ve sistematik hizmetler ilk olarak Almanya’nın Dresden ve Leipzig şehirlerinde 1840-1844 yıllarında büroların kurulması ile başlamıştır.¹²⁶ Gelişmiş ülkeler arasında işsizlik oranının düşük olduğu ülkelere biri olan ve Türkiye İş Kurumunun örnek aldığı bazı uygulamalara sahip olan Almanya’da, kamu kurumları tarafından iş veya meslek danışmanlığı hizmetleri verilmektedir. Almanya etkili ve köklü bir mesleki eğitim sistemine sahiptir. Erken yaşta, gelecekte sahip olacakları mesleklere, ailelerin gözetimi altında danışmaların desteğiyle yönlendirme yapılarak uygun eğitim almaktadır. Köklü teknik alt yapısı sayesinde, işe yönlendirme hizmetleri olabildiğince erken ve etkin bir şekilde gerçekleşmekte, birey işsiz kaldığı andan itibaren gerekli işlemler hızlı bir şekilde uygulanan, modern bir danışmanlık hizmeti kamu hizmeti sunan önemli bir ülkedir.

Almanya’da danışmanlık hizmetlerine yönelik ilk düzenleme, Weimar Cumhuriyeti döneminde bir sosyal politika olarak, 16 Temmuz 1927 yılında çıkarılan

¹²⁵ CEDEFOP, “From Policy to Practice – A Systemic Change to Lifelong Guidance in Europe”, s.32.

¹²⁶ J. Timo Weishaupt, “Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe”, ILO, Geneva, Working Document No:17, May 2011, s.1., (Çevrim İçi)
http://ssoz3.sowi.unimannheim.de/mitarbeiter/ehemalige/weishaupt/dateien/wp_2011_ilo/weishaupt_2011_soc_partners_pes_wp.pdf (Erişim Tarihi: 05.02.2017)

“İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Hakkındaki Kanun” (*Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*) ile gerçekleştirilmiştir. Böylelikle, bugün adı Federal İş Ajansı olan (*Bundesagentur für Arbeit*) kurumun temelleri atılmıştır. İş bulma, işe aracılık faaliyetleri bu kanun ile birlikte kurulan “Alman Krallığı İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Kurumu” tarafından yürütülmüştür. Kurumun görevleri arasında tüm vatandaşlara meslek danışmanlığı ve meslek eğitimi verilecek yerlerin bulunması, ilgili aracılık hizmetinin verilmesi de bulunmaktadır. 1 Temmuz 1969 tarihinde kabul edilen “İş Teşvik Kanunu” ile Kurumun adı “Federal İş Kurumu” olarak değiştirilmiştir. Yürütülmekte olan meslek danışmanlığı, işe aracılık faaliyetleri ve işsizlik sigortası görevleri ile birlikte mesleki eğitim ve mesleki gelişimin teşviki görevleri de verilmiştir.¹²⁷

Artan işsizlik oranlarını düşürmek ve istihdamı arttırmaya yönelik olarak Almanya, 2002-2005 yılları arasında dört adet Hartz Reformunu hayata geçirmiştir. Hartz Reformları yoluyla, işgücü piyasasındaki kurumlardan istihdamın korunmasına, işsizlik yardımlarından işgücü piyasasına yönelik yeni düzenlemeler getirilmiştir.¹²⁸

Almanya’daki tüm vatandaşlar, yaşamlarının herhangi bir safhasında, eğitim ve kariyer danışmanlık hizmetlerine erişim sağlayabilmektedir. Bu hizmetler federal hükümet, eyaletler ve federal belediyeler tarafından yürütülmektedir. Geleneksel olarak kariyer danışmanlığı hizmetleri eğitim sektörü, Alman Eğitim Sistemi tarafı ve Federal İş Ajansı, Alman İstihdam Sistemi tarafı bu sorumlulukları paylaşmaktadır.¹²⁹

Buna göre eğitim sektöründe verilen eğitim danışmanlık hizmetleri;¹³⁰

- Okul rehberlik ve danışmanlık
- Eğitim yolları arasında rehberlik
- Okul psikolojik servis
- Federal İş Ajansı tarafından verilen mesleki ve kariyer danışmanlık

¹²⁷ Ekici, **a.g.e.**, ss.38-39.

¹²⁸ Dörtlemmez, **a.g.e.**, s.17.

¹²⁹“ Euroguidance Network, “Guidance System in Germany”, (Çevrimiçi) <http://www.euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany-introduction/> (Erişim Tarihi: 05.11.2016)

¹³⁰ **A.e.**

- Yükseköğretim danışmanlık hizmetleri mesleki eğitim ve istihdam sektöründeki mesleki rehberlik olarak verilmektedir.

Mesleki eğitim ve istihdam sektöründe mesleki danışmanlık hizmetleri¹³¹;

- Federal İş Ajansı tarafından işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, kariyer rehberliği
- Belediye ve Halk Eğitim merkezlerinde eğitim rehberliği
- Meslek Odalarında kariyer danışmanlığı hizmetleri verilmektedir.

Bağımsız bir kamu kurumu olan Federal İş Kurumu, kariyer rehberliği hizmeti vermektedir. Kariyer rehberliğine ek olarak, mesleki eğitim ve işe yerleştirme, kariyer planlamasına yönelik eğitim, istihdam uyumu desteği, iş yaratma teşviki, son olarak işlerin korunmasına yönelik programlardan sorumludur. Bununla birlikte Federal İstihdam Bürosu, Kariyer Bilgi Merkezleri (BIZ) hizmeti sunmaktadır. BIZ görevleri arasında, eğitim ve ilgili derslerin akışı, iş tanımı ve iş gereksinimleri, üst eğitim ve yeniden eğitim, güncel işgücü piyasası hakkında bilgi sağlamak yer almaktadır.¹³²

Almanya’da zorunlu eğitim on iki yıldır. Mesleğe yönelim 4.sınıftan itibaren başlamaktadır. 4. sınıf sonunda öğrencinin devam edebileceği bir üst öğrenim kurumu, öğrencinin derslerindeki başarısı, uyumu, genel gelişim durumuna göre, öğretmeni tarafından yönlendirme yapılmaktadır. Öğrenciler bu okullardan lise olarak (*Gymnasium*), ortaokul olarak (*Realschule*) veya temel okul olan (*Hauptschule*) birine devam edebilmektedir. *Hauptschule* okulları beş yıl süren bir eğitim vermektedir. Bu okullar mesleki eğitim hakkında gençlerin bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır.¹³³ Almanya’da meslek liselerine giden öğrenciler için dual (ikili) sistem bulunmaktadır. Uygulanan ikili sistem, bireye verilen meslek eğitiminin hem iş yerinde, hem de meslek okullarında verilmesini ifade etmektedir. İkili sistemde, temel eğitim süresi ise

¹³¹ A.e.

¹³² European Commission, **Career Guide for Schools, Report on Effective Career Guidance**, 2008, s.49. (Çevrimiçi) http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)

¹³³ MEB, ÇSGB, a.g.e., s.7.

üç yıldır. Daha önceden almış olduğu eğitime göre yaklaşık iki, üç veya üç buçuk yıl sürebilmektedir.¹³⁴

Meslek lisesine giden öğrencilerin neredeyse yarısı ikili eğitim sistemi bulunan liseleri tercih etmektedir. İkili eğitim sisteminde, bir kısmı özel işletmeler, bir kısmı da kamuya bağlı olan işletmeler olmak üzere, okul ile bir bütün halinde çalışarak bu sorumluluğu paylaşmaktadır. Bu noktada gençlere ihtiyaç duydukları mesleki bilgilendirme, yönlendirme ve mesleki seçimleri konusunda destekleme olup, bu hizmet meslek danışmanları tarafından verilmektedir.¹³⁵

1971 yılında Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu İle Eğitim ve Kültür İşleri Bakanlarının Daimi Konferansı arasında bir antlaşma imzalanmıştır. Antlaşma sonucunda, İşçi ve İşçi Kurumunda çalışan danışmanlar, okullara düzenli ziyaretler düzenlenerek işgücü piyasası hakkında öğrencilere bilgi verecek, yükseköğretim noktasında öğrencilerin tercihleri ile ilgili bilgi verilmektedir. Okullardaki rehber öğretmenlerden farklı olarak, bu danışmanlar işgücü piyasası hakkında güncel bilgi desteği, dergi, broşür, çevrimiçi bilgi sağlamaları gibi ücretsiz doküman hizmetleri de sunmaktadırlar. Danışmanlık hizmetleri okul içinde verilen rehberlik hizmetlerine tamamlayıcı olmaktan daha çok, bireyin meslek seçimine destek olmaktadır. Öğrencilerin, işgücü piyasasına yönelik bilgi alırken okul müfredatından da uzaklaşmaması gerekmektedir. Almanya’da uygulanan çıraklık eğitimi (*Arbeitslehre*) programı hayat boyu öğrenme kavramına çok önem vermektedir. Öğrenciler tarafından işgücü piyasasının yapısının anlaşılması ve ihtiyaçlarına yönelik programlara ders müfredatında yer vermiştir.¹³⁶

Meslek danışmanlığı hizmetleri, meslek edinmesi gereken gençler, herhangi bir mesleği olmayan veya meslek değiştirmek isteyen yetişkin bireyler için sistematik bir yönlendirme hizmeti vermektedir. BIZ, lise son sınıfta okuyan gençlere yönelik mesleki yönlendirme toplantıları yapılmaktadır. Mesleki Bilgilendirme

¹³⁴Yeni Vatanım Ön Uyum Projesi, “Almanya’da Meslek Eğitimi” (Çevrimiçi) <http://www.almanya-danismanlik.eu/onetli-bilgiler/almanya-da-meslek-egitimi> (Erişim Tarihi:05.04.2017)

¹³⁵ Emel Ültanır, “Almanya’daki Meslek Okullarında Mesleksel Rehberlik Hizmetleri”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, s.21.

¹³⁶ OECD, **Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap**, ss.45-46.

Merkezlerinde, bireylerin mesleklerini tanımasına, meslek seçimine yardımcı olacak yazılı ve görsel materyaller bulunmaktadır. Federal İş Ajansında çalışan meslek danışmanları, lise mezunu gençlerin tercihlerine göre üniversite eğitimi alma veya mesleki yönlendirme ile birlikte seçtikleri meslek konusunda destek vermektedir. Genç bireyin hangi üniversitede, hangi alanda öğrenim görmek istediği gibi seçenekler dikkate alınarak bireylere yönlendirme hizmeti yapılmaktadır. Sonraki adımda meslek danışmanları, bireyin seçtiği bölümü okuyabilmesi için hangi şartları sağlaması gerektiği, öğrenim süresi boyunca karşılamak durumunda olduğu eğitim giderleri hakkında ve mezun olduktan sonra iş bulma olanakları gibi genel konular hakkında bireye bilgi vererek, birlikte değerlendirme yapmaktadır.¹³⁷ Verilen bu bilgiler birer tavsiye niteliği taşımakla birlikte mesleki eğitim konusunda son söz sahibi bireyin kendisidir.

Öğrencileri ilgi duydukları, kendileri için doğru mesleğe yönlendirilmelerini sağlamak için, okullarda meslek seçim programlarına özel önem verilmektedir. Genç bireylerin doğru meslek seçiminde okul, meslek danışmanları, anne ve babaları hep birlikte çalışmaktadır. Bireyin meslek seçiminde etkili olan diğer bir aktör ise, staj gördükleri işletmelerdir. Bu programlara uygun olarak, okul ile birlikte, meslek danışmanları bir dizi etkinlik ve öğrencilerin katıldığı BIZ'de düzenli olarak toplantılar düzenlemektedir. Bu toplantılarda, ilk aşama olarak her öğrenciye birer not defteri verilir. Öğrencilerin verilen not defterlerine mesleksel olarak, yapmaktan hoşlandıkları, ilgi duydukları etkinlikler veya nesneler hakkında bir liste yapmaları istenir. Burada amaçlanan durum, öğrencilerin mesleki olarak ilgilerinin farkına varmaları ve ilgi yoğunluklarına göre bir sıralama yapmalarını sağlayabilmektir. İkinci aşama olarak liste haline getirilen bu ilgilere uyan meslekler belirlenmektedir. Bu meslekler ve ile ilgilerin arasındaki bağlantıları ders saatleri içinde değerlendirme fırsatı bulmaktadırlar. Öğrencilerin edindikleri bu veriler ile tüm sınıf ile paylaşmasıyla, öğrencilerin kendi aralarında da farkındalık sağlanmaktadır. Sonrasında öğrencilerin seçtikleri meslekte, okul dışında bir işletmede staj yapmaları

¹³⁷ Alman Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı, **Özetle Sosyal Güvenlik 2017**, s.21., (Çevrimiçi) https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Erişim Tarihi:05.04.2018)

için yönlendirme yapılmaktadır. Staj yapılacak işletme seçilirken öğrenci, öğrencinin velileri, okul ve meslek danışmanları bir araya gelerek karar vermektedir.¹³⁸

Öğrencinin seçimi yanında, meslek danışmanları, aileler, rehber öğretmenlerin düşünceleri de temel alınarak staj başvuruları yapılmaktadır. Bakış açılarının farklı olması, öğrencinin mesleğini seçmesi veya çalışacağı işletmeyi seçmesinde önemli bir role sahiptir. Böylelikle, öğrencinin ilk anda gözden kaçırdığı, konulara hakkında fark etmesi veya irdelenmesi sağlanmış olacaktır. Yapılan beyin fırtınası sonucunda son karar genç bireyin kendisine aittir.

Staj yapılacak işletmenin seçilmesi, son sınıftan bir önceki senenin yaz tatiline başlamadan önceki son hafta olan ve beş gün süren meslek seçim haftasında yapılmaktadır. Öğrenciler kendilerine “Ben ne yapabilirim?” sorusunu sorarak, yerel gazetelerde bulunan iş ilanları araştırması yapmaktadır. Bu araştırmanın yapılması bölgede bulunan iş talepleri hakkında bilgi edinilmesi, bireyin profiline uygun işleri karşılaştırma yapılması ile genel bir değerlendirme oluşturulmasına zemin hazırlamaktır. Beş gün süren eğitim boyunca aynı zamanda, özgeçmiş hazırlanması, bir işletmeye iş başvurusu nasıl yapılması gerektiği, mülakat teknikleri ile ilgili eğitim verilmektedir. Eğitimin son günü ise öğrenilen tüm bilgilerin değerlendirilmesi yapılır.¹³⁹ Bu aşamada, meslek danışmanları işgücü piyasası ile ilgili güncel verileri, bireyle paylaşarak destek hizmeti vermektedir.

Yetişkinlerin istihdamına yönelik, Federal İş Ajansı (*Bundesagentur für Arbeit* - BA) Almanya'daki en büyük iş gücü piyasası sağlayıcısıdır. Ülke çapında 700'den fazla acente ve şube ağı bulunmaktadır. Görevleri arasında işe yerleştirme, mesleki eğitim, kariyer danışmanlığı faaliyetleri bulunmaktadır. İşsizlik ödeneği sigortası ve parası ve iflas ödemeleri başvuru işlemleri de görevleri arasındadır. Federal İstihdam Ajansının, Almanya genelinde 10 tane bölge müdürlüğü bulunmaktadır. Bölgesel işgücü piyasası politikalarının uygulanmasından sorumludurlar. Bölge müdürlüğü

¹³⁸Ültanır, **a.g.e.**, ss.22-24.

¹³⁹ **A.e.**, s.25.

tarafından kontrol edilen ve günlük aktivitelerinden sorumlu olduğu 176 tane yerel istihdam ajansı bulunmaktadır.¹⁴⁰

Almanya’da mümkün olduğu kadar kadın ve erkek bireylerin çalışma hayatına girmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçtan yola çıkarak, Teşvik Yasası (Sosyal Yasa Üçüncü Kitabı) düzenlenmiş ve işsizliğin azalması, bireylerin kendine uygun ve kolay işe girmesine sağlamak adına hedefler ortaya konmuştur. Federal İş Ajansının görevi, bu hedeflere ulaşabilmek için çalışmalar gerçekleştirmektir. İş piyasasına yönelik danışmanlık hizmetleri, meslek danışmanlığı, iş danışmanlığı, bireylerin iş bulması veya bir meslek öğrenebilmesi için eğitim yeri bulunmasına dair yönlendirme ve işverenler için danışma hizmeti verilmesi başlıca görevleri arasında yer almaktadır.¹⁴¹

Almanya’da uygulanan danışmanlık hizmetleri tüm vatandaşların ulaşabileceği şekilde eğitim ve kariyer danışmanlık hizmetlerini kapsamaktadır. Almanya’da 2006 yılından hayat boyu rehberlik stratejisi kapsamında, milli eğitim bakanlığı tarafından kariyer ve istihdam alanında faaliyet gösteren “Ulusal Alman Rehberlik Forumu” kuruldu. Forum, hayat boyu rehberliğin bir bileşeni olarak, bazı katkılarda da bulunmaktadır. Almanya’da istihdam sektöründe ve eğitim alanında, ilk mesleki eğitimin teşvik edilmesi, kalite ve profesyonelliğin artması, forumun amaçları arasındadır. Bu rehberlik hizmetlerinin, kullanıcıların farklı ihtiyaçlarını karşılayan, tutarlı, Almanya’da tüm aktörler ve paydaşları tarafından kabul edilen kalite güvencesi için kurallar hazırlanması hedeflenmektedir. Atılan bu adımlar rehberlik sisteminin daha da geliştirilmesini teşvik etmektedir. Bireylerin interneti kullanarak profillerini güncelleyebileceği ve bilgi alabileceği, iş portalı "*JOBBÖRSE*" ve farklı işlerin içeriği hakkında bilgi sağlayan bir veri tabanı "*BERUFENET*" gibi self-servis bilgi araçları da vardır.¹⁴²

Almanya’da uygulanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde, grupların her birine yönelik uzmanlaşmış özel danışmanlar bulunmamaktadır. Danışmanların hepsi,

¹⁴⁰ WAPES, “Bundesagentur Für Arbeit (Ba)”, (Çevrimiçi) <http://wapes.org/en/node/208> (Erişim Tarihi:05.04.2017)

¹⁴¹ Alman Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı, **a.g.e.**, s.21.

¹⁴² Wapes, **a.g.e.**,

işgücü piyasasına yönelik teknik bilgi, bireylerin piyasa ilk defa girişini, yeniden girişini hızlı, uygun eşleştirme yapılması hakkında eğitim almışlardır. Danışan bireylerin karakterlerine ve beklentilerine uygun bir işe yönlendirmede, ilk adım olarak profil oluşturulmaktadır. Yüz yüze yapılan bu görüşmeler 45 dakikaya kadar sürebilmektedir.¹⁴³

Almanya’da hizmet veren bu danışmanlara, Federal İş Ajansı tarafından uygulamalı meslek yüksekokulu (*Fachhochschule*) diyebileceğimiz üniversitelerde üç yıl süren bir eğitim verilmektedir. Bir kısmı ise *Fachhochschule* ‘de alanı kamu olan üç yıllık bir eğitimin arkasından, Federal İş Ajansında deneyim kazanırlar. Daha sonra ise adaylar, kariyer danışmanı alanına yönelmek için altı aylık kurs eğitimi alırlar. Bu servislerde çalışan kariyer rehberleri tam zamanlı olarak çalışmaktadır.¹⁴⁴

Almanya’da bireylerin istihdamına yönelik kilit nokta, erken yaşta verilen mesleki eğitim ve yönlendirmedir. Bunun yanında işsiz kalan bireyin, vakit kaybetmeden kamu istidam kurumuna başvurması çok önemlidir. Sonraki adımda bireyin, iş veya meslek danışmanlığı sırasında kendini açık ve net bir biçimde ifade etmesi yer almaktadır. Bu adım bireye doğru bir profilin oluşturulması için en önemli adımdır. Bireye uygun bir eylem planı oluşturularak kısa vadeli ve uzun vadeli planlar belirlenir. Ulaşılması beklenen hedefler iş veya meslek danışmanı ile birlikte belirlenmektedir. Danışmanlar tarafından, bireye Almanya’da çok popüler olan iş arama portalı kullanılarak mevcut talep edilen işler ve işgücü piyasa hakkında güncel bilgi verilmektedir.¹⁴⁵

Federal iş ajansında, işgücü piyasasına yönelik danışmanlık hizmetleri üç ay öncesinden başlamakla birlikte, işini kendi isteği dışında işini kaybeden, iş ilişkisi sona erecek olan, mevcut mesleğini değiştirmek isteyen, yeni bir iş isteyen veya farklı bir iş alanında çalışmak isteyen bireyleri kapsamaktadır. Verilen danışmanlık hizmetleri, bireyin ihtiyacına göre değişebilmektedir. Özgeçmiş hazırlama, iş mülakatlarına yönelik bilgi ve tavsiyeler verilmektedir. İşverenlerin ihtiyaç duydukları elemanların

¹⁴³ Dörtlemez, a.g.e., s.26.

¹⁴⁴ OECD, *Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap*, s.63.

¹⁴⁵ Dörtlemez, a.g.e., ss.22-23.

özelliklerine yönelik eşleştirme yapılarak, işe yönlendirme hizmetleri yapılmaktadır. Mevcut mesleğine yönelik bilgi ve becerilerin güncellenerek mesleki gelişimi veya yeni bir meslek sahibi olabilmesi için eğitim fırsatları hakkında bilgi verilmektedir.¹⁴⁶

Yapılan bu görüşmelerde bireyin sistem üzerinden iş arayan kaydı gerçekleştirilir. Bireyin uygun bir işe yönlendirilmesi için bir profil oluşturulur. Bu işlemler tamamlandıktan sonra, bireye uygun kişisel eylem planı hazırlanır. İş danışmanı, iş arama konusunda bireye destek vermektedir. Sonrasında ise bireyin durumuna göre tekrar görüşme için randevu verilir. Görüşmeler yüz yüze, telefonla veya e-posta yoluyla yapılmaktadır. İş danışmanı ve bireyin görüşme sıklığı iki veya üç ay ara ile gerçekleşmektedir. Birey genç işsiz ise, en az dört hafta içinde tekrar iş danışmanı ile görüşmesi gerekmektedir. Eğer altı ay sonrasında olumlu bir sonuç alınamaz ise, birey için uygulanan eylem planı güncellenmektedir.

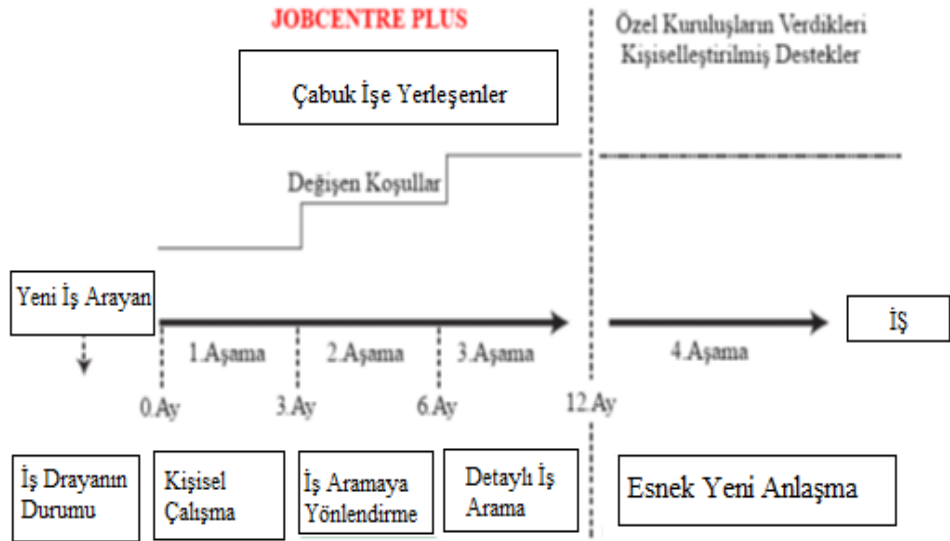
2.3.2. İngiltere’de İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İngiltere’de danışmanlık hizmetleri 1900’lü yılların başında başlamış, Avrupa’daki ülkelere yenilikler ve değişikliklerle örnek teşkil etmiştir. Genel olarak bireylerin kişilik yapılarına özgü danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bu şekilde ilk defa iş arayan veya işsiz kalan bireylerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve ulaşmak istedikleri daha hızlı erişim, sağlamalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir. İngiltere’de danışmanlık hizmetleri kamu ve özel sektör ortaklaşa olarak faaliyetlerini yürütülmektedir. Bunun yanında verilen hizmetler güncel işgücü piyasasına odaklıdır. İngiltere’de istihdama yönelik danışmanlık hizmetleri hem kamu hem de özel sektör tarafından verilmektedir. İş bulma konusunda, sadece kamu istihdam kurumu değil, tüm iş arama kanalları kullanılması danışmanlar tarafından tavsiye edilmekte ve yönlendirilebilmektedir. Burada öncelik verilen bireyin uygun bir iş sahibi olmasıdır.

¹⁴⁶Ekici, a.g.e., ss.51-52.

Uzun geleneksel bir geçmişi olan İngiltere Kamu İstihdam Kurumu ilk olarak, 1909’da kurulmuştur. Günümüzdeki son hali ise, 2002’de oluşturulan, *Jop Center Plus* (JCP), iş arama ve danışmanlık hizmetleri vermektedir.¹⁴⁷ JCP’ nin kurulmasındaki amaç, büyüyen ekonomiyle birlikte ihtiyaç duyulan, nitelikli insan kaynağının ihtiyacını karşılamak ve bu bağlamda uygun politikalar üretilmesini sağlayabilmektir. İngiltere’de önceki diğer istihdam kurumlardan farklı olarak, JCP’ da, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Sosyal Yardım Ajansının birleşmesi sonucu bu hizmetler, tek çatı altında toplanmıştır.¹⁴⁸ Amaç, sosyal yardım alan bireylerin, ihtiyaç duydukları takdirde işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve daha hızlı erişim, bilgi sağlamalarına yardımcı olmaktır.

Şekil 2: “Jopcenter Plus” İş Arama Süreci



KAYNAK: Yılma Halis Dörtlemmez, “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hedef Kitle Odaklı Seçenekli Hizmet Sunumu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, s.50’den Mulheim Ian - Menne Verena; “The Flexible New Deal: Making It Work”, **The Social Market Foundation**, England, 2008, s.26

¹⁴⁷ Weishaupt, **a.g.e.**, s.10.

¹⁴⁸ Dörtlemmez, **a.g.e.**, ss.43-44.

Şekil 2'de görüldüğü gibi ilk hedef, iş arayanların mümkün olan en hızlı bir biçimde istihdam edilmesinin sağlanmasıdır. İş danışmanları, danışmanlık hizmeti verirken, iş arayan bireylere işsiz kalma sürelerine göre, üç aşamalı bir hizmet vermektedir. İşsiz kalma süresi 12 ay üzerinden değerlendirilmektedir. İlk aşamada yer alan bireylere, ilk üç ay boyunca sadece bir kez danışmanlık hizmeti verilmektedir. Yapılan bu görüşmede iş arayan bireyin profili kayıt altına alınır veya kayıt güncellemesi yapılmaktadır. Burada üç ay içinde, kişinin kendi imkânlarını kullanarak iş bulmasını sağlayabilmektir. İkinci aşamada ise, ilk üç ay içinde herhangi bir işe yerleşemeyen bireylere danışmanlık hizmeti verilmektedir. Bireylere danışmalar tarafından randevu verilerek her hafta görüşmeye davet edilir. İşgücü piyasası hakkında bilgiler verilerek işe yönlendirmeler yapılır. Bu aşamada bireyler üç ay içinde, uygun bir iş bulunmaması durumunda üçüncü aşamaya yönlendirilmektedir. Üçüncü aşamada bireyler diğer iki aşamaya göre daha yoğun danışmanlık hizmeti verilmektedir. Tüm aşamaların, on iki ay sonunda birey hala bir işe yerleşmemiş ise, artık kamu istihdam kurumu yerine, özel sektör hizmet sağlayıcılarına yönlendirme yapılmaktadır.¹⁴⁹

Genç bireylerin istihdamına yönelik farklı projeler de uygulanmaktadır. “Yeni Yöntem projesi” olarak adlandırılan programda, 18-24 yaşları arasında yer alan gençleri hedef almaktadır. Genç birey işsizlik ödeneği alıyorsa ve altı aydır herhangi bir iş bulamamışsa, proje kapsamına dahil edilmektedir. İlk olarak kariyer danışmanı ile görüşerek, bireysel eğitim planı hazırlanır. Genç bireyin dört ay içinde bir işe yerleştirilmesi planlanmaktadır. Genç birey dört ay sonunda bir işe yerleşmemiş ise, danışmanı tarafından dört farklı seçim önerilir. Bu seçenekler;

- Herhangi bir işverenin yanında işe yerleşmek,
- Herhangi bir Kamu kurumunda, altı ay süren bir işe yerleşmek,
- Herhangi bir gönüllü kuruluştaki işe yerleşmek,
- Meslek sahibi olabileceği, on iki ay süren bir kursa katılmak.”

¹⁴⁹A.e., ss.49-51.

Genç birey bu seçeneklerden biri ile işe yerleştikten sonra, 13 hafta içinde tekrar işsiz kalırsa programa kaldığı yerden devam edebilir. Eğer gerekçeli bir nedeni olmadan hiçbirini seçmezse, yapılan destekler askıya alınabilir veya belirli süre aynı programa belirli süre tekrar katılamama gibi yaptırım uygulanabilmektedir.¹⁵⁰

Mesleki rehberlik içeriğinde hizmetler veren çeşitli yapılanmalarda ve çok sayıda özel sektöre ait kariyer ve rehberlik merkezleri bulunmaktadır. Bu merkezlerde başvuranlara iş bulma, kişisel gelişim, meslekleri tanıma, vb. hizmetler sunulur. Aynı zamanda “*Connexions*” servisi, aldığı eğitime bakılmaksızın yaşı on dokuz olan gençlerin tümünden sorumludur. Bu bireylerin beceri gerektiren bir işe girmelerini sağlamak amacıyla, mesleki eğitim verilmesi sağlanmaktadır. Eğer bu gençler eğitim hayatlarını yarıda bırakmışlarsa, okul hayatlarına geri dönmeleri sağlanmaktadır. Kariyer servislerindeki kariyer rehberleri tam zamanlı olarak kariyer rehberleri istihdam edilmektedir.¹⁵¹

“*Connexions*” servisinde çalışan danışmanlar tarafından verilen diğer bir hizmet, 11-16 yaş arası gençlere, kariyer eğitimi verilmesidir. 2003 yılından itibaren, İngiltere’de bulunan okulların, öğrencilere kariyer imkânları hakkında bilgi verecek danışmanlara, ulaşma fırsatı sunma zorunluluğu bulunmaktadır. Danışmanlar tarafından, öğrenciler ve ailelerine, işverenler, okullar, yüksekokullar, istihdam ve işgücü piyasasına yönelik bilgilendirme yapılmaktadır.¹⁵²

Bu bağlamda, İngiltere’de her ortaokul ile ilgilenen, *Connexions* tarafından sağlanan bir kariyer danışmanı bulunmaktadır. Kariyer danışmanları tarafından, sınıflarda grup görüşmeleri gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte, *Connexions* ofisinde çalışan kariyer danışmanları, ulusal ve bölgesel düzeyde ders sunumunun planlanmasında yer almak, okullardaki kariyer koordinatörleri için danışmanlık hizmeti vermek, işgücü piyasasında daha fazla beceri geliştirmeyi teşvik etmek için

¹⁵⁰ Burçin YILMAZ ESER, Harun TERZİ, “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, s.241.

¹⁵¹ OECD, *Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap*, s.53.

¹⁵² European Commission, *Avrupa’da Tam -Zamanlı Zorunlu Eğitimde Mesleki Rehberlik*, ss.26-28, (Çevrimiçi) http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/096TR.pdf (Erişim Tarihi: 05.02.2017)

tasarlanan faaliyetlerde, stratejik, proaktif örgütlenme ve bireysel ihtiyaçlara cevap vermektedir.¹⁵³

Öğrencilere ve ailelerine yapılan bu danışmanlık hizmetleri, okullarda hizmet veren rehber öğretmenlerle birlikte ortak bir şekilde yürütülmektedir. Uygulamaya konan bu yeni sistemde, bireylerin dezavantajlı olması durumunda, bireye uygun olan, danışmanlık hizmeti verilmesini öngörmektedir. Danışmanlık hizmetinin bireyin durumun göz önünde bulundurulması, kişiye verilecek olan sosyal yardımın türünü de belirlemektedir.¹⁵⁴

İngiltere’de mesleğe yapılan yönlendirmeler sadece meslek seçimi aşamasında değil, istihdam edildikten sonrada devam etmektedir. İngiltere’de meslekler hakkında bilgilendirme faaliyetleri “Merkezi Rehberlik ve Gençlere İş Bulma Kurulu” tarafından sağlanmaktadır. Merkezi Rehberlik ve Gençlere İş Bulma Kuruluna destek veren kurum ve kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, sanayi ve meslek kuruluşları ve ticarethanelerdir.¹⁵⁵

İngiltere’de ulusal istihdam stratejisi olarak uygulanan diğer bir örnek, İkinci Şans (*Second Chance*) programıdır. Bu uygulama eğitim hayatını tamamlayamamış, olgun öğrenciler ve çocuk sahibi olduğu için, işgücü piyasasından belli bir süre uzak kalmış kadınlara yönelik çalışmalar yapmaktadır.¹⁵⁶

İkinci Şans programı, 18-24 yaşındaki gençlerin verilen ücretsiz, istihdam eğitim kursudur. Eğitim kadrosu, alanlarında uzman deneyimli kariyer koçlarından oluşmaktadır. Kariyer koçları, bireylerin yeteneklerini fark etmesine ve geliştirmesine, kariyer yolunu belirlemesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda işverenlerle iletişime geçerek, bireyler için uygun iş eşleştirmesini yapmaktadır. Bireylere verilen eğitimler üç ana unsurdan oluşmaktadır ve altı ay ile on iki ay arasında değişmektedir. İlk adım olarak, bireylerin kendilerine olan güvenlerini yerine gelmesi ve kariyer

¹⁵³ European Commission, **Career Guide for Schools, Report on Effective Career Guidance**, ss.59-60.

¹⁵⁴Dörtlemmez, **a.g.e.**, s.43.

¹⁵⁵ MEB, ÇSGB, **a.g.e.**, ss.11-12.

¹⁵⁶ Sultana, **a.g.e.**, s.58.

merdivenlerinde başarılı olabilmeleri için, tutum, davranış, bilgi ve becerileri geliştirmek için İngilizce, matematik, bilgi teknolojisi gibi eğitimler verilmektedir. Aynı zamanda işverenlerle koordineli bir şekilde çalışma yürüterek, mezun olan kişilerin istihdamı sağlanmaktadır. İkinci adımda ise, bireylerin bir iş deneyimi alması sağlanmaktadır. İşverenin istediği seviyeye ulaşmak ve bireyin var olan becerilerini iş ortamında geliştirmeye yönelik bir deneyimdir. Gerçek bir işveren liderliğinde, bir çalışma ortamında uygulanmaktadır. Bu proje deneyimi sayesinde birey kendini iş aramaya hazır hissetmesi sağlanmış olmaktadır. Son adımda ise bireyin, belirlemiş olduğu kariyer hayatına başlayacağı bir iş bulmaktır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre geliştirdikleri özellikleri sadece bir iş bulmaları değil, beklentilerini karşılayan, kendilerini uygun hissettikleri bir işte çalışmaları amaçlanmaktadır.¹⁵⁷

5 Nisan 2012 İngiltere genelinde Ulusal Kariyer Servisi (*National Careers Service*), öğrenme, eğitim ve çalışma hakkında kararlar almaya yardımcı olmak için bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmetlerini içeren program başlatıldı. Nitelikli kariyer danışmanları tarafından, gizli ve tarafsız tavsiyeler sunarak, hizmet vermektedir. Bireylerin ihtiyaç duymaları halinde, kariyer danışmanı ile haftanın yedi günü 08:00-22:00 saatleri arasında görüntülü telefon aracılığıyla görüşme yapabilmektedir.¹⁵⁸

İngiltere’de okullarda örnek bir uygulama ise, işverenlerin okul ziyaretleri kapsamında Ulusal Kariyer Servisi işbirliği ile işverenlerin, öğrencilerle bir araya gelmesidir. İlkokuldan itibaren öğrencilerle bir araya gelen işverenler, yerel ve bölgesel işgücü piyasası hakkında bilgi vermektedir. Böylelikle öğrencilerin işverenler ile sürekli temaslarda bulunmaları, eğitim ve iş olanakları hakkında güncel gelişmeleri takip etmelerine ve kariyer planlamalarına yardımcı olmaktadır.¹⁵⁹ Bu modelin benzer uygulaması Türkiye’de üniversitelerinin kariyer günlerinde de yapılmaktadır. Başarılı

¹⁵⁷ 2nd Chance Group, “2nd Chance Group” (Çevrimiçi) <http://2ndchancegroup.org/> (Erişim Tarihi 07.02.17)

¹⁵⁸ National Careers Service, “National Careers Service” (Çevrimiçi) <http://nationalcareersservice.direct.gov.uk/about-us/home> (Erişim Tarihi 07.02.17)

¹⁵⁹ The National Careers Council, “Careers Guidance Action Plan Government Response to Recommendations from Ofsted’s Thematic Review and National Careers Council’s Report”, September 2013, ss.4-6., (Çevrimiçi) https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238791/Careers_Guidance_Action_Plan.pdf (Erişim Tarihi) 07.02.17

işveren üniversitelerde öğrencilerle söyleşi kapsamında, işgücü piyasasına yönelik bilgilerini paylaşmaktadır. Benzer uygulamalar bazı liselerin son sınıflarda görülmektedir. Fakat tüm liseleri kapsamadığı gibi, üniversite veya liseler bu uygulama için yeterli değildir. İlkokuldan itibaren sistemli bir şekilde yapılması, genç bireylerin işgücü piyasasına yönelik bilgi birikimi için faydalı olacağı açıktır.

2.3.3. Avusturya’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Avusturya’da hayat boyu rehberlik kapsamında uygulanan danışmanlık hizmetleri, birbirleriyle ortak çalışan iki kamu kurumu tarafından yürütülmektedir. Milli Eğitim Avusturya Federal Bakanlığı himayesinde, Kamu İstihdam Servisi Avusturya (AMS), bu konu ile bağlantılı olan sosyal ortaklardır. Her bireyin kendine özgü, ihtiyaçlarına yönelik danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Avusturya’da, danışmanlık hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları ile istihdam kurumu tarafından sağlanmaktadır. 2005 ve 2006 yıllarında hazırlanan hayat boyu rehberlik kapsamında bazı stratejiler belirlenmiştir. Uygulanan bu strateji için ortaklaşa çalışan kurumlar, Milli Eğitim Avusturya Federal Bakanlığı, Kamu İstihdam Servisi Avusturya (AMS) ve bu tema ile bağlantılı olan sosyal ortaklardır. Bu hizmetlerin tümü, koordineli bir biçimde çalışarak birbirini tamamlamaktadır.¹⁶⁰

Milli Eğitim Avusturya Federal Bakanlığı, temel dört yıllık ilkökul eğitiminden sonra gidilebilecek üç okullu sistemi uygulamaktadır. Bu sistem, *Realschule*, *Gymnasium* ve *Hauptschule* den oluşmaktadır. Temel ilkökul eğitimi alan tüm öğrenciler *Hauptschule*’e gitme hakkına sahiptir. Yüksek not ortalamasına sahip öğrenciler istedikleri takdirde *Realschule* veya *Gymnasium* da tercih edebilmektedir. Tüm okullarda yedinci ve sekizinci sınıfa giden öğrencilerin, okul müfredatlarında

¹⁶⁰ Euroguidance Network, “Guidance System in Austria” (Çevrimiçi) <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-austria> (Erişim Tarihi 07.02.17)

kariyer eğitimi alma zorunluluğu bulunmaktadır. Yılda, bu programlar için otuz iki saatlik eğitim verilmektedir. Farklı olarak *Hauptschule*’ de ise, %45 dolaylarında ayrı ders olarak eğitim müfredatında olması zorunlu tutulmuştur. Okullarda verilen kariyer eğitimi dersleri, kariyer öğretmenleri tarafından verilmektedir.¹⁶¹

Avusturya’da meslek seçimi erken yaşta başlamaktadır. Eğitim Kanunu, (Okul Eğitim Yasası 1974- *Schug*) öğrencilerin ileride seçecekleri meslek hakkında en uygun kararı vermeleri için danışmanlık hizmeti almalarını şart koşturmaktadır. Bu yasa doğrultusunda danışmanlar tarafından, öğrencilerin eğitimlerinin 4. ve 8. yılında kendi ilgi ve başarılı oldukları alanları temel alarak bir kariyer planlama yapılmasını zorunlu tutmuştur. Hayat boyu eğitim kapsamında gençlerin, istihdam politikalarına uygun olarak bilgi ve danışmanlık hizmetleri almaları Federal İstihdam Hizmeti (*Arbeitsmarktservice Österreich AMS*) tarafından sağlanmaktadır.¹⁶²

AMS kurumsal yapısı, bir federal, dokuz bölgesel kuruluş ve 104 yerel örgütten oluşmaktadır. Tüm belediyelerde bölgesel kuruluş hizmeti veren, istihdam bürosu bulunmaktadır. Bölgesel kuruluşların yapısı bilgi alanı, servis bölgesi ve danışma bölgesinden oluşmaktadır. Bilgi alanında, danışanlar işgücü piyasası hakkında bilgi alabilir, self servis hizmetlerden faydalanabilmektedir. Bilgi alanında bulunan diğer hizmet, kariyer bilgi merkezleri (BIZ) dir. Kariyer rehberliği hizmeti, ülke genelinde 52 BIZ ağı vasıtasıyla, AMS tarafından verilmektedir. Servis Bölgesi’nde randevu almadan gelen danışanlara işe yerleştirme faaliyetleri yürütülmektedir. Danışma Bölgesi’nde randevu alan danışanlara, yoğun bir şekilde danışmanlık hizmeti verilmektedir.¹⁶³

Aynı zamanda AMS, www.learn4life.at, www.berufsinfo.at siteleri ile bireylerin internet üzerinden kariyerleri ile ilgili tüm bilgilere erişim sağlayabilecekleri bir hizmet sunmaktadır. Viyana ticaret odasında mesleki bilgi merkezleri, bireylerin

¹⁶¹ OECD, *Career Guidance And Public Policy Bridging The Gap*, s.172.

¹⁶² European Commission, *Avrupa’da Tam -Zamanlı Zorunlu Eğitimde Mesleki Rehberlik*, s.5.

¹⁶³ AMS, “AMS Organisation” (Çevrimiçi) <http://www.ams.at/en/public-employment-service-austria-ams/about-ams/organisation> (Erişim Tarihi: 05.02.2017)

meslekler hakkında geniş bilgi almalarını sağlayan www.biwi.at sitesi internet ortamında hizmet verebilmesi için kurulmuştur.

İşe yerleştirme, işgücü piyasası istatistikleri, aktif iş gücü piyasası politikaları AMS tarafından gerçekleştirilmektedir. İşe yerleştirme servisi, iş arayanlar ve işverenler için hizmet vermektedir. Bununla birlikte, iş arayanların ve iş ilanı verecek olan işverenlerin AMS' ye kayıtlı olmalarının yasal bir zorunluluğu yoktur. İş arayan bireyler işe yerleştirme servisine gittiklerinde, kapsamı olarak kişisel bir danışma hizmeti almaktadır. İş gücü piyasası entegrasyonun en iyi şekilde sağlanabilmesi için en önemli program, meslek danışmanlığıdır. Özellikle danışmanların hedef grubunda, uzun süreli işsizler, göçmenler, etnik azınlık grupları, engelli bireyler, kadınlar, tek başına ebeveyn olan, yirmi beşin altında olan genç işsizler ve elli yaş üzerinde iş arayan bireyler oluşturmaktadır.¹⁶⁴ Diğer AB üyesi ülkelerde olduğu gibi, öncelikle bireylerin iş arayan profilleri kayıt altına alınmaktadır. Sonrasında süreç, bireylerin iş görüşmelerine katılımlarını sağlamak, bir eylem planı hazırlamak olarak gerçekleştirilmektedir. Danışmanlar tarafından, işverenlerin beklentilerini karşılayacak en uygun adayları seçerek işe yerleştirme hizmeti yapmaktadır. Aynı zamanda kamu istihdam servisi tarafından iş fuarları düzenlenmektedir. Bu fuarlar sayesinde işverenler farklı gruplara ayrılmış iş arayan bireylerle bir araya gelebilmektedir. Aynı zamanda kamu istihdam kurumu firmalara iş yeri ziyaretleri gerçekleştirmektedir.

Bunun yanı sıra kamu istihdam kurumunun verdiği hizmetler dışında, bazı bölgesel projeler uygulanmaktadır. Örneğin, Avusturya *Styria* eyaletinde, “İş Bulma” projesi (*Berufsfindungsbegleiter*), gençlere yönelik oluşturulmuş bir projedir. Projenin hedefleri, gençlerin meslek okulları ve olası çıraklıklar hakkında bilgiye kolay ve hızlı erişmelerini sağlamak ve geliştirmektir. Bununla birlikte, firmalarla irtibat kurmalarını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Projenin gerçekleşmesi için güçlü ve bölgesel bir ağ oluşturulmuştur. Bu ağın *Styria*'daki temsilcileri Eyalet Hükümeti, eğitim kurumları,

¹⁶⁴ IDB, WAPES, OECD, *The World of Public Employment Services Challenges, Capacity and Outlook For Public Employment Services In The New World Of Work*, s. 151.

işveren örgütleri, bireysel firmalar, sendikalar ve Kamu İstihdam Kurumu üstlenmiştir.¹⁶⁵

Diğer bir örnek, Avusturya’da Temmuz 2005 yılında “Blum Planı” (*Blum Scheme*) adını taşıyan bir tür çıraklık eğitim reformudur. Reformun amacı, bireylerin daha erken yaşlardan itibaren, kariyerlerine yön vermeleri ve etkili bir yatırım yapmalarını sağlamaktır. Bununla birlikte, çok daha fazla genç insanın düzenli olarak işgücü piyasasına çekmek için uygulanmaktadır. Bu uygulamayı kullanan işverenlere işe aldıkları her bir çırak için, her ay, ilk yılında 400 *Euro*, ikinci yılında 200 *Euro*, üçüncü yılında 100 *Euro* destek verilmektedir. Planın uygulayıcısı AMS’ dir.¹⁶⁶

Kariyer danışmanlığının uygulanması yönelik bir uygulama Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmiştir. *Burgenland* yerleşim yerinde kariyer danışmanlığı veren bir servis kurulmuştur. Kariyer danışmanları, bölgede bulunan işsiz bireylere talepleri doğrultusunda, uygun gün ve saatte randevu vererek görüşme yapmaktadır. Görüşmeler, telefonda, mail ortamında veya yüz yüze olmaktadır. Hatta bireylerle görüşme yüz yüze olduğu takdirde, danışmalar bireylerin bulunduğu ortama giderek bu hizmetleri vermektedir. Bireylerin beklentilerini ve problemlerini dile getirdikleri bir bilgisayar veri tabanı da bulunmaktadır.¹⁶⁷ Kariyer danışmanlığı hizmetinin, AMS ve Avusturya Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hayat boyu rehberlik kapsamında, her alanda hizmet verildiği görülmektedir. Uygulanan projelerde kariyer danışmanlarına görev verilmektedir.

Dezavantajlı gruplar içinde yer alan göçmenlerin istihdamına yönelik farklı bir uygulama mevcuttur. “Göçmenler İçin Mentorluk” adı verilen bu uygulama ile göçmenlere, “Mentor” adı verilen işgücü piyasasının tecrübeli kişileri ve kariyer danışmanları tarafından destek verilmektedir. Göçmen olan bireyin işgücü piyasasına girişi için mentor ve danışmanlar yaklaşık bir ay boyunca çalışarak, bireye fikir vermektedir. Bununla birlikte işgücü piyasasında bağlantılar kurmasına aracılık

¹⁶⁵ Sultana, a.g.e., s.94.

¹⁶⁶ European Commission, *European Employment Observatory Review: Spring*,s.15.

¹⁶⁷ OECD, *Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap*, s.69.

etmektedir. Bu hizmet, Avusturya'nın Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg ve Steiermark eyaletlerinde verilmektedir.¹⁶⁸

Avusturya'da, OECD araştırması için tamamlanan anketlere göre, kariyer danışmanı olarak çalışan bireylerin tam sayısını bilmek mümkün değildir. Kariyer danışmanları tam gün başka işlerde çalıştığı gibi başka görevleri de yerine getirmektedirler. Tahmini kariyer danışmanlarının %47 sinin okullarda, %39 unun devlet istihdam kurumlarında, %9 unun yetişkinler için eğitim verilen kurumlarda kalan %4 nün ise yüksek eğitim okullarında çalıştığı varsayılmaktadır.¹⁶⁹

2.3.4. Finlandiya'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Hayat boyu öğrenme, Finlandiya'da, diğer birçok ülkede olduğundan, özellikle şirket düzeyinde daha yaygın şekilde uygulanmaktadır. Ayrıca istihdam hizmeti veren tüm kurumlar, ortak çalışma gerçekleştirmektedir. Amaç, bireye yardımcı olabilecek, istihdam ile ilgili profesyonel hizmetlere erişimi en hızlı şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. Sosyal konumu farklılık gösteren bireylerin daha fazla danışmanlık hizmetlerine başvuru sayısının arttığı belirtilmiştir.

Finlandiya kariyer danışmanlığına yönelik hizmetler, eğitim ve öğretim kurumları ile istihdam idaresini üstlenen kurumlar tarafından verilmektedir. Aralarındaki görev dağılımı açıktır. Eğitim ve öğretim kurumları, öğrencilerin rehberlik ve danışma sorumluluğunu üstlenirken, İstihdam ve Ekonomik Kalkınma Daireleri öncelikle eğitim ve öğretim dışı kişiler için hazırlanmıştır. Tüm rehberlik ve danışmanlığın amacı, hayat boyu öğrenme ilkesine dayalı olarak eğitim seçimleri yapma ve kariyer planları hazırlama konusunda bireyleri desteklemektir.

¹⁶⁸BM.I, "En Başından İtibaren Avusturya" s.30., (Çevrimiçi)
https://www.berufsanerkennung.at/fileadmin/content/Downloadmaterial/En_basidan_itibaren_Avusturya.pdf (Erişim Tarihi: 26.01.2016)

¹⁶⁹ OECD, **Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap**, s.28.

Finlandiya'daki herkes, çalışan veya işsiz olsun, rehberlik ve danışmanlık hizmeti alma hakkına sahiptir.¹⁷⁰

Finlandiya'da İş ve İşçi Bulma Kurumunun içinde ayrı bir birim olarak kariyer danışmanlığı servisi oluşturulmuştur. Kariyer danışmanlığı hizmeti veren bireylerin en az ilgili bölümlerden yüksek lisans düzeyinde mezun olması ve en az beş yıllık bir tecrübeye sahip olmaları gerekmektedir.¹⁷¹ Ekonomideki ücretli çalışanların sayısı veya işsiz sayılarına göre, kamu istihdam kurumu personelinin sayısı diğer OECD ülkelerine kıyasla Finlandiya'da oldukça yüksektir. Yerleştirme hizmetlerinin çeşitliliği, mesleki rehberlik sağlayan nispeten uzmanlaşmış personel de dahil olmak üzere geniştir. Etkili eylem planlarının oluşturulması ve uygulanmasını desteklemek ve iş arayanlarla daha sık röportaj yapmak için nitelikli ve deneyimli vekil yöneticilerin rolü daha da geliştirilmektedir.¹⁷²

Finlandiya'da iş arama sürecinde bireylere yönelik danışmanlık faaliyetleri bireylerin istihdam bürosuna gelmesiyle başlamaktadır. Birinci grupta işe hazır olanlar için, açık iş ilanlarını takip edebilecekleri e-hizmet sunulmaktadır. İkinci grupta ise kariyer rehberliğe yönlendirilerek, aktif işgücü piyasası programları ve işverenler ile ilgili bireysel hizmet sunulmaktadır. Üçüncü grupta yer alan dezavantajlı bireyler için ise yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetleri verilmektedir. 2004 ve 2007 yılları arasında yaklaşık 63 İstihdam Bürosu açılmıştır.¹⁷³

Bireyler, istihdam bürolarına gittiklerinde self servis ve e-hizmetlerden yararlanabilmektedir. Büroda kendilerine bu hizmetlerden nasıl faydalanacakları konusunda rehberlik eden danışmanlar bulunmaktadır. Danışmanların görev dağılımı, mesleki danışmanlık ve işveren hizmet birimleri olarak ayrılmaktadır. Mesleki

¹⁷⁰ Euroguidance Network, "Guidance System in Finland" (Çevrimiçi)

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland> (Erişim Tarihi: 26.01.2016)

¹⁷¹ OECD, **Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap**, s.64.

¹⁷² Nicola Duell, David Grubb, Shruti Singh, "Activation Policies in Finland", **OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 98**, 23-Nov-2009, s.17, (Çevrimiçi)

<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/220568650308.pdf?expires=1517245755&id=id&accname=guest&checksum=8D55B9F11E33F0AB9BE7F45819864199> (Erişim Tarihi:29.01.2018)

¹⁷³ A.e., s.16.

rehberlik psikologları, eğitim danışmanları ve istihdam danışmanları tarafından mesleki danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Mesleki danışmanlık hizmetleri için kamu istihdam kurumu tarafından 2005 yılında, 270 mesleki rehberlik psikolojisi uzmanı istihdam edilmiştir. Bununla birlikte, mesleki rehberler tarafından iş arayanlara bireysel eylem planı oluşturulmaktadır. Eylem planı oluşturmak, kamu istihdam kurumun kilit görevidir. Bununla birlikte, bireyin kendini geliştirebilmesi için talep ettiği takdirde, iş kulüplerinden eğitim alabilmektedir.¹⁷⁴ Finlandiya’da sadece iş arayan bireylere eylem planı hazırlanmamaktadır. İşverenlerin talep etmesi durumunda, iş bulma bürosunda çalışan işveren birimi eylem planı hazırlamaktan sorumludur. Hazırlanan eylem planının içeriğinde çalışanların eğitimi gibi konuları yer almaktadır. Ayrıca işveren birimi, işverenlerin ihtiyacı personelin temini karşılamaktadır.¹⁷⁵

2001 yılında Çalışma Bakanlığı, uygulanan danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini arttırmak amacıyla, mesleki rehberlik ve kariyer hizmetlerinin kalite standartlarını belirlemiştir. Belirlenen bu kalite standartlarının temelinde danışanın, takibi durumu söz konusudur. Bireyin danışmanlık hizmetlerini aldıktan sonraki durumu danışman tarafından izlenecek, olumsuz gelişmeler yaşandığında farklı bir eylem planı hazırlanması gibi çeşitli yöntemler, danışmanla birlikte değerlendirilecektir.¹⁷⁶

Finlandiya, yakın zamanda gerçekleştirilen aktif iş gücü piyasalarına yönelik gerçekleştirilen reformla, iş gücü piyasasının işleyişinin gelişmesine yardımcı olmak ve dezavantajlı grupların iş hayatına girişini kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Kariyer danışmanları, işini kaybetmiş ve yeniden iş arayan bireylere sistemli bir şekilde danışmanlık hizmeti vermektedir. Sistemin temelini, bireylerin işsiz kalma süreleri belirlenerek oluşturulmuştur. Bu süreler 5, 11 ve 23 aylık işsiz kalma sürelerine göre belirlenmiştir. İlk adım iş arayan bireyin ve istihdam danışmanın iş bulmasına

¹⁷⁴ A.e., s.49.

¹⁷⁵ A.e., s.67.

¹⁷⁶ Sultana, a.g.e., ss.48-49.

yardımcı olacak bir yol haritası hazırlamaktır. Yol haritasının içinde bireyin beceri ve niteliklerini artıracak mesleki eğitime katılması da yer almaktadır.¹⁷⁷

Diğer bir örnek ise, belediyelerde uygulanan danışmanlık hizmetleridir. Finlandiya’da tarihsel olarak belediyeler istihdam politikalarının oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır. Belediye özyönetimi, 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Kamu istihdam hizmetlerinin devlet tarafından finanse edilmesi, belediyeler tarafından 1903’de başlamıştır. 1973’te, yerleştirme, istihdam sübvansiyonları, mesleki rehberlik ve gelir bakımını yürüten ayrı bölge (yerel) istihdam büroları birleştirilmiştir. Fin istihdam kurumunun modernize edilmesine yönelik daha yeni reformlar 1996-98 yıllarında başlamıştır. *Räisänen* ve *Skog* (1998) tarafından açıklanan reformlar, iş arayanlarla yapılan görüşmeler için düzenli bir görüşme programı ve bağımsız meslek araştırmalarını teşvik etmek için yeni bir vurgu başlatmıştır.¹⁷⁸

Finlandiya’daki belediyeler ve farklı sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen, Ulusal Atölye Çalışması Derneği’nde düzenlenen ve her yıl 10.000 – 12.000 kursiyere hizmet veren 200 Atölye çalışması bulunmaktadır. Atölyeler, 1990’ların ortalarında gençlerle başlamıştır. Atölyelerin amacı işsiz bireylerin, çalışma hayatına entegrasyonu sağlamaktır. Bir bireyin yaşam yönetimi becerilerini ve eğitim ve istihdam için hazır olma durumunu iyileştirmek için iş, eğitim ve rehberlik hizmetlerinin kullanıldığı bir topluluktur. Atölyelerde, uzun süreli işsizler, zihinsel sağlık ya da madde bağımlılığı sorunlarına yönelik rehabilitasyondaki insanlar, azalan iş veya fonksiyonel kapasiteye sahip insanlar atölye hizmetlerinden faydalanmaktadır.¹⁷⁹

Kariyer danışmanı olarak görev yapan, kamu istihdam kurumu personelleri bireyler ile görüşmeler gerçekleştirirken, sadece bireylerin istihdamı ile ilgilenmemektedirler. İstihdamlarına engel olma, madde bağımlılığı, eski hükümlü, çocuk bakımı ile ilgili problemler,(anne veya baba çalışırken, sahip oldukları

¹⁷⁷ Caner GÜLTEMEN, “Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Türkiye için Odak Nokta: İŞKUR”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), ss.72-73.

¹⁷⁸ A.e., s.39.

¹⁷⁹ A.e., s.48.

çocukların bakımı üstlenecek yakınlarının olmaması veya kreş hizmetlerinden faydalanamama vb) evsizlik, borç gibi kişisel problemlerle çözüm bulabilecekleri ilgili yerlere yönlendirme yapılmaktadır. Bu konularla ilgili farklı dış danışmanlara yönlendirme yapılmaktadır. Gelen danışanları, bu noktada danışmanların işlevselliğine göre, görüşme sürelerine göre birbirinden ayırarak daha derin veya daha az yoğun danışmanlık hizmetlerine yönlendirilmektedir.¹⁸⁰

2006 yılında bu amacı taşıyan 40 yeni şubenin aşamalı olarak hizmete sunulması planlanmıştır. Reform sayesinde, istihdam servislerinin, hizmetlerinin çeşitliliği sağlanmıştır. Bir taraftan istihdam bürolarında çalışan danışmanlar açık işgücü piyasasına odaklanacak, diğer yandan iş arayan ve dezavantajlı gruplara verilen hizmetlerde uzmanlaşma sağlanacaktır. Uygulanan inovasyon sayesinde, istihdam hizmeti veren tüm kurumlar, birbiri ile entegre olması birlikte, birbirini çapraz kesen hizmetler bir arada sunulabilmektedir. Örneğin iş arayan bireyler, iş ve meslek danışmanlarına, sosyal çalışmacılara, “Sosyal Refah Denetçiler” gibi profesyonel hizmetlere erişimi sağlayabilecektir. Bu pilot uygulama sonucunda, ortalamanın üstünden daha fazla danışanın başvuruda bulunduğu gözlemlenmiştir.¹⁸¹ Tablo 8’te yukarıda verilen bilgiler ışığında danışanın ihtiyaç duyduğu rehberlik, tavsiye ve bilgilere göre yapılan ayrıma yer verilmiştir.

¹⁸⁰Sultana, Watts, **a.g.e.**, s.31.

¹⁸¹European Commissions, **Report of Effective Career Guidance**, s.10.

Tablo 8: Finlandiya’da İş ve İşçi Bulma Kurumunun 'Rehberlik', 'Tavsiye' Ve 'Bilgi' Arasında Ayrım Yapmak

	Rehberlik	Tavsiye	Bilgi
Hedefler	Danışmanın kendi beceri ve yetenekleri konusunda desteklemek. Ulaşılmaması gereken hedefleri danışanın tercihiyle belirlemek.	Danışmanın kendi ihtiyacına uygun tavsiyelerde bulunmak.	Danışmanın ihtiyacı olan bilgiyi sağlamak.
Bilgi Bağlantısı	Bir dizi farklı Seçenekler sunulur ve seçeneklere uygun çeşitli yorumlar Üstünde durulur.	Tavsiye ve uzman bilgisi	Gerçeklere dayanan gerekli bilgiler
Danışmanın Rolü	Danışman aktif olarak karar alma sürecinde dâhil olur. Kendi hayatını en iyi bilen danışanın mantığı, yorumları ve amaçları önemlidir.	Danışman problemini çözmek için uzman tavsiyesi alır. Aldığı tavsiyeye hareket etmek danışanın kararına bağlıdır.	Danışan ihtiyacına uygun bilgiyi arar. Yararlı gördüklerini alır.
Profesyonel Rolü	Profesyonel yaklaşımda danışmanı güçlendirir, danışmanın sorularına çözüm bulur.	Profesyonel tavsiye uzmanı, danışmanın mesleği hakkında daha fazla bilgi ve farklı seçenekler sunar. Sunulan bilgiler danışanın anlayacağı nitelikte olmalı.	Profesyonel talep edilen hakkında bilgi verir. Profesyonel bilginin geçerliliğini garanti eder.
Doğal Diyalog	Profesyonelin teorik yaklaşımlarından yola çıkarak birçok evre ile ilerler. Rehberliğin tamamlanması için birden fazla görüşme gerekebilir.	Danışmanın istediği tavsiyeler doğrultusunda, cevap verilmektedir. Profesyonel, proaktif bir yaklaşımla cevap vermektedir. Konuşmanın devamına göre kısa süreli veya uzun süreli olabilir.	Diyalog genellikle danışanın soruları üzerine verilen cevaplar doğrultusunda ilerler. Genellikle bu görüşmeler kısa sürelidir. Fakat daha detaylı bir bilgiye ihtiyaç olması durumunda görüşme daha uzun sürebilir.

Kaynak: R.G Sultana, A.G.Watts, “Career Guidance in Europe’s Public Employment Services Trends and Challenges”, October, 2005, ss.31-32.

Bireylerin durumlarına göre verilen farklı danışmalık hizmetleri olduğu gibi, farklı danışan grupları için, farklı kişisel eylem planları hazırlanmaktadır.

Tablo 9: Finlandiya'da Bireysel Eylem Planları

Eylem Planları Çeşitleri	Amaç
İlk iş arama planı	Bu plan, kısa süreli işsizlerin de aralarında bulunduğu tüm iş arayanlar için hazırlanmıştır. Bununla birlikte, bu plana zorunlu önlemler dahil edilmez ve genel olarak planın ne zaman uygulandığına dair bir kural yoktur.
Bireysel iş arama planı ve Güncellenmiş bireysel iş arama planı	Bu plan, aktif işgücü piyasası programlarına katılımın temelini oluşturmaktadır ve iş arayanın planda listelenen istihdamı hedefleyen tedbirleri uygulama görevi vardır. Bireysel iş arama planları, iş arayanın durumundaki değişiklikler ve iş bulma görevlisi tarafından sunulan önlemlerin türünü yansıtan zaman zaman revize edilebilir ve bu durumda plan "Güncellenmiş bireysel iş arama" planı olarak bilinir. Genel olarak bunlar, uzun süreli işsizlikten muzdarip olan ancak henüz 500 güne ulaşmamış kişiler için hazırlanmıştır.
Etkinleştirme planı	Kişiler 500 günlük ödenekleri takiben LMS'de 500 gün veya LMS'de 180 gün sonra işsiz kalırsa, İstihdam Bürosu, rehabilite edici istihdama yönelik rehberlik içeren bir etkinleştirme planı hazırlar. Aktivasyon planındaki eylemlerin yerine getirilmesi günlük bir İşsizlik Ödenəği ve YGB'nin alınması için bir şarttır. Bu planlarda belgelenen eylemlerin yerine getirilmemesi yaptırımlara neden olabilir; bu tür durumlarda yaptırımların şiddetle uygulanıp uygulanmadığını söylemek zordur. Önceki 13 ayın 12'sinde sosyal yardım alan sosyal yardım müşterileri için, yerel istihdam bürosu ve sosyal yardım bürosu ile birlikte bir etkinleştirme planı hazırlanmaktadır. Etkinleştirme planları, 25 yaşın altındaki sosyal yardım başvuranları için 3 ay içinde oluşturulur. Aktivasyon planında, bireysel ihtiyaçlara göre sosyal hizmetlerin farklı önlemleri, istihdam hizmetleri, eğitim veya farklı rehabilite edici önlemler yer alabilir. Aktivasyon planı, diğer önlemlerin kişinin ihtiyaçları için uygun olmaması durumunda, son alternatif olarak rehabilite edici iş deneyimini de içerebilir. Rehabilite edici önlemlere 25 yaşın altındaki kişiler katılmalıdır. 25 yaşın üzerindeki kişiler rehabilite edici önlemlere katılmakla yükümlü değildir, ancak diğer eğitim ve istihdam programlarına katılmakla yükümlü olabilirler
Entegrasyon planı ve istihdam Program planı	Entegrasyon planı göçmenler için yapılırken, İstihdam Programı planı, bitki kapatmaları nedeniyle işsiz kalmış iş arayanlar için "Güvenlik Değişirme" modeli altına girmektedir (bu raporda Bölüm 3.3'te ayrıntılara bakınız). Entegrasyon planının, belediye sürece dahil olması durumunda refah bürosu tarafından da imzalanmalıdır.

Kaynak: Duell N., Grubb, D., Singh, S.: "Activation Policies in Finland", **OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 98**, 23-Nov-2009, ss.16-67.

2.3.5. Danimarka’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Danimarka’da özellikle AİPP’ları yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda danışmanlık hizmeti verilmektedir. Öncelikli amaç bireylerin eğitim hayatlarını tamamlanmasını sağlamaktır. Herhangi bir nedenden dolayı, eğitimini bırakan bireylerin en hızlı şekilde işgücü piyasasına yönlendirilmesi yapılarak bir meslek kazanmaları sağlanmaktadır.

Danimarka’da rehberlik hizmetlerinden, Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim ve Bilim Bakanlığı sorumludur. Bu bakanlıklar, rehberlik sistemi ile ilgili olarak tüm kontrol ve koordinasyon rolüne sahiptir. Sektörel ve kurumsal çıkarlardan bağımsız üç merkez türü vardır; Gençlik Rehberlik Merkezleri, Bölgesel Rehberlik Merkezleri ve “eGuidance” dır. Bunlardan “eGuidance”, çeşitli sanal iletişim kanallarıyla tüm vatandaşlara rehberlik hizmeti vermektedir. Ayrıca, “eGuidance” hizmeti, <https://www.ug.dk/> adresindeki rehber portalın bir parçasıdır. Bu portal (UddannelsesGuiden), aslında "Eğitim Kılavuzu" anlamına gelmekte olup bunun üzerinden danışanlara bilgi sağlanmaktadır. Danimarka'da eğitim ve istihdam ile ilgili bilgi isteyen her kişi, haftanın her günü sohbet, telefon, e-posta, SMS ve Facebook aracılığıyla deneyimli danışmanlardan rehberlik alabilmektedir.¹⁸²

Danimarka Eğitim Bakanlığı tarafından 1993 yılından itibaren "Herkes İçin Eğitim" politikasını uygulamaya koymuştur. Bu uygulama, herkes hem eğitim hem de işgücü piyasası politikalarının birlikte hareket etmesini sağlayan bir uygulamadır. Eğitim politikasının içeriğinde, lise eğitimi tamamlamadan okuldan ayrılmaları engellemek amacıyla oluşturulan danışmanlık hizmetleridir. Gençlerin %90 ile %95'inin orta öğretim lise eğitimi bitirme hedefi belirlenmiştir. Herhangi bir nedenden dolayı eğitimini yarıda bırakan bireyler için ise işgücü piyasasına yönelik olarak, belediyelerin iletişime geçme zorunluluğu bulunmaktadır. Kariyer danışmanları tarafından, bireyler 19 yaşına girene kadar, yılda iki kez danışmanlık

¹⁸² Euroguidance Network, “Guidance System in Denmark”, (Çevrimiçi) <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark> (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

hizmeti verilmektedir.¹⁸³ Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı hizmeti ile genç yaşlardan itibaren okul terklerinin önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Danışmanlık hizmetinin zorunlu tutulmasıyla, kayıt altına alınmamış, ne eğitimde ne istihdam olmayan gençlere ulaşmanın yolu açılmıştır.

Danışmanlık hizmetinin sadece okullarda verilen, okul tabanlı kariyer eğitimlerinin genç bireyler arasında yetersiz olduğu görülmüştür. Özellikle OECD tarafından danışmanlık hizmetlerinin, alanında uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda, 2004 yılında “Rehberlik Reformu” ile okullarda bulunan rehber öğretmenleri tarafından verilen kariyer eğitimi kaldırılmış ve genç bireylere, yükseköğrenimden önce, *Ungdommes Uddanneisesvejledning*, programı adı ile bilinen danışmanlık hizmetleri vermeye başlanmıştır. Bu hizmeti veren ülke genelinde 46 adet “Gençlik Rehberlik Merkezi” bulunmaktadır. Sunulan hizmetler arasında, zorunlu okuldan gençlik eğitimine geçiş, eğitim ve istihdam dışındaki gençlere yönelik sosyal yardım hizmetleri ile ilgili olarak rehberlik hizmetleri mevcuttur. “Bölgesel Rehberlik Merkezleri” (*Studievaig*) ise, yükseköğrenim hakkında verilen danışmanlık hizmetleridir. Belediyelerde yer alan Bölgesel Rehberlik Merkezleri, gençlere kariyer eğitimi vermektedir.¹⁸⁴

Danimarka’da, hayat boyu öğrenmenin gerekliliği savunulmaktadır. Yetişkin bireylerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak veya mevcut istihdamını korumak için 13 hizmet merkezinde, danışmanlık hizmeti verilmektedir. Merkezlerde rehberlik danışmanları, hem şirketlere hem de bireylere özgürce ve bağlayıcı olmayan mesleki rehberlik hizmeti sunmaktadır.¹⁸⁵

Danimarka’da, aktif olarak iş arayan bireylerin ve işgücüne dâhil olmayanların iş bulabilmesi için oldukça çeşitli istihdam hizmetleri sunulmaktadır. Bu süreçte kişilerin yaşamları sürdürebilmeleri için sosyal yardım hizmetleri de sunulmaktadır.¹⁸⁶ Örneğin, Danimarka’da İşsizlik ödeneği sigortasından yararlanma şartlarından biri,

¹⁸³ Cedefop, “Panorama Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe” s.49.

¹⁸⁴ A.e.,

¹⁸⁵ Euroguidance Network, “Guidance System in Denmark”

¹⁸⁶ Dörtlemmez, a.g.e., s.12.

bireyin çalışma isteği ve arzusunda olup, iş araması gerekliliğidir. İşsiz kalan bir birey, beş yıl süreli olarak işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. Birey 25 yaşından büyük ise, ödeneği alabilme şartlarından biri 12 ay dolmadan, kamu kurumlarında çalışan bir iş veya meslek danışmanı ile görüşerek iş araması gerekmektedir. Birey 25 yaşından küçük ise, ödeneği aldıktan sonra altı ay bitmeden, bir meslek danışmanı ile görüşmesi gerekmektedir. Bu görüşmeler sırasında, bireyin beklentilerini karşılayan iş aramaları gerçekleştirilir. Birey mesleği yoksa veya yeni bir meslek kazanmak isterse, uygun mesleki eğitime yönlendirme işlemleri gerçekleştirilir. Danışman ile birlikte bireye yönelik bir eylem planı hazırlanır.¹⁸⁷

Danimarka'da ele alınan diğer bir konu, danışmanlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasıdır. Bu hizmeti veren danışmanların sahip oldukları nitelikleri geliştirmek, bir çözüm olarak görülmektedir. Bu bağlamda, Danimarka'da beş Yüksek Öğrenim Merkezi, danışmanlık hizmeti veren, uygulayıcılar için bir yıl süren, modüler ortak eğitim programı sunmaktadır. Eğitim sonunda katılımcılara, diploma verilmektedir.¹⁸⁸

¹⁸⁷ OECD, **Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap**, s.62.

¹⁸⁸ Euroguidance Network, “Guidance System in Denmark”

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

1990’lı yıllarda, İş ve İşçi Bulma Kurumu döneminde, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sunulabilmesi için bazı girişimlerde bulunulmuş olsa da bir meslek dalı olarak Türkiye’de, “İş ve Meslek Danışmanlığı” kavramı Nisan 2012 yılında, İŞKUR tarafından en az lisans mezunu 2817 sözleşmeli personeli kurum bünyesine ataması gerçekleştirdiğinde ortaya çıkmıştır. Türkiye’de 1951 yıllarından itibaren bu mesleği yerine getiren bireylere, “Mesleki Rehber”, “Mesleki Danışman” ve son yıllarda sıkça karşılaştığımız “Kariyer Danışmanı” veya “Kariyer Koçu” gibi unvanlar verilmiştir. Bu nedenle kavram karmaşasına yer vermemek nedeniyle başlıklarda “İş ve Meslek Danışmanlığı” kavramı kullanılmıştır.

Bu bölümde işsizlik sorununun çözümünde aktif işgücü piyasası politikalarından biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin Türkiye için önemi vurgulanmıştır. Bu bağlamda, Türkiye işgücü piyasası genel özellikleri değerlendirilmiştir. Türkiye’de kamu istihdam kurumu olan İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin sunulmaya nasıl başladığı, geliştiği ve günümüzdeki mevcut düzenlemeler hakkında bilgi verilerek yasal sürecin oluşumuna katkı sağlayan uluslararası ve ulusal yasal dayanaklar incelenmiştir. Son olarak İŞKUR’da aktif işgücü piyasası politikalarının bir uygulaması olan iş ve meslek danışmanlığı ele alınmış ve Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde olan mevcut uygulamalardan yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

3.1. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ TÜRKİYE İÇİN ÖNEMİ

Dünyayı etkisi altına alan 1929 sonrası yaşanan büyük buhrandan sonra, Keynesyen Politikaların güdümünde, ülkeler işsizlik sorununu devlet eliyle çözmeye çalışmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak Türkiye’de işsizlikle mücadele kapsamında yürütülecek hizmetler, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş, 1946 yılında ise bu görevlerin yürütülebilmesi için 4837 sayılı Kanunla, İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. İş ve İşçi Bulma Kurumu, İkinci Dünya Savaşı sonrası işgücü kaynağına ihtiyaç duyan yurtdışındaki ülkelere ihtiyaç duyulan talep doğrultusunda istihdam hizmetinde bulunmuştur. 1973 yılındaki petrol kriziyle birlikte yurt dışından personel talebi azalmıştır.¹⁸⁹ 1990’lı yıllardan itibaren dünyada neoliberal yaklaşımlar etkisini göstermiş, sosyal ve teknolojik değişimler ile birlikte bir taraftan nitelikli işgücü talebi artarken diğer taraftan işsizlik ve istihdam sorununun giderek yapısal bir hal almasından ötürü, işsizlikle mücadele için daha kalıcı ve etkili çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Nitekim OECD işsizlikle mücadele kapsamında izlenecek politikaları yedi grupta toplamış, buna göre kamu kurumlarına büyük görevler düşmüştür;¹⁹⁰

- 1) Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile mesleki eğitim,
- 2) Sübvansiyon edilmiş istihdam anlamında kullanılan özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu,
- 3) Kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam,
- 4) Gençlere yönelik politikalar,

¹⁸⁹ Gültemen, **a.g.e.**, s.63.

¹⁹⁰ Sezen Yıldırım, “Avrupa Birliğinde İstihdam Politikaları ve İşsizlik: Euro Alanında Gelişmeler” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-2006, s.22., (Çevrimiçi) <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/31090/208227.pdf?show> (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

5) Sakatlara yönelik politikalar,

6) İşsizlik sigortası

7) Erken emeklilik

Listede yer alan “Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri ile Mesleki Eğitim” politikaları, piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikte insan gücü kaynağının giderek öneminin arttığına bir göstergesi olmakla birlikte, kamunun konuyla ilgili sistematik adımlar atmasının gerekliliği de ortaya çıkmış bulunmaktadır. Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, işsizliğin önlenmesinde; mesleki eğitim ise istihdam edilebilirlik ilgi ve becerilerinin artırılması için araç olarak kullanılmaktadır. Özellikle 1990’lı yıllarla birlikte, nitelikli insan gücü kaynağına tüm Dünyada olduğu gibi Türkiye’de ihtiyaç duymuştur.

Bireylerin istihdam edilebilirliğini, istihdam ile ilgili konularda fırsat eşitliğinin sağlanması ve ihtiyaç duyduğu bilgiye hızlı ve kolay erişim diğer ele alınması gereken konulardır. Türkiye uygulamış olduğu planlara rağmen, yüksek işsizlik oranı, istihdamda artış sağlanamaması gibi sorunlar devam etmektedir. Bu sorunların, nedenlerinden biride nitelikli insan gücü kaynağının eksikliği ve var olan nitelikli işgücünün etkin bir şekilde değerlendirilmemesinden kaynaklanmaktadır.¹⁹¹ Bununla birlikte bireyin işsiz kalması, ekonomik problemlerin oluşmasının yanında, sosyal-psikolojik sorunlarının oluşmasına neden olabilmektedir. İş arama sürecinde moral ve motivasyonunu kaybeden birey, öncelikle kendisinin, ailesinin ve toplumun beklentilerini karşılayamama durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu noktada bireyin kendisine, iş arama sürecinde motivasyonu tekrar kazanmasını sağlayacak, yitirdiği vasıflarını kullanma kabiliyetini sağlayacak bir uzman desteğine ihtiyaç duymaktadır.¹⁹² Bu durum göstermektedir ki, işgücü piyasasına yönelik hizmetlerin iş arayanların iş bulmalarına yardımcı olmaktan öteye gidilmesi gerekmektedir. İşbirliği ile işgücü piyasası geçişlerine odaklanarak ve beceri uyumsuzluklarını azaltarak,

¹⁹¹ Ekin, **a.g.e.**, s.28.

¹⁹² Kürşat Tutar, “Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği”, **İş ve Hayat Dergisi**, s.94.

sosyal ve ekonomik hayat boyu rehberlik kapsamında, tüm süreçlere egemen istihdam hizmeti yürütmelidir.

Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanları, iş arayan birey ile işverenin talep ettiği açık iş arasında, eşleştirme hizmeti vermektedir. Eşleştirme hizmetlerinin hedefi, istihdam sorunun çözümü için ve daha fazla insanı işgücüne dahil etmek ve işe girmelerini sağlamaktır. İş arayan bireylerin motivasyonu sağlamak, mesleki eğitim ve niteliklerini arttırarak istihdam edilebilirliklerini artırmak ve uygun istihdam bulmalarına yardımcı olmaktır. İşverenler ile çalışma yaparak iş arayanlara ve işgücü dışındaki insanlara istihdam olanaklarını genişletmektir. Bununla birlikte iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin işsizlik veya istihdam sorunlarının tamamın ortadan kaldırmada tek çözüm olarak görülmemesi kanısındayım. Bu sorunların genel, konjonktürel nedenleri olduğu gibi, sorunların çözümü için farklı uygulamalar da gerekebilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, bütün bu çözümlerin ancak tamamlayıcı bir uygulaması olabilir.

3.1.1. Türk İşgücü Piyasasının Genel Özellikleri

Türk İşgücü Piyasasına göre, bireyin işsiz sayılabilmesi için bazı gereken özellikleri taşıması gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması göre işsizlik şu şekilde tanımlanmaktadır;¹⁹³

“Bir kişinin “işsiz” olarak sınıflandırılabilmesi için üç ölçütün karşılık bulması gerekir: (i) referans hafta içinde çalışmamış olmak; (ii) geçmiş altı (1988-99 için) ya da üç ay(2000-2002 için) içinde

¹⁹³İnsan Tunalı, “İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması” **İŞKUR**, s.54

(Çevrimiçi)

http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/12671/%C4%B0%C5%99EKUR_T%C3%BCrkiye_%C4%B0stihdam_Durum_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 20.02.2018)

aktif olarak iş aramak ve (iii) 15 gün içinde bir işte çalışmaya hazır olmak. Bu tanıma göre, halen bir iş bulup bu işte çalışmaya hazırlananlar da işsiz sayılmaktadır. Referans haftadan kastedilen ise yılda iki kez yapılan araştırmaların(1988-99)dönemine göre Nisan ya da Ekim ayının belirlenmiş bir haftasıdır. 2000 yılından bu yana yılda dört kez yapılan araştırmalar ise, referans haftanın araştırmanın zamanlamasına göre değiştiği süreklilik temelindeki örneklemelere dayanmaktadır.”

Bireyin işsiz olarak kabul edilebilmesi için çalışma istek ve arzunda olup, aktif iş araması gerekmektedir. Aktif olarak iş aramayan fakat çalışmaya hazır bireyler işsiz kabul edilmemektedir.

1990’lı yıllarda, AB ve Türkiye’nin istihdam ve işsizlik durumlarını karşılaştırdığımızda, AB’nde düşük istihdam ve yüksek işsizlik görülmektedir. Türkiye’de her dönem işsizlik sorunu olsa da, 1990’lı yıllarda Türkiye’deki işsizlik oranları ile AB üye ülkeleri işsizlik oranları kıyaslandığında, Türkiye’deki işsizlik oranlarının çok yüksek olmadığı görülmektedir. İşgücü piyasasının güvenli verilerin bulunabildiği 1988-1998 yıllarda, sadece yüzde 1,5’luk bir artış göstererek istihdam edilen kişi sayısı, 19 milyondan 22 milyona çıkmıştır.¹⁹⁴ Sadece Türkiye’de gerçekleşen resmi göstergelere göre değil aynı zamanda OECD tarafından 1997 yılında yapılan bir çalışmada, Türkiye’de 1984 - 94 yılları arasında % 8 olan işsizlik oranı, 1995’de % 7,5’ a, 1996’da ise % 6,5’a inmiştir. Oysa OECD ülkelerinde bu oran 1996’da % 7,5 ve AB üye ülkelerinde ise % 11,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarının AB veya OECD ülkelerine karşılaştırıldığında düşük işsizlik oranları daha iyi istihdam koşullarına sahip olduğumuz anlamına gelmeyebilir. Türkiye’deki işsizlik oranlarının düşük olması, ücretsiz aile işçiliği, işgücünün katılma oranının düşüklüğü, kayıt dışı istihdamın fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

¹⁹⁴ A.e., s.103.

Tablo 10: Türkiye İşsizlik Oranları

Yıllar	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
İşsizlik Oranı	8.0	8,2	8,5	8,9	8,6	7,6	6,6	6,8	6,9	7,7

Kaynak: OECD, “Unemployment Rate” (Çevrimiçi) <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 13.01.2018)

2000’li yıllar ise, işsizlik oranının yükseldiği ve istihdam sorunun Türkiye’nin gündeminde daha fazla yer almaya başladığı yıllardır. Bu dönemde Türkiye’nin işsizlik oranı çift haneli sayıları görmüş, 2011-2014 yılları arasında AB(28) ülkelerine göre işsizlik oranları düşük gerçekleşmiş olsa da, 2015, 2016 yıllarında tekrar yükselmeye başlamıştır.

2000’li yıllarla birlikte istihdam sorunları başlamış, işsizlik oranı yükselmeye başlamıştır. İşsizliğin temel sebeplerinden biri olarak, bireyin ilk kez iş arıyor olması, bireyin iş konusundaki beklentisini karşılamaması gibi sebepler oluşturmaktadır. Bununla birlikte teknolojik ilerlemeler, çalışma hayatındaki esneklik ile birlikte işgücü arzı ile işgücü talebinin nitel ve nicel olarak değiştirmiştir. Ayrıca bu gelişmeler, eşleştirme sorunu ve yapısal işsizliğin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.¹⁹⁵

Aralık 2016 yılı itibariyle Türkiye’nin nüfusu 79 milyon 814 bin 871 kişi olduğu tespit edilmiştir.¹⁹⁶ Almanya’dan sonra en kalabalık nüfusa sahip olan Türkiye’de, diğer AB ülkeleri ile kıyaslandığında genç nüfusun fazla olması, büyük bir fırsat olarak görülmektedir. Fakat sadece genç nüfusun sayısının yüksek olması, tek başına yeterli değildir. AB ülkelerine işgücü ihracının yapılması veya dış yatırım gelmesi için, genç nüfusun nitelik sahibi olması da gerekmektedir.¹⁹⁷

Bununla birlikte Türkiye’nin 1980’li ve 90’lı yıllarda işgücü piyasasının iyileşmesine yönelik gerçekleştirilen yapısal reformların çok etkili olmadığı görülmüş,

¹⁹⁵Eser, Terzi, **a.g.e.**, ss.232-233.

¹⁹⁶ Sezgi Akbaş, **Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği**, Türk Metal Sendikası Araştırma Ve Eğitim Merkezi Yayınları,11 Ankara,2017, 1.Basım., s.53.

¹⁹⁷ Gültemen, **a.g.e.**, s.19.

2000-2003 yılı işsiz nüfusta artış görülmüştür. Özellikle 15-24 yaş grubundaki genç işsizlik oranı %30'a yaklaşmıştır. İşsizlik oranının düşürülmesi ve istihdam sorunun çözümünde, AB(25) üye ülkelerinin nüfusun yapısı ve dinamikleri temel alınarak olarak karşılaştırıldığında, yapılması gereken çok fazla düzenleme mevcuttur. Genel nüfusun içindeki, çalışma çağındaki nüfusun payının artması ile birlikte, Kopenhag Kriterlerinin öngördüğü yasal ve kurumsal reformlara ağırlık verilerek, eğitim sisteminde yapılan reformlar işgücü piyasasına yeni girecek olan bireylerin niteliklerinin arttırılması planlanmaktadır.¹⁹⁸

Tablo 11: Yıllara göre Türkiye Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu

15+Yaş (Bin Kişi)									
	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	İşgücüne Katılma Oranı(%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2005	48 356	21 691	19 633	2 058	26 665	44,9	9,5	12,0	40,6
2006	49 275	21 913	19 933	1 980	27 362	44,5	9,0	11,1	40,5
2007	50 177	22 253	20 209	2 044	27 925	44,3	9,2	11,2	40,3
2008	50 982	22 899	20 604	2 295	28 083	44,9	10,0	12,3	40,4
2009	51 833	23 710	20 615	3 095	28 124	45,7	13,1	16,0	39,8
2010	52 904	24 594	21 858	2 737	28 310	46,5	11,1	13,7	41,3
2011	53 985	25 594	23 266	2 328	28 391	47,4	9,1	11,3	43,1
2012	54 961	26 141	23 937	2 204	28 820	47,6	8,4	10,3	43,6
2013	55 982	27 046	24 601	2 445	28 936	48,3	9,0	10,9	43,9
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	28 176	51,3	10,3	12,4	46,0
2016	58 720	30 535	27 205	3 330	28 185	52,0	10,9	13,0	46,3

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”(Çevrimiçi)

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 13.01.2018)TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. 2005-2013 dönem sonuçları ekonometrik model ile tahmin edilmiştir.

¹⁹⁸ Tunalı, a.g.e., s.6.

Tablo 11 de, Türkiye’de 2005-2016 yılları arasında kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu ile ilgili veriler mevcuttur. 2005 yılından itibaren işgücüne katılım oranı % 44,9 seviyesinden 2016 yılında % 52,0 olarak gerçekleşerek, sürekli artan bir eğilim sergilemiştir. İşsizlik oranı 2005, 2006, 2007 yıllarında tek haneli olmasına karşın, 2008 yılında çift haneli olmuş, 2009 yılında %13,1 seviyesine çıkmıştır. 2009 yılından sonra işsizlik oranı düşme eğilime girmiş olsa da, istihdam edilen kişi sayısı sınırlı düzeyde kalmıştır. 2012 yılında % 8,4 olarak gerçekleşerek son 11 yılın en düşük işsizlik oranı gerçekleşmiştir. 2015 ve 2016 yılları ile birlikte işsizlik oranı tekrar çift haneye ulaşmıştır.

2016 yılında, işsizlik oranı, 15-24 yaş grubundaki bireylerde %19 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bir okul bitirmeyenlerde %11,7, lise altı eğitim düzeyinde %8,5, dört yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitilmişlerde %12 oldu. Diğer taraftan genel lise mezunlarında işsizlik oranı %13,4 iken mesleki veya teknik lise mezunlarında %11,6 olarak gerçekleşmiştir.¹⁹⁹

¹⁹⁹ TÜİK, Haber Bülteni, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635> (Erişim Tarihi:25.03.2018)

Tablo 12: Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Şubat 2017, Şubat 2018

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	59567	60415	29476	29914	30091	30500
İşgücü	30855	31520	21124	21377	9731	10142
İstihdam	26956	28166	18662	19379	8294	8787
Tarım	5036	4983	2881	2864	2155	2120
Tarım dışı	21920	23182	15781	16515	6139	6667
İşsiz	3900	3354	2462	1998	1438	1356
İş gücüne dahil olmayanlar	28712	28895	8352	8537	20360	20358
	(%)					
İş gücüne katılma oranı	51.8	52.2	71.7	71.5	32.3	33.3
İstihdam oranı	45.3	45.6	63.3	64.8	27.6	28.8
İşsizlik oranı	12.6	10.6	11.7	9.3	14.8	13.4
Tarım dışı işsizlik oranı	14.8	12.5	13.1	10.6	18.9	16.8
15-64 yaş gurubu						
İş gücüne katılma oranı	56.8	57.3	77.3	77.1	36.2	37.3
İstihdam oranı	49.5	51.1	68.0	69.8	30.7	32.2
İşsizlik oranı	12.9	10.9	11.9	9.5	15.0	13.6
Tarım dışı işsizlik oranı	14.9	12.5	13.2	10.6	19.0	16.9
Genç nüfus 15-25 yaş						
İşsizlik oranı	23.3	19.0	21.5	16.5	26.6	23.6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ¹	23.9	22.8	14.9	14.0	33.0	31.9
Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.						
(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin toplam genç nüfus içindeki oranıdır.						

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri” (Çevrimiçi) www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27688 (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

Tablo 12 incelendiğinde, son yıllarda işgücüne katılım oranı artma eğilimdedir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde 2018 Şubat ayında, %71,5 oranında gerçekleşmiştir. Kadın işgücüne katılma oranı 2018 yılı şubat ayı itibariyle artarak %33,3 olmuştur. Bununla birlikte erkek işgücü katılma oranı ile karşılaştırıldığında, kadın işgücüne

katılma oranı yeterince yüksek değildir. Ayrıca gençlik işsizlik oranı Şubat 2017’de % 23,3 olarak gerçekleşmiş, Şubat 2018’de %19,0 gerilemesine rağmen, Türkiye’de genç işsizlik oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte Türkiye’de işgücüne katılma oranı, %68 ile %70 arasında değişen işgücüne katılma oranı bulunan OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, istenilen seviyede değildir. Bu durumun sebeplerinden biri “işsizlik” tanımından kaynaklandığı düşünülmektedir.²⁰⁰

İstihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları Tablo 13 incelendiğinde 2005 yılı itibaren toplam istihdamın %25,5 tarım sektöründe, %21,6 sanayi, %5,6 inşaat, %47,3 hizmet sektöründe çalışmıştır. 2005-2016 yılları arasında, toplam istihdamın tarım ve sanayi yüzdesi faaliyet kollarında azalırken, inşaat ve hizmetler sektöründe toplam istihdam yüzdesi artarak, %19,5 tarım sektöründe, %19,5 sanayi, % 7,3 inşaat, % 53,7 hizmet sektöründe olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 13:İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyetler Kolları

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tarım (%)	25,5	23,3	22,5	22,4	23,1	23,3	23,3	22,1	21,2	21,1	20,6	19,5
Sanayi (%)	21,6	21,9	21,8	22,0	20,3	21,1	20,8	20,5	20,7	20,5	20,0	19,5
İnşaat (%)	5,6	6,0	6,1	6,0	6,3	6,6	7,2	7,2	7,2	7,4	7,2	7,3
Hizmetler(%)	47,3	48,8	49,6	49,5	50,4	49,1	48,7	50,2	50,9	51,0	52,2	53,7

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri” (Çevrimiçi)

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2005-2013 dönem sonuçları ekonometrik model ile tahmin edilmiştir.

²⁰⁰ Cahit Aydemir, “Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik Ve Kırsal Alan” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013,S.119.

İstihdam edilenlerin, tarım nüfusunun içindeki oranının azalması, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyinin arttığına bir göstergesidir. Fakat istihdam edilenlerin oranının tarım nüfusu içindeki düşmesine paralel olarak, inşaat ve hizmet sektörüne kaydığını görmekteyiz. Sanayi sektöründeki istihdam edilen oranının 2005 yılından itibaren azaldığı görülmektedir.

Türkiye'de istihdam sorununu, ekonominin istihdam oluşturma kapasitesinin yeterli seviye ulaşamaması, kayıt dışı istihdamın fazla olması, genç işsizlik oranının fazla olması, kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması, çalışma çağındaki nüfusun hızlı bir şekilde artması, istihdamsız ekonomik büyüme gibi sebepler oluşturmaktadır.²⁰¹ Bununla birlikte, açık işsizlik, eksik istihdam, düşük gelirle çalışma çözülmesi gereken başlıca problemlerdir. İşsizlik oranının yüksek olması sebebiyle, iş arayan bireyler düşük ücret karşılığı çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır. İşsizlik sorununun çözümü için, sadece makro politikaların yetersiz kaldığı, aktif istihdam politikalarına da önemli bir ölçüde ağırlık verilmesi gerektiğini görmekteyiz. Ayrıca işgücü piyasasında var olan açık işgücü talebinin ile bu işleri karşılık gelen işgücü arzının doğru eşleştirme işleminin yapılması son derece önemlidir.²⁰²

3.1.2. Türkiye'de İş ve Meslek Danışmanlığının Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de tarihsel süreç içerisinde mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde kamu istihdam kurumu önemli bir rol oynamıştır. ILO'nun "Mesleğe Yönelme Tavsiyenamesi" esaslarına dayanarak 1951 yılında danışmanlık hizmetlerine başlamış ve Türkiye'nin AB'ne aday ülkeler arasında yer almasıyla başlayan yeni dönemde Türkiye'nin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini

²⁰¹ T.C. DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI AB Başkanlığı, "III Ekonomik Kriterler" s.19., (Çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/iii_ekonomikkriterler.pdf (Erişim Tarihi: 13.01.2018)

²⁰² Ataman, **a.g.e.**, ss.89-62.

yerine getirerek güncel danışmanlık hizmetleri vermeye devam etmiştir. 1990'lı yıllarla birlikte işsizlik oranının yükselmesi ile birlikte iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri işsizlikle mücadelede önemli bir araç olarak görmesine neden olmuştur.²⁰³

Türkiye’de mesleki rehberlik hizmeti ile ilgili başlıca kurumlar Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), üniversiteler, özel sektör, ticaret birlikleri, iş ve işveren dernekleri ile bazı sivil toplum örgütleridir. Bireylerin ilgi ve becerilerine uygun bir mesleğe yönlendirilmesi, ülkenin ekonomik kalkınmaya destek olmasının yanında, toplumsal anlamda kendinden emin, mutlu bireylerin oluşması içinde önemli bir etkidir. Bu bağlamda, hayat boyu öğrenme ve hayat boyu rehberlik kavramının bileşeni olan meslek rehberliğinin önemi, artarak devam etmektedir.

Türkiye’de bireylere verilen mesleki rehberliğin önem kazanmasının diğer nedenleri arasında genç nüfusun fazlalığı ve Türkiye’nin AB’ne üye olma süreci yer almaktadır. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücü kaynağının temin edilmesi, AB üye ülkelerin ve üyeliğe aday ülkelerin arasında işgücü değişiminin sağlanabilmesi mesleki rehberliği gerekli kılmıştır. Böylelikle ekonomik gelişme, mesleki ve coğrafi hareketliliğe katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Yetişkinliklere yönelik iş bulma ve işe yerleştirme hizmetleri, 1946 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından onaylanan 88 sayılı yasa ile kurulan” İş ve İşçi Bulma Kurumu” kurulmasıyla başlamıştır.²⁰⁴ İkinci dünya savaşı sonrasında, bazı Avrupa ülkelerinde endüstrileşme hızı artmış fakat nüfusun yavaş artmasıyla, ihtiyaç duyulan işgücü talebi karşılanamamıştır. Böylelikle İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1960’lı yılların başı ile 1978’li yılların sonlarına kadar yurtdışına işçi gönderilmesinde aktif bir rol oynamış, aktif iş gücü politikalarına verilen önem artmıştır. İhtiyaç duyulan işgücünün, niteliğinin artırılması başlıca hedefler arasında yer almıştır. Dünyada bu dönemdeki ilklerden biri, açık işgücü talebinin yayınlaması ve iş arayan birey ile açık işgücünün eşleştirme yönteminin kullanılmasıdır. Eşleştirme yönteminin

²⁰³ Karagülle, **a.g.e.**, s.31.

²⁰⁴ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.23.

kullanılması ile birlikte iş arayan bireylere yönelik, sunulan bireysel hizmetler gelişmeye başlamıştır.²⁰⁵

1980'lerin ortasından itibaren, bilgi çağının getirdiği, uluslararası işgücü rekabetinin teknoloji ve iletişim altyapısında gerçekleşen değişimler, bilgisayar teknolojisinin ortaya çıkışı ile birlikte nitelikli işgücü kaynağına ihtiyaç artmıştır. Bu bağlamda 1990'lı yıllarda Türkiye'de İş ve İş Bulma Kurumu kapsamlı değişiklikler yaparak modern bir istihdam kurumu olmak için çalışmalar yapmıştır.²⁰⁶ Her ne kadar, İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak, 1951 yılından itibaren, sadece işe yönlendirme hizmetlerini ağırlık vermiş olsa da, son yıllarda Avrupa Birliği ve Dünya Bankasından alınan fon ve kredilerle meslek rehberliği ve danışmanlık hizmetlerini geliştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirmiştir.²⁰⁷

1992 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu, Alman kamu istihdam kurumu ile ortaklaşa bir yürütülen "Reorganizasyon Proje" kapsamında 1992 yılında, 5 ilde, Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir şube müdürlüklerinde "İş ve Meslek Danışmanlığı" servisleri kurulmuştur. İş ve işçi bulma kurumu personeline, Alman uzmanlar tarafından eğitim verilmiştir. Bununla birlikte mesleki yeterlilikleri ve standartları oluşturmaya yönelik olarak "Meslek Danışmanlığında İş Protokolü" imzalanmış; 1993 yılında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütüldüğü şubelerde "Meslek Danışma Merkezleri" de kurulmuştur.²⁰⁸ 1999 yılında Dünya Bankası tarafından desteklenen proje kapsamında, üniversite mezunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu personeli olan 300 Kişiye "İstihdam ve Danışma Hizmetleri Eğitim Programı" adını taşıyan dört ayı teorik, dört ayrı uygulamalı toplam 8 aylık mesleki danışmanlık eğitimi verilmiştir.²⁰⁹

2000'li yıllarla birlikte, birtakım gelişmelerle, hedefler genişletilmiş, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90'ıncı maddesinde yer alan

²⁰⁵ Dörtlemez, **a.g.e.**, s.5.

²⁰⁶ **A.e.**

²⁰⁷ Metin Pişkin, "Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını", s.25., (Çevrimiçi) <http://www.pdr.org.tr/upload/pdralaninintarihcesi.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2018)

²⁰⁸ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.25.

²⁰⁹ **A.e.**, s.27.

düzenlemelerle birlikte aynı yıl 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR kurulmuştur.²¹⁰ İŞKUR'un kurulmasıyla birlikte iş ve meslek danışmanlığı hem bir meslek olarak tanımlanmış hem de bir hizmet olarak yaygınlaştırılmıştır. 1992 yılından beri sadece 5 ilde faaliyet gösteren iş ve meslek danışmanlığı servisleri, 2007 yılına gelindiğinde, 24 ilde faaliyet göstermeye başlamıştır.²¹¹

2012 yılında ise, iş ve meslek danışmanlığı sertifikası almaya hak kazanan 2817 kişi kademeli olarak kamu personeli seçme sınavı (KPSS) puanları temel alınarak İŞKUR'a ataması yapılmıştır. 2013 yılında akredite olan üniversitelerde tarafından sınava tabi tutarak işe alınan 904 kişinin iş ve meslek danışmanı olarak atanması ile birlikte toplamda İŞKUR'a 4000 iş ve meslek danışmanın alımı gerçekleşmiştir. İŞKUR'da, çalışan iş ve meslek danışmanı sayısı 2017 yılı sonu itibarıyla toplam 3.740 kişidir.²¹²

2018 yılında İŞKUR, 1141 sözleşmeli iş ve meslek danışmanı alımı için ilana çıkmıştır. Bu iş ve meslek danışmanlığı alımında, diğer iş ve meslek danışmanlığı alımlarından farklı olarak, KPSS puanlarına ve tercih sıralarına adaylar sözlü sınava tabi tutulacaktır.²¹³

3.1.2.1. Mesleğin Tanımlanması ve İlk İş ve Meslek Danışmanları

Türkiye'de 1960 yılından itibaren görülen yüksek işsizlik oralarına çözümünde çeşitli politikalar ve projeler uygulanmıştır. Özellikle yapısal işsizliğin kaynağında, doğru iş arayan ve doğru işverenlerin bir araya gelememesi veya mevcut açık işlere doğru iş arayanların başvurmaması gibi problemler yer almaktaydı. İş arayan ve

²¹⁰ Ekici, **a.g.e.**, s.10.

²¹¹ Karagülle, **a.g.e.**, s.31.

²¹² İŞKUR "İŞKUR, Faaliyet Raporu 2017",s.55. (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:06.03.2018)

²¹³ İŞKUR, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Büro Personeli İle İş Ve Meslek Danışmanı (İmd) Alım İlanı" (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/turkiye-is-kurumu-genel-mudurlugu-sozlesmeli-buro-personeli-ile-is-ve-meslek-danismani-imd-alim-ilani/> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

işverenler arasında köprü vazifesini görebilecek, herkese eşit fırsatların sunulduğu, kolay ulaşabileceği ve hayat boyu devam eden bir mekanizmanın oluşturulması bir ihtiyaç haline gelmişti.

Bu bağlamda, “Her İşsiz Bireyin, Bir İş ve Meslek Danışmanı Olması” ndan yola çıkılarak, iş ve meslek danışmanlığı ulusal meslek standardı, 07/06/2011 tarih ve 27957 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. 19/07/2011 tarihinde ise, İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Yeterliliği MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir.²¹⁴

İŞKUR tarafından kademeli olarak sözleşmeli 4000 iş ve meslek danışmanı alınmasına karar verilmiştir. Kursiyerlerin günlük cep harçlıkları ve sertifika ücretleri İŞKUR tarafından karşılanmıştır. Türkiye genelinde mesleki eğitimlerin verildiği üniversitelerin bulunduğu iller Ankara, Antalya Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzurum, Isparta, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Mersin, Muğla, Sakarya, Sivas, Trabzon ve Zonguldak olarak belirlenmiştir.²¹⁵

İŞKUR tarafından 23.08.2011 tarihinde yayımlanan iş ve meslek danışmanlığı eğitim ilanı yayınlanmış, başvuru şartları, 2010 KPSS B grubu P3 puanı esas alınarak herhangi bir lisans mezunu olan ve KPSS' den en az 70 alma şartı olarak belirlenmiştir. Toplamda 18.500 kişi iş ve meslek danışmanlığı kursuna başvuruda bulunmuş, yapılan KPSS puan sıralaması ile 3500 kişi eğitim almaya hak kazanmıştır. 360 saatlik eğitim programı içeriğinde genel olarak, iş ve meslek danışmanlığı, işgücü piyasasına yönelik kanunlar hakkında temel mevzuat, insan kaynakları yönetim ve uygulamaları, danışan psikolojisi, danışanla görüşme süreci, ölçme ve değerlendirme, danışanı yönlendirme, dezavantajlı gruplara yönelik danışmanlık, kişisel gelişim teknikleri, iş ve meslek danışmanlığı ve kurumsal ilişkiler konuları yer almıştır.

²¹⁴ Mesleki Yeterlilik Kurumu, “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi “İş ve Meslek Danışmanları” İŞKUR’da İşe Başlıyor” (Çevrim İçi) <https://www.myk.gov.tr/index.php/en/haberler/62-genel/998-myk-mesleki-yeterlilik-belgesi-sahibi-ve-meslek-danmanlar-kurda-e-balyor> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

²¹⁵ İŞKUR, “Personel Alım Eğitim”(Çevrimiçi) <https://statik.iskur.gov.tr/tr/Portal/Ortak/PersonelAlimEgitim2011.htm> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

15-19 Şubat 2012 tarihlerinde yapılan teorik ve uygulamalı sınavlar için MYK, 16/01/2012 tarihinde Anadolu Üniversitesi Personel Belgelendirme Birimi (ANAPER) ve 20/01/2012 tarihinde Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezini (SAÜSEM) yetkilendirilmiştir. 2918 aday, uygulanan sınav sonucunda İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Ulusal Yeterliliğinde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanmıştır.²¹⁶

2 Nisan 2012 yılında sertifika almaya hak kazanan kişiler ve İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı alım ilanına uygun olan ilk olarak 2000 ve sonrasında sertifikası bulunan ve mesleki eğitim kursuna katılmış 817 kişi, Haziran 2012 yılında İŞKUR’a iş ve meslek danışmanı olarak atanmıştır.

24 Ocak 2013 yılında, İŞKUR 900 kişilik sertifika sahibi iş ve meslek danışmanı sözleşmeli personel ilanı yayınlamıştır. Diğer işe alım ilanlarından farklı olarak KPSS’ den en az 70 alma barajı aranmamış ve kursiyerlerde mesleki eğitim kursu katılma şartı da aranmamıştır. Başvuru koşullarında, MYK tarafından teorik ve uygulamalı sınavlar için yetki verilen üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinden sadece iş ve meslek danışmanı sertifikası alma şartı bulunmaktadır.²¹⁷ Bununla birlikte Mart 2013 yılında İŞKUR, 230 kişilik iş ve meslek danışmanı alımı içi alımı için ilana çıkmıştır. Ocak 2013 ayında gerçekleşen 900 kişilik alımda olduğu gibi bu ilanda da kursa katılma zorunluluğu ve KPSS den en az 70 alma şartı bulunmamaktadır. Tüm bu alımlarla birlikte Türkiye genelinde 4000’ e yakın iş ve meslek danışmanı görev yapmaya başlamıştır. Bununla birlikte iş ve meslek danışmanlığı sertifikası alan fakat İŞKUR’a atanamayan bireyler, özel sektör işverenlerin insan kaynakları bölümünde çalışabilmektedir.²¹⁸

²¹⁶ Mesleki Yeterlilik Kurumu, “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi “İş ve Meslek Danışmanları” İŞKUR’da İşe Başlıyor”

²¹⁷ Memurlar Net, “İŞKUR sözleşmeli 900 İş ve Meslek Danışmanı alacak” (Çevrim İçi) <https://ilan.memurlar.net/ilan/22461/iskur-sozlesmeli-900-is-ve-meslek-danismani-alacak.html> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

²¹⁸ Memurlar Net, “Türkiye İş Kurumu Sözleşmeli 230 İş ve Meslek Danışmanı Alım İlanı” (Çevrim İçi) <https://ilan.memurlar.net/ilan/22951/turkiye-is-kurumu-sozlesmeli-230-is-ve-meslek-danismani-alim-ilani.html> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, İŞKUR çalışan personel sayısını neredeyse iki katına çıkarmış, işe yerleştirme faaliyetlerine yanında, bireylerin meslek gelişimlerine yardım etme ve bireyi uygun işe yerleştirme hizmetlerine yönelik danışmalık hizmetlerine daha fazla ağırlık vermeye başlamıştır. İş ve meslek danışmanları Sadece işsiz bireylere değil, işini değiştirmek isteyen, meslek sahibi olmak isteyen, mesleğini değiştirmek isteyen, engelli, eski hükümlü, kadın, genç işsizler, uzun süreli işsizler göçmenler gibi dezavantajlı grupta yer alan bireylere hizmet vermektedir. Verilen kurum içi eğitimlerle iş ve meslek danışmanlarının nitelik yönünden gelişimlerini teşvik ve desteklemektedir.

3.1.2.2. İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Koşulları

İş ve meslek danışmanları İŞKUR taşra teşkilatı, hizmet merkezlerinde görev yapmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan İş Ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin ikinci bölümünde İş ve meslek danışmanlarının çalışma usul ve esasları belirlenmiştir. Madde 6'nın 1. Bölümünde il müdürlüğü/hizmet merkezi faaliyet alanlarını kapsamak üzere her iş ve meslek danışmanın kendine ait iş arayan danışmanı, işveren danışanı ve eğitim ve öğretim kurumları dağıtılmıştır. Böylelikle iş ve meslek danışmaları bir portföy oluşturabilecektir. Oluşturulan portföyler kayıt gelen talep doğrultusunda ve İŞKUR'a yeni kayıt olan iş arayan ve işveren danışanların durumuna göre sürekli güncelleştirilmektedir. Madde 6'nın 2. Bölümünde ise hizmet merkezinde görev alan iş ve meslek danışmanlarının eşit sayıda grup oluşturularak, il müdürlüğü tarafından bir grup sorumlusu belirlenir.²¹⁹ Altı aylık dönemler halinde grupta yer alan her bir iş ve meslek danışmanı grup sorumlusu olarak görev yapmaktadır. Grup sorumlusu, grup içinde iş ve meslek danışmanlarının

²¹⁹ **Resmi Gazete**, “İş Ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 26 Mart 2015, Sayı: 29307, (Çevrim İçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150326-4.htm>” (Erişim Tarihi:26.09.2018)

birbirleri ile ve iş ve meslek danışmanlarından sorumlu şef veya yetkili servis sorumluları ile koordinasyonun kurulmasından sorumludur.

Her iş ve meslek danışmanın kendine ait çalışma masası ve dizüstü bilgisayarı bulunmaktadır. Danışmalarla görüşmeler İŞKUR hizmet merkezlerinde yüz yüze gerçekleştirilmektedir. İşverenlerin isteği doğrultusunda iş arayanlar, İŞKUR hizmet merkezine çağırılarak toplu iş görüşmesi gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte, iş ve meslek danışmanları işverenleri veya işveren yetkililerini ve eğitim kurumlarını iş yeri ziyareti ve eğitim kurumu ziyareti adı altında ziyaret etmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde iş ve meslek danışmanları sahada aktif olarak görev almaktadır. İş ve meslek danışmanları, haftalık veya aylık program yaparak hizmet merkezinde kalacakları günleri ve ziyaret gerçekleştirecekleri kurum ve kuruluşları grup sorumlusuna ve iş ve meslek danışmanlığı servis sorumlularına bildirim yapmaktadır.

Ayrıca iş ve meslek danışmanları sistem üzerinden her ay gerçekleştirmiş oldukları iş arayanlarla bireysel danışmanlığı, işveren ve eğitim, öğretim kurumu ziyaretlerini ve son olarak gerçekleştirmiş oldukları grup görüşmelerini veri girişi yapması gerekmektedir. Yapılan bu girişler günlük, haftalık ve aylık ve nihayetinde yıllık olarak hedeflerin gerçekleşmesi durumu değerlendirilmektedir.

İŞKUR'a atanmış olan İş ve meslek danışmanlarının, iş ve meslek danışmanı ünvanlı olarak çalışabilmeleri, almış oldukları sertifika süresince geçerli olabilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı sertifikası 5 yıl geçerlidir. Süre bitiminde iş ve meslek danışmalarının sertifikalarını yenilemeleri gerekmektedir. Atanmış iş ve meslek danışmanları belge yenilemek için, görevli oldukları süre içinde gerçekleştirmiş oldukları beşer adet "Danışman Görüşmesi Portfolyo Formu" "İşveren Görüşmesi Portfolyo Formu" ve üç adet "Eğitim-Öğretim Kurumu Görüşmesi Formu", hazırlamak zorundadır. İş ve meslek danışmanları, İş ve Meslek Danışmanı Belge Yenileme Yetkisi olan üniversiteler tarafından belge yenilendikten sonra, iş ve meslek danışmanı olarak İŞKUR'a çalışmaya devam edebileceklerdir.

Belge yenilenmemesi durumunda, İş Ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği kapsamında;²²⁰

“MADDE 13 – (1) Kurumun taşra teşkilatında İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışırken İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma şartını kaybedenlerden 657 sayılı Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendi kapsamında memur kadrolarında çalışanlar Kurumda veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrolarına atanırlar.

b) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi kapsamında sözleşmeli pozisyonda çalışanların ise sözleşmeleri feshedilir” olarak yer almaktadır.

3.1.3.3. İş ve Meslek Danışmanlığında Güncel Gelişmeler

Türkiye’de özellikle yapısal işsizlik ve istihdam problemine yönelik bir çözüm aracı olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri bir araç olarak görülmektedir. Bu hedefe ulaşılması amacıyla iş ve meslek danışmanlığına hizmetlerine yönelik güncellemeler yapılmaktadır. Özellikle 2012 yılında 2817 iş ve meslek danışmanın İŞKUR bünyesine kazandırılmış ve 2013 yılında alımlar devam etmiştir.

Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Sertifikası belge verme yetkisi ilk olarak Sakarya üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi ile başlamıştır. Sonrasında MYK tarafından belge verme yetkisi Süleyman Demirel Üniversitesi ve son olarak ise Kocaeli Üniversitesi'ne verilmiştir.²²¹

İŞKUR’da, kurum içi eğitimlerde iş ve meslek danışmanlarına halen verilen eğitimler devam etmekle birlikte, 2013 yılında “1. İş ve Meslek Danışmanlığı

²²⁰Resmi Gazete, “İş Ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 26 Mart 2015, Sayı: 29307, (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150326-4.htm>” (Erişim Tarihi:26.09.2018)

²²¹ Mesleki Yeterlilik Kurumu, “Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Arama” (Çevrim İçi) http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara&layout=default (Erişim Tarihi:02.10.2018)

Kongresi”, 2014 yılında “2. İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi” ve son olarak 2017 yılında Ankara’da “Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi” gerçekleştirilmiştir.²²²

2018 yılında İŞKUR’da iş ve meslek danışmalığı sistemin uygulanmasına yönelik farklı bir sisteme geçiş düşünülmüş, “Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Modeli” ile iş ve meslek danışmanları alanlarında branşlara ayrılması öngörülmüştür. Aralık 2017 Malatya İl Müdürlüğü, İzmir Bornova ve İstanbul Kadıköy Hizmet Merkezleri pilot uygulama hayata geçirilmiş, Ocak 2018’de ise Denizli İl Müdürlüğünde pilot uygulamaya geçilmiştir. Alınan olumlu görüşler neticesinde Türkiye geneli İŞKUR’da “Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Modeli” uygulamasına geçilmesi planlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde dezavantajlı kesimlere yönelik danışmanlığın ön plana çıkmasını ve İş ve Meslek Danışmanlarının farklı branşlarda çalışma imkânına sahip olmasını hedefleyen uygulamanın öncelikle İş ve Meslek Danışmanı sayısı 20 ve üzeri olan birimlerde en kısa sürede yaygınlaştırılması planlanmaktadır.

“Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Model” inde yer alan branşlar, “İş Arayan Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, Engelli İş Koçu, İş Kulübü Liderliği İşveren Danışmanlığı,” olarak ayrılmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının nitelik, öğrenim durumu, geçmiş tecrübeler, ilgi, istek ve eğilimler, almış oldukları eğitimler, beceriler, başarılar, göz önünde bulundurularak branşlara ayrılması planlanmaktadır.

3.2. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ YASAL ÇERÇEVESİ

İş ve meslek danışmanlığının Türkiye’deki yasal sürecinin oluşumunda uluslararası düzenlemelerin büyük bir katkısı bulunmaktadır. TC Anayasası’nın 90.

²²² İŞKUR, “İstihdam Şurası Kapsamında Uluslararası İstihdam Ve Kariyer Kongresi” (Çevrim İçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi:02.10.2018)

Maddesi uyarınca “... *Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir....*”. Dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve Türkiye’nin 1950 yılında onayladığı 88 sayılı “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi” ile 1993 yılında onayladığı 142 sayılı “ İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” hakkındaki her iki sözleşmenin ilgili maddeleri iş ve meslek danışmanlığının nasıl yürütüleceği hakkında esaslı bir yasal dayanak oluşturmaktadır.

Uluslararası diğer bir dayanak ise, AB’ne “aday ülke” statüsü devam eden Türkiye’nin de imzaladığı ve uymakla mükellef olduğu Avrupa Sosyal Şartı’nın 1. Bölümünde yer alan 9. Maddesi ve 2. Bölümünde yer alan 1/4 maddesidir. Bu bağlamda Türkiye, Avrupa sosyal normlarına uyum sağlamaya yönelik iş ve meslek danışmanlığı ile ilgili projeler de yürütmüştür.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin ulusal dayanaklarına baktığımızda 4904 Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu yer almaktadır. İş ve meslek danışmanlarının görevlerinin nasıl yürütüleceği ait yönetmelikler ise, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümlerinde yer almaktadır.

3.2.1.Yasal Sürecin Oluşumu

Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerindeki yasal sürecin oluşumu, 2003 yılında AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Program oluşturmasıyla başlamıştır. Türkiye Ulusal Programı’nda belirtildiği üzere, aktif işgücü politikalarının yürütülmesi amacı ve daha etkin istihdam hizmetleri için, AB üyesi ülkelerdeki iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri örnek alınmıştır.²²³

²²³ Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı 2003”, s.625, (Çevrimiçi)
https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/2_turkiye_ab_iliskileri/2_2_adaylik_sureci/2_2_2_ulusal_program/2_2_2_2003/ulusal_program_2003.pdf (Erişim Tarihi: 02.10.2018)

2008 yılı Ulusal Programda, işgücü piyasasına yönelik olarak yapılması gereken ihtiyaçlar belirtilmiştir. Bu ihtiyaçlar arasında, eğitim ve işgücü piyasasının bağının güçlendirilmesi, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak, istihdam edilebilirliklerini artıracak, nitelik ve beceri düzeylerini yükseltecek programlara öncelik verilmesidir. İşgücü piyasasının güncel ihtiyaçlarına göre aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi, çalışanların değişime uyum kapasitesinin artırılması, işgücü piyasasında yaşanan değişim ve gelişime paralel yeni bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla sağlamak yer almaktadır. Genç işsizlere ve kadınlara iş kurma konusunda mesleki eğitim, iş geliştirme eğitimleri, bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda Meslek danışma merkezlerinin 81 ilde yaygınlaştırılması, AB uyum standartlarının sağlanması İŞKUR kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.²²⁴

3.2.1.1.Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

1919 yılında kurulmuş olan ILO, güncel olarak işgücü piyasasının sorunlarına karşı üye ülkelere çalışma standartlarını tespit ederek üye ülkelere tavsiyeler verir aynı zamanda verilen bu tavsiyelere uyulup uyulmadığını denetlemektedir. ILO'ya 1932 yılında üye olan Türkiye, ILO tarafından hazırlanan 185 Sözleşmeden 56'sını onaylamıştır. ILO'ya üye olmaındaki genel amaç Türkiye'deki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir. Türkiye, ILO işbirliği ile çeşitli projeler gerçekleştirerek işgücü piyasasına destek olmaktadır.²²⁵ Bu bağlamda değerlendirildiğinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile ILO'nun belirlemiş olduğu standartlara ulaşılmasında bir mekanizma olarak kullanabilecektir.

²²⁴ Özen, a.g.e., ss.95-96.

²²⁵ İŞKUR, “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” (Çevrim İçi)
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm> (Erişim Tarihi: 02.10.2018)

1948 yılında ILO tarafından onaylanmış olan 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşmesinin 6/a maddesinde;²²⁶

- “Elverişli bir iş bulabilmek için işçilere ve müesseselerine, uygun işçi bulabilmek için de işverenlere yardım etmek ve bilhassa milli ölçüde tespit olunan hükümler uyarınca; İş talebinde bulunanları tescil ve bunların mesleki vasıflarını, tecrübe ve arzularını not etmek, işe konulmaları için onlara sualler sormak, icap ederse, bedeni ve mesleki kabiliyetlerini yoklamak, mahal varsa mesleki yöneltme, mesleki yetiştirme veya yeniden mesleki intibak hususlarında onlara yardımda bulunmak.
- İşverenlerden, servise haber verdikleri münhallere ve bu münhallere almak üzere aradıkları işçilerin haiz bulunmaları icap eden şartlara dair sarih malumat elde etmek,
- İstenilen bedeni ve mesleki kabiliyeti haiz talipleri münhal işlere sevk etmek,
- Kendisine ilk defa danışılan büro, talepleri uygun şekilde işe yerleştirecek yahut boş yerleri uygun şekilde doldurabilecek durumda bulunmadığı veya daha başka olayların lüzumlu kıldığı hallerde, iş arz ve taleplerini bir bürodan başka bir büroya havale etmek suretiyle işleri düzenlemek.”

olarak yer almaktadır.

Bu maddeler incelendiğinde, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin temelinde var olan görevler yer almaktadır. Bununla birlikte, 1950’li yıllarda henüz iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kurum bünyesinde yer almadığından, bu görevleri kurum bünyesinde çalışan diğer personeller gerçekleştirmekteydi. Fakat verilen bu hizmetler, iş ve meslek danışmanlığının bütünü incelendiğinde, eksik ve yetersiz kalmıştır. İlerleyen dönemlerde değişen paradigmalara birlikte sadece işe yerleştirme hizmetleri değil, hayat boyu sürecek olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyulacaktır.

Ayrıca ILO tarafından 1975 yılında 142 sayılı “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” Sözleşmesinin 3.maddesinde iş ve meslek danışmanlığının bir bileşeni

²²⁶ ILO, İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşme, (Çevrim İçi) <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/ILO%20Sozlesmeleri/Iş%20ve%20İşç.i%20Bulma%20Servisi%20Kurulması%20Hakkındaki%2088%20Sayılı%20Sözleşme.pdf> (Erişim Tarihi: 17.03.2018)

olan mesleki rehberlik hedef kitlesi hakkında amaçları, kapsamı ve yasal dayanağı hakkında bilgiler yer almaktadır. Bu maddeler ²²⁷;

“Her üye, tüm sakat ve özürlüler için hazırlanacak özel programlar da dahil olmak üzere, tüm çocuklara, gençlere ve yetişkinlere kapsamlı enformasyon sağlamak ve mümkün olan en geniş rehberlik amacıyla, istihdama ilişkin sürekli bilgi temini dahil mesleki rehberlik sistemlerini tedricen yaygınlaştıracaktır.

Bu bilgi ve rehberlik; meslek seçimi, mesleki eğitim ve buna ilişkin öğrenim fırsatları istihdam durumu ve istihdam beklentileri, meslekte yükselme imkanları, çalışma şartları, işte güvenlik hijyen ve ekonomik, sosyal ve kültürel faaliyetlerin çeşitli sektörlerin çalışma hayatının diğer yönlerini ve tüm sorumluluk düzeylerini kapsayacaktır. Bu bilgi ve rehberlik, toplu sözleşmelerin genel hususlarına ve iş Kanunu kapsamındaki herkesin hak ve sorumluluklarına ilişkin bilgilerle tamamlanacaktır; bu bilgiler, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının fonksiyon ve görevleri dikkate alınarak, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca sağlanacaktır.”

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, ILO’nun 22 Şubat 2011 yılında yayınlamış olduğu, “Kariyer Rehberlik Politikası” (*ILO’s concept of Career Guidance Policy*) iş ve meslek danışmanlığı hakkında, kamu istihdam kurumlarının izlemesi gereken adımlar ile ilgili tavsiyelerde bulunmuştur. ILO’ya göre, Dünya genelinde Kamu İstihdam Hizmetlerinde tam istihdam edilebilirliğe ilişkin atılması gereken temel adımlar hemen hemen aynıdır. Bu adımlar değerlendirildiğinde;²²⁸

- “Yüksek gelirli ülkelerde, kariyer rehberliği bireylerin seçeneklerini genişletebilir ve kendi kaderlerini tayin etme potansiyellerini artırabilir;
- Birçok orta gelirli ülkede, temel istihdam hizmetlerine ek olarak, artık çeşitli aktif işgücü piyasası tedbirlerinin yanı sıra temel hizmetler arasında kariyer ve mesleki danışmanlık da başarıyla dahil edilmiştir;
- Birçok kişi, kariyer danışmanlığının öncelikle gençleri işgücü piyasasına girmek üzere veya hemen sonrasında ilgilendirdiğini düşünmektedir. Bununla birlikte, bu hizmetleri bütün iş arayanlara ve aynı zamanda ömür boyu öğrenme perspektifinde çalışanlara sunmak da aynı derecede önemlidir;

²²⁷ ILO, 142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, Haziran 2015, (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377288/lang-tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17.03.2018)

²²⁸ ILO, ILO’s Concept Of Career Guidance Policy, s.3.

- Önemli ekonomik kriz, özellikle birçok kişinin değişen kariyer yollarıyla karşı karşıya kaldığı gerçeğini vurgulanmalıdır ve ilgili kariyer danışmanlığı ile başlayan acil olarak bir dizi işgücü piyasası ayarlama hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır.”

Sonuç olarak Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığının yasal çerçevesinin oluşturulmasında, ILO sözleşmelerine politikaları dikkate alınmıştır.

3.2.2.2. AB Müktesebatı

AB-Türkiye ilişkileri 1964’te yürürlüğe giren Ankara anlaşması ile birlikte başlamış ve 1999 tarihinde Helsinki AB Devlet ve Başkanları Zirvesinde, Türkiye Avrupa Birliği’ne aday ülke olarak kabul edilmiş ve 2003 yılında AB müktesebatının üstenilmesine ilişkin “Türkiye Ulusal Programı” Resmi Gazetede yayınlanmıştır.²²⁹ AB düzenlemeleri bu bağlamda, istihdam, mesleki rehberlik, eşleştirme, işe yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri iş ve meslek danışmanlığının temel taşları olarak değerlendirilmektedir.

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961’de “Avrupa Sosyal Şartı” kabul edilmiştir. Türkiye tarafından 24 Aralık 1989 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı’nda düzenlenen temel haklar;

1. Çalışma hakkı ve adil çalışma koşulları hakkı
2. Güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı
3. Adil bir ücret ve örgütlenme hakkı
4. Toplu pazarlık hakkı
5. Çocukların ve gençlerin korunma hakkı
6. Mesleğe yönetilme ve mesleki eğitim hakkı
7. Sağlığın korunması ve sosyal güvenlik hakkı
8. Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı

²²⁹ Tekin, a.g.e., ss.207-208.

9. Özürlülerin, ailenin ana ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı şeklindedir.

Avrupa Sosyal Şartında, temel hakların altıncı maddesinde geçen “mesleğe yönetilme ve mesleki eğitim hakkı” temelinde, iş ve meslek danışmanları tarafından meslek edinmek isteyen, meslek değiştirmek isteyen bireylere ve meslek seçiminde olan gençlere danışmanlık hizmeti vermektir.

1996 yılında revize edilen Avrupa Sosyal Şartı’nda (Gözden Geçirilmiş), Bölüm I’ de yer alan 9. maddede “herkesin, kişisel ilgi ve yeteneklerine göre bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme olanağına sahip olma hakkı vardır” denilmektedir. Buna ek olarak, Bölüm II 1/4 maddesi “uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı ya da teşvik etmeyi; taahhüt ederler”²³⁰ ifadesi yer almaktadır.

Son yıllarda Avrupa’da kamu istihdam kurumları, değişen işgücü piyasasına yönelik ihtiyaçları karşılamak adına yapısal olarak değişim geçirmeye başlamışlardır. Avrupa Rehberlik Forumu Kapsamında, kamu istihdam kurumlarının eğildikleri önemli bu değişimlerden birisi de Peter Hartel’ in yazmış olduğu bir makaleye göre, bireylere iş bulamalarında üç aşamalı hizmet programının uygulanmasıdır. Bu programda iş arayan bireylere ilk aşamada kendi çabaları iş araması ve bulması tavsiye edilir. Birey iş bulamazsa ikinci aşama olarak grup görüşmelerine yönlendirilir. Hala iş bulamayan bireye üçüncü aşamada yoğun olarak bireysel görüşmeler gerçekleştirilir.²³¹

İŞKUR, AB’ne üyelik sürecinde, 2000’li yıllarda birlikte birçok değişikliğe gitmiş özellikle gerçekleştirmiş olduğu projelerle iş ve meslek danışmalığı uygulamalarıyla, Avrupa sosyal normlarına uyum sağlamaya çalışmıştır. 24 Temmuz 2003 tarihli Ulusal Programda, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ile Uyumlu Bir Ulusal İstihdam Planının Oluşturulması kapsamında Aktif İstihdam Tedbirleri Projesinin

²³⁰ TBMM, “Avrupa Sosyal Şartı (Değiştirilmiş Şekli)” (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim Tarihi:25.07.2018)

²³¹ Dörtlemez, **a.g.e.**, s.5.

daha etkin yürütülebilmesi adına İŞKUR insan gücü planlanmasının yapılması ve kısa süreli eğitimlerle personelinin eğitilerek niteliğinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.²³²

Bu bağlamda AİS uyum çalışmaları için Türkiye’de İŞKUR tarafından koordine edilmekle birlikte üç aşamada gerçekleştirilmiştir.

- İlk olarak Türkiye’nin işgücü piyasasının mevcut durumunu belirlemek amacıyla “İstihdam Durum Raporu” hazırlanmıştır. Rapor Avrupa Eğitim Vakfının finansman desteği ile hazırlanmıştır.
- İkinci aşamada ise Türkiye’nin istihdam konusundaki önceliklerini belirlemek ve bu kapsamda izlenecek politikaların saptamak için “Ortak Değerlendirme Belgesi” (*Joint Assessment Paper, JAP*) hazırlanmıştır. Belge Türkiye’de istihdam uzmanları ve Avrupa komisyonu istihdam uzmanları tarafından hazırlanmıştır.
- Üçüncü aşamada ise her yıl Avrupa Komisyonuna, belirlenen ortak hedeflerin ne kadarına ulaşıldığını saptamak amacıyla “İlerleme Raporunu” sunmuştur.²³³

Türkiye’nin ihtiyaç duyulan insan gücü kaynağını karşılamak için, mesleki ve teknik okullarından mezun olan öğrencilerin eşleştirme hizmetlerinin yapılabilmesi için Türkiye ile Avrupa Birliği arasında Türkiye’deki “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi” (MEGEP) imzalanmıştır. Buna ek olarak 21 Eylül 2006 tarihinde, AB Uyum Yasaları çerçevesinde, Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu’nu kabul edilmiştir. (MEGEP) Projesi ve Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu’nun kabul edilmesiyle birlikte mesleki rehberlik önemi arttırmış ve hizmetlerinin etkin yürütülebilmesi için bu alanda eğitim almış uzmanların gerekliliği ortaya çıkmıştır.²³⁴

Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 15 Kasım 2006 tarih ve 1720/2006/EC sayılı kararıyla kurulmuş ve 1 Ocak 2007 itibarıyla 2007–2013

²³² Tekin, **a.g.e.**, s.214.

²³³ Eser, Terzi, **a.g.e.**, s.244.

²³⁴ Korkut, **a.g.e.**, s.189.

dönemini kapsayan Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP) yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin bu programa katılımı 30 Mayıs 2007 tarihinde imzalanan Mutabakat Zaptı ile gerçekleşmiştir. Program kapsamında *Comenius* (Okul Eğitimi), *Erasmus* (Yükseköğretim), *Leonardo da Vinci* (Mesleki Eğitim) ve *Grundtvig* (Yetişkin Eğitimi) verilmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin söz konusu programlara katılmaya devam etmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı ile önemli bir adım atılmıştır.²³⁵ Bu bağlamda değerlendirildiğinde, iş ve meslek danışmalığı hizmetleri de bireylere hayat boyu verilen bir hizmettir.

3.2.2.3. Ulusal Mevzuat

İş ve meslek danışmalığı ile ilgili yasal düzenlemelerden ilki 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 3/c ve 9/b maddesidir. Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği'nde, iş ve meslek danışmanlarının hedef kitlesi ve hizmetlerin kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda ise, işsizlik ödeneği sigortası alan bireylere iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin temin edilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

3.2.2.3.1. 4904 sayılı İŞKUR Kanunu ve İlgili Yönetmelikler

3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonra, 21.01.1946 tarihli 4837 sayılı kanunla İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) genel müdürlüğü kurulmuştur. İşgücü piyasasının değişen şartlarına uyum sağlamak amacıyla (İİBK), örgütsel yapısı, görev kapsamında ve isminde değişiklik meydana getiren 25 Haziran 2003 yılında 4904 sayılı kanunu ile

²³⁵ MEB, *Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi*, s.37. (Çevrimiçi)
<http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20dokuman.pdf>
(Erişim Tarihi: 13.03.2018)

Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) dönüşmüştür. İŞKUR'un değişen görevleri arasında, eğitim programları uygulamak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, meslek ve iş analizlerine çalışmalar yapmak, istihdamın korunması ve işsizlikle mücadele kapsamında iş, meslek, kariyer konularında bireylere danışmalık hizmeti bulunmaktadır.²³⁶

İŞKUR'un görevleri arasında; Ulusal İstihdam Politikasının oluşturulması, bu bağlamda istihdamın korunmasına, işsizliğin önlenmesi, Avrupa istihdam Stratejisi'ne uyum sağlamak amacıyla gerekli işlemlerin koordine edilmesi, Yurtiçinde ve yurtdışında iş ve işçi bulma faaliyetlerine aracılık etmek, istihdam edilmesinde güçlük çekilen dezavantajlı grupların işe yerleştirilmesine yardımcı olmak, bulunmaktadır.²³⁷

4904 sayılı İŞKUR Kanununda, iş ve meslek danışmalığı hizmetlerinin yasal dayanağı olan temel düzenlemelerden ilki 3.maddesi (c) bendinde diğeri 9.maddesi (b) bendinde düzenlenen hükümlerdir. 02/07/2018 tarihli- KHK-703/74 md ile hem 3. hem de 9. madde kaldırılmıştır.²³⁸

2018 yılında kaldırılan maddelerin ilk düzenlenme şekline göre söz konusu yasanın 3.maddesi (c) bendinde, “İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek” ibaresine yer verilmişti. Ayrıca söz konusu yasa ilk düzenlendiğinde 9.maddesi (b) bendinde, “1) Meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlemek. 2) İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim

²³⁶ Tunalı, **a.g.e.**, s.85.

²³⁷ Gültemen, **a.g.e.**, s.65.

²³⁸ **Resmî Gazete**, “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” 9 Temmuz 2018, Sayı: 30473, (Çevrim İçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3.pdf> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak. (...)” ibaresi yer almakta idi.

15 Temmuz 2018 tarihinde iş ve meslek danışmalığı hizmetlerinin 30479 sayılı Resmi Gazetesi’nde yayımlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi “Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” (Kararname Numarası: 4) belirtilerek yasal dayanakları tekrar düzenlenmiştir.

Kararnamenin 43. Bölümünde bulunan Türkiye İş Kurumu’nun kurum görevleri 617. Maddede düzenlenmiştir. 617. Maddenin (c) bendinde;

“İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek” yer verilmiştir.²³⁹ Böylelikle 4904 sayılı İŞKUR Kanununun 3. Maddesinin (c) değişmeyecek Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde tekrar yer verilmiştir.

Söz konusu kararnamede “Hizmet Birimlerinin Görevleri” nin yer aldığı 623.maddenin (c) bendinde iş ve meslek danışmanlarının görevleri arasında;

- 1) “Kuruma kayıtlı iş arayanlara ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek
- 2) Öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmeti sunmak
- 3) İş ve meslek danışmanlığına ilişkin iş ve işlemleri koordine etmek

²³⁹ **Resmi Gazete**, “Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:4)”, 15 Temmuz 2018, Sayı: 30479, s.197., (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm>

(Erişim Tarihi:03.10.2018)

4) Genel müdür tarafından verilen diğer görevleri yapmak” yer almaktadır. ²⁴⁰

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yapılan değişiklik ve düzenlemeler ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin görev ve yetki alanlarında çok fazla değişiklik yapılmamıştır.

Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliğinin 11. Maddesinin (d), (e) ve (f) bentlerinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin hedef grubunda yer alan öğrencilere verilen hizmet kapsamı, kullanılan araçlar hakkında bilgi verilmiştir. Buna göre iş ve meslek danışmanlığı aşağıdaki hizmetlerden oluşmaktadır²⁴¹;

- Meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri ile yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek (madde 11/d),
- Meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgi kaynaklarını basılı, görsel ve işitsel olarak hazırlamak, hazırlatmak; bunları ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunmak (madde 11/e),
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde ölçme ve değerlendirme araçlarından yararlanılarak, iş arayanlara iş arama becerilerini artırıcı bilgiler verilmesini sağlamak (madde 11/f).

Aynı yönetmeliğin 23. Maddesi (f) bendinde ise, Kurumun görevleri arasında “Meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgi kaynaklarını basılı, görsel ve işitsel olarak meslek danışma merkezinde ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek” sayılmaktadır.

²⁴⁰ **Resmi Gazete**, “Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:4)”, 15 Temmuz 2018, Sayı: 30479, s.201., (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm>

(Erişim Tarihi:03.10.2018)

²⁴¹İŞKUR, “Türkiye İş Kurumu Görev-Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği” (Çevrimiçi) https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/yonetmelikler/gorev_yetki_ve_sorumluluk_yonetmeli_igi.htm (Erişim Tarihi:11.02.2018)

Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nin 30'uncu maddesi incelendiğinde²⁴²;

“1) Uygulanacak aktif işgücü programlarına esas olmak üzere sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri; bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması amacıyla, doğrudan Kurum tarafından ya da Genel Müdürlükçe belirlenen esaslara bağlı olarak hizmet alımı yoluyla yürütülür.

2) Danışmanlık hizmetlerinin temelini oluşturan; meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren materyallerin güncellenmesi ve ihtiyaç duyulması halinde yeni materyallerin hazırlanması çalışmalarında birinci fıkrada yer alan hükümler uygulanır.

3) Hizmet alımı veya işbirliği yoluyla gerçekleştirilen kurslarda kursiyerlere verilecek iş danışmanlığı hizmetleri, Genel Müdürlükçe belirlenen esaslara uygun olarak yüklenici tarafından sağlanır.” ibaresi olarak yer almaktadır.

İş ve meslek danışmanların görev alanları, hemen hemen İŞKUR'un gerçekleştirmek zorunda olduğu tüm görevlerin kilit noktasını oluşturmaktadır. Kararnemelerde ve yönetmeliklerde geçen maddeler aslında iş ve meslek danışmanlarının birey odaklı çalıştığını göstermektedir. İstihdamın hem eğitim yönüne hem de işgücü piyasasına yönelik güncel çalışmaların içinde yer aldığı söylenebilir.

3.2.2.3.2. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

19 Mart 2001 tarihli Ulusal Programda, istihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırması için İŞKUR'un yapılandırılması, özel istihdam bürolarının İŞKUR denetiminde olması ve işsizlik sigortası uygulamasına geçildiği belirtilmiştir.²⁴³ İşsizlik sigortasının denetiminin İŞKUR tarafından yürütülmesi ile birlikte, kuruma kayıtlı olma oranı yükselmiştir. Böylelikle İŞKUR'un iş arayan danışman portföyünde

²⁴² İŞKUR, “Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği” s.11. (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Yonetmelikler/Turkiye%20Is%20Kurumu%20Is%20gucu%20Uyum%20Hizmetleri%20Yonetmeli%20.pdf> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

²⁴³ Tekin, a.g.e., s.211.

kapasitesi artmıştır. İş arayan bireyin iş arama kanalları arasında olarak İŞKUR yer almasa bile, işsizlik sigortasını alabilmek için İŞKUR’a müracaatta bulunmaktadır. Böylelikle iş ve meslek danışmanları 81 ilde, geniş kitlelere ulaşabilmektedir.²⁴⁴

Söz konusu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun, yedinci fıkrası, “(Değişik yedinci fıkra: 13/2/2011-6111/69 md.) Ayrıca Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30’u; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak amacıyla kullanılabilir.”²⁴⁵

Bu maddeden anlaşılabileceği üzere işsizlik ödeneğinin belirli bir kısmı istihdam arttırıcı mesleki eğitim ve işgücü piyasasına yönelik planlamalarda kullanılabilir. Bu planlamalar, iş ve meslek danışmanlarının işsizlik ödeneği alan bireyle, danışmanlık hizmeti süresince devam edecektir. Danışanla, istihdamına yönelik eylem planı hazırlanarak, yeni bir iş için mevcut bilgi ve becerileri yeterli mi? Yoksa danışanın yeni bilgi ve becerilere mi ihtiyacı var? Gibi sorulara cevap verilerek destek olunmaktadır. Zaten amaç, danışanın en kısa sürede istihdam edilebilmesini sağlayabilmektir. Böylelikle söz konusu yasa iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin nasıl yürütüleceğini düzenleyen dayanaklar arasında yer almaktadır.

²⁴⁴İŞKUR, “İşsizlik Ödeneği” (Çevrimiçi) <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

²⁴⁵ İŞKUR, “İşsizlik Sigortası Kanunu” (Çevrimiçi) <https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/kanun11tr.htm> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

3.3. İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNDE İŞKUR'UN ROLÜ

1946 yılında kurulan ve 1951 yılından itibaren iş bulma ve işe yerleştirme hizmetleri veren (İİBK) hemen hemen o dönem Avrupa'da verilen hizmetler ile benzerlik taşımaktadır. Yurt dışına eleman yönlendirdiği dönemlerde başvurular çok yoğun olsa da, yapısı ve işleyişi bakımından, iş arayan bireyler ve işverenler için iş arama ve işçi bulma kanalı olarak, çok fazla tercih edilmemiştir. O dönemde işsizlik sigortasının henüz faaliyete geçmemesi, iş arayan bireylerin kuruma kayıt zorunluluğu bulunmaması, tercih edilmeme sebepleri arasındadır.²⁴⁶

2000'li yılların başlangıcında, AB ülkelerindeki benzerleri ile karşılaştırıldığında İŞKUR'un merkezi ve taşrada görev yapan personelinin sayısı, kurum ve işlevi düşünüldüğünde yeterli sayıda olmadığı görülmektedir. Ekim 2002 tarihi itibarıyla bakıldığında kurumun merkez, taşradaki 81 İl Müdürlüğü ve şubelerle birlikte toplam 116 birimde 1.760 personeli bulunmaktadır.²⁴⁷ AB'ne uyum sürecinde İŞKUR'un, işgücü piyasasındaki etkinliğini de arttırması gerekmiştir. İŞKUR'un iş ve işçi bulmanın yanında, özellikle işsizlikle mücadele kapsamında işgücü kaynağına ihtiyaç duyulan mesleki niteliği kazandırmak, mesleki yönlendirme, işgücü piyasasındaki gelişmeleri takip etme, girişimciliğe yönlendirme ve destekleme gibi iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütme görevleri bulunmaktadır.²⁴⁸

AB'ye üye olma sürecinde Türkiye'de, AİS de dahil olmak amacıyla istihdam ile ilgili tüm işlemler İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Türkiye'nin Ulusal İstihdam Politikası ve Eylem Planını AİS rehberliğinde değerlendirildiğinde dört konunun önemi büyüktür. İlki, işgücü piyasasında rol alan tüm aktörlerin, en başta politika yapımcıların ve karar mercilerinin AİS konusunda farkındalıklarının sağlanmasıdır.

²⁴⁶ Ataman, **a.g.e.**, ss.91-92.

²⁴⁷ Tunalı, **a.g.e.**, s.100.

²⁴⁸ Ataman, **a.g.e.**, ss.91-92.

²⁴⁸ Tunalı, **a.g.e.**, s.94.

İkinci olarak işveren ve meslek kuruluş olan sosyal tarafların her aşamada katılımlarını sağlayabilmektir. Üçüncüsü, İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi, AB'deki örnekleri ile karşılaştırıldığında modernizasyonun gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşsizlikle mücadele kapsamında, etkin bir şekilde aktif işgücü piyasası politikaların uygulanması ve doğru eşleştirmenin yapılması son derece önemlidir. Son olarak, aktif işgücü piyasası programlarının uygulanması için ekonomik anlamda maddi kaynakların ayrılması gerekmektedir.²⁴⁹

Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) 2009 verilerine göre AB'ne üye 21 ülkenin ortalamasına göre, kamu istihdam kurumlarında çalışan iş ve meslek danışmanlarına personel başına 62 işsiz düşmektedir. İŞKUR'da ise personel başına düşen işsiz sayısı 917 kişidir. Genel olarak ortalaması alınan 21 AB ülkesinde, Türkiye'ye göre 4 kat fazla iş ve meslek danışmanı bulunmaktadır.²⁵⁰

Tablo 14: İstihdam Şekillerine Göre Personelin Yıllar İtibariyle Sayısı

Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Memur	2.437	2.458	2.519	2.579	2.582	3.961	3.897	7.968	8.086	8.032	7.717	7.459
Sözleşmeli	7	7	7	248	607	22	2.639	370	120	119	117	99
Toplam	2.444	2.465	2.526	2.827	3.189	3.983	6.536	8.338	8.186	8.151	7.834	7.558

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporları 2017, s.6.

Bu öngörülerden yola çıkılarak AİS kapsamında, işgücü piyasasına daha etkin bir hizmet sunulması amacıyla İŞKUR kademeli olarak personel sayısını arttırmıştır. İŞKUR, çalışan personel sayısını Tablo 14 incelendiğinde 2012-2013 yılları itibariyle alanında eğitim almış iş ve meslek danışmanlarının istihdam etmiş, mevcut kurum

²⁴⁹ Gültemen, **a.g.e.**, ss.61-63.

²⁵⁰ ÇSGB, "Ulusal istihdam stratejisi (2014–2023) Eylem Planları (2014–2016)",s.24., (Çevrimiçi) <http://www.uis.gov.tr/media/books/uis-tr.pdf> (Erişim Tarihi:25.03.2018)

personelinin sayısı iki katından daha fazlasına çıkarmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde 2017 yılı sonu ile toplam 7.558 personel görev yapmaktadır.

İŞKUR’da 2017 yılı sonu itibariyle toplam 3.740 kişi, İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının istihdam edilmesiyle birlikte İŞKUR’da portföy sistemine geçilmiştir. Her iş ve meslek danışmanın ilgilendiği İŞKUR’a kayıtlı iş arayan, işveren ve okul bilgileri portföy sisteminde mevcuttur. Bu bağlamda iş ve meslek danışmaları iş arayan bireylerin iş bulmalarına, yeni bir meslek kazanmalarına veya mevcut mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayarak danışmanlık hizmeti vermektedir. İşverenlere, istedikleri nitelikte personel taleplerini karşılamının yanında, işgücü piyasasına yönelik güncel teşvik ve destekler hakkında bilgi vermektedir. Son olarak öğrencilere test bataryası uygulanarak bilgi ve becerilerine göre, seçebilecekleri bölüm veya meslek hakkında bilgilendirme yapmaktadır. Öğrencilerin meslek seçiminde, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda güncel bilgileri paylaşarak yönlendirme hizmeti yapmaktadır.²⁵¹

İş ve meslek danışmanlığını sadece bireylerin meslek seçiminde kullanılan bir hizmet değildir. Meslek seçme, ilk defa işe girme, meslek öğrenme, iş değiştirme ve iş hayatında karşılaşılabilecek tüm sorunlar ile ilgili hayatı boyunca danışmanlık hizmetlerinden faydalanabilmektedir.²⁵² İŞKUR’da çalışan iş ve meslek danışmanları, hayat boyu eğitim kapsamında işgücü piyasasının nitelikli insan gücü kaynağını karşılamak, eğer bir niteliği yoksa ihtiyaç duyulan niteliği kazanmasını sağlayacak kurslara yönlendirme yaparak işsiz bireylerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmaktadır. Uluslararası kuruluşlarla yapılan anlaşmalar kapsamında hibe, ikraz veya teknik yardım konu alan işgücü yetiştirme ve uyum programları, iş ve meslek danışmanları tarafından uygulanmaktadır.²⁵³

²⁵¹ İŞKUR “İŞKUR Faaliyet Raporu 2016” ss.46-47., (Çevrimiçi)

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:25.03.2018)

²⁵² Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.324.

²⁵³ Gültemen, **a.g.e.**, s.138.

İşgücü piyasasında, eğitim kurumlarının veya özel sektörde bulunan firmaların çıkarlarına karşı bağımsız ve tarafsız olarak hareket edebilen İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığını temsil adına önemli bir yere sahiptir.²⁵⁴

Tablo 15: 2002 Yılından 2016 Yılı Sonuna Kadar Gerçekleştirilen İş Ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları

Faaliyetler	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	İşyeri Ziyaret Sayısı	Araştırma Yapılan Meslek Eğitim Yeri Sayı	Bireysel Görüşmeler		Grup Görüşmeleri			Yapılan Veli Toplantı Sayısı	Güncelleştirilen Meslek Eğitim Dosyası Sayısı
				Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı		Okul Görüşmesi	Okul Dışı Görüşme		
Yıllar										
2002	1.458	40.749	35	4.585	4.330	-	87.983	30.485	13	4
2003	653	16.379	84	1.281	1.702	-	48.639	8.322	27	66
2004	342	15.291	30	1.817	2.249	-	49.247	9.142	158	75
2005	360	20.610	50	607	1.038	-	68.207	8.972	291	92
2006	895	19.117	39	796	1.328	-	67.223	17.199	172	290
2007	603	40.379	38	1.103	1.502	66.817	116.653	8.815	276	427
2008	-	35.939	82	919	3.235	86.291	137.623	6.824	185	66
2009	-	33.978	7	1.598	5.255	109.938	172.920	18.065	256	69
2010	-	42.025	10	3.649	16.075	122.325	174.759	31.625	-	187
2011	-	70.505	3	4.504	160.607	134.767	156.387	29.874	-	14
2012	-	183.373	2	36.236	805.257	100.668	147.576	29.149	37	0
2013	234.303	376.654	0	47.845	1.585.005	87.705	529.322	15.272	131	415
2014	281.121	410.734	1	69.578	2.494.762	400.362	580.876	-	95	1.784
2015	284.763	477.606	-	106.689	3.272.260	613.253	501.176	-	47	46
2016	276.993	552.505	0	101.263	3.971.661	778.691	406.573	-	12	-

Kaynak: İŞKUR, “2016 İstatistik Yıllığı”s.231.

Not1: 2012 yılı ve öncesine ait işyeri ziyaret sayısı sadece iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen ziyaretleri, 2013 yılı ise hem iş ve meslek danışmanlığı hem de işgücü piyasası faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen ziyaretleri kapsamaktadır.

Not2: Tablodaki bireysel görüşme faaliyeti gerçekleştirilen görüşme sayısı, grup görüşme faaliyeti ise görüşülen kişi sayısını ifade etmektedir.

Not3: Grup görüşme faaliyetlerine ait istatistikler 2011 yılından itibaren geriye doğru güncellenmiştir.

²⁵⁴ OECD, *Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap*, s.124.

Tablo 15 incelendiğinde, iş ve meslek danışmanları istihdamı gerçekleştirilen 2012 yılı itibariyle, ziyaret edilen işyeri sayısı meslek danışmanlığı, iş danışmanlığı iş arama becerileri kapsamında gerçekleştirilen grup görüşmeleri ve okul görüşmelerinde ciddi anlamda artış gözlenmektedir.

Her ne kadar iş ve meslek danışmanları göreve 2012 yılında başlamış olsa da, öncesinde İŞKUR'da danışmanlık hizmetleri verilmiştir. Ancak söz konusu danışmanlık hizmetleri nicelik ve nitelik yönünden yeterli değildi. Mevcut personelin, danışmanlık hizmetlerinde yeterli donanımı bulunmamakla beraber, danışmanlık hizmetini veren personellerin bu meslek ile ilgili yeterli eğitim almış olması ve insan ilişkilerinde uzman kişilerden oluşması gerekmektedir.²⁵⁵

2012 yılından itibaren iş ve meslek danışmanları, kendi portföyünde bulunan iş arayan, işveren ve okullarda faaliyetlerini yürütmüştür. 2018 yılı ile birlikte, İş ve Meslek Danışmanlarının eğitim, beceri, yetenek ve başarılarına göre iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı, meslek danışmanlığı, engelli iş koçluğu ve iş kulübü liderliği şeklinde farklı uzmanlık alanlarına yönlendirilmesi planlanmaktadır.²⁵⁶ Hangi uzmanlık alanına sahip olursa olsun iş ve meslek danışmalarının, sürekli gelişen, değişen teknoloji ve işgücü piyasası karşısında aldıkları eğitimleri sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Diğer mesleklerde olduğu gibi, iş ve meslek danışmanları da, sürekli olarak kurum içi ve kurum dışı, meslekleri ile ilgili eğitim alarak, kendilerini geliştirmelidir

²⁵⁵ Gültemen, **a.g.e.**,s.75.

²⁵⁶İŞKUR, “İŞKUR, Faaliyet Raporu 2017”,s.56.

3.3.1. İŞKUR'un Danışanlara Yönelik Hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmanın ilk şartı İŞKUR'a kayıt olmaktır. Kayıt olma işlemi İŞKUR resmi web sitesinden yapılacağı gibi, herhangi bir İŞKUR'a giderek, yüz yüze de yapılabilir.

2018 yılı itibarıyla danışanlara yönelik verilen hizmetlerde, iş ve meslek danışmanlığı tarafından verilen hizmetlerinin daha fazla uzmanlaşmasını sağlamak amacıyla “Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Modeli” geçilmesi planlanmaktadır. Danışanlara yönelik bu hizmetler İş Arayan Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, Engelli İş Koçu, İş Kulübü Liderliği olarak ayrılmaktadır.

3.3.1.1. İş Arayan Danışmanlığı

İŞKUR'da iş arayan danışmanları, portföylerinde bulunan danışanlarla randevulu veya randevusuz olarak, bireysel yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmektedir. Her bireye İŞKUR sistemine kayıt olunduğunda, bir danışman atanmaktadır. Kayıt işlemi, İŞKUR hizmet merkezlerinde veya internet üzerinden, İŞKUR resmi web sitesi <http://www.iskur.gov.tr> veya e-Devlet üzerinden kayıt işlemleri gerçekleştirilebilmektedir.

İş arayan bireylere sunulan iş arayan danışmanlığı hizmetlerinde, bireylerin özellikleri yanında bireyin istek ve durumuna göre, iş veya mesleğin gerektirdiği nitelik şartların değerlendirilmesi yaparak, eşleştirme hizmeti verilmektedir. Bununla birlikte iş arama sürecinin önemli kısmını oluşturan, “İşverenin beklentileri nelerdir?”, “Etkili bir özgeçmiş nasıl hazırlanmalıdır?”, “İş görüşmesi esnasında yapılması gereken veya yapılmaması gereken davranışlar nelerdir?” gibi temel sorular hakkında bilgilendirme hizmeti de verilmektedir. Bu kapsamda 2017 yılında, 4.276.025 kişiyle bireysel yüz yüze görüşme, 1.144.573 kişiyle grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Eğitim seminerleri kapsamında, 455.852 kişiye iş arama becerileri eğitimi verilmiştir.²⁵⁷

İŞKUR’a 2016 yılında 1.926.488 erkek, 1.390.396 kadın olmak üzere toplam 3.316.884 kişi başvuruda bulunuştur. İŞKUR tarafından sunulan Danışmanlık Faaliyeti, Mesleki Eğitim Kursu, İşbaşı Eğitim Programı vs. programlardan faydalananlardan ilgili dönemde işe yerleşenleri ifade eden “İŞKUR Etkisiyle İşe Yerleştirme” kapsamında ise 1.361.987 kişi işe yerleşmiştir. Toplam işe yerleştirme sayısı 2.151.120 kişidir.²⁵⁸

Bireyin telefon numarasına İŞKUR’a kayıt olduktan sonra, profilinde belirtmiş olduğu meslekler ile ilgili iş ilanları veya toplu iş görüşmeleri bilgisi, mesaj olarak gelebilmektedir. Bununla birlikte birey, altı ay boyunca İŞKUR’da iş ve meslek danışmanı ile görüşme gerçekleştirmezse ve İŞKUR resmi web sitesine giriş yapmaz ise kaydı otomatik olarak “Pasif” duruma getirilir. Bireye, pasif durumda herhangi bir iş ilanı mesajı gelmez. Bireyin kendini tekrar “Aktif” hale getirebilmesi için, iş ve meslek danışmanı ile görüşmesi gerekmektedir.

3.3.1.2. Meslek Danışmanlığı

Eğitim ve istihdam konusu birbirinden ayrı düşünülemez iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman alımı ve insan gücü planlaması için, uygun önlemlerin zamanında alınması gerekmektedir.

Alınması gereken önlemlere baktığımızda,²⁵⁹

- “Okul ve meslek rehberliği devam eden bir süreç olarak algılanmalı.

²⁵⁷ A.e., s.55.

²⁵⁸ İŞKUR, “İŞKUR, Faaliyet Raporları 2016”, a.g.e., s.38.

²⁵⁹ MEB, ÇSGB, a.g.e., ss.11-12.

- Genel eğitim ile beceri eğitimi sistemlerinde çalışmalar yapılmalı.
- İşsizlik problemlerine çözüm getirmeye yönelik önlemler alınmalı.
- Bilgilendirme konusunda yeni rehberlik düzenlemeleri araştırılmalı.
- Merkezi olmayan, sistematik hale getirilmiş rehberlik sistemleri oluşturulmalı; başvuranlar ihtiyaç duydukları zaman ve ihtiyacına göre hizmet alabilmeli.
- Ölçme araçları geliştirilmeli.
- Rehberlikte kullanılacak nitelikli bilgisayar programları hazırlanmalı.
- Mesleğe yeni giren danışmanların ilk eğitimleri ve hizmet içi eğitimleri desteklenmeli; bunlar için gerekli araç ve yöntemler sağlanmalı.
- Uzun dönemli kariyeri desteklemek için her türlü rehberlik hizmetlerine sürekli erişim sağlanmalı.” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, İŞKUR’da uygulanan meslek danışmanlığı, meslek seçme, mesleğe uygun bölüm seçme aşamasında olan öğrencilere, ilgi ve yetenekleri göz önünde bulundurularak güncel işgücü piyasasının ihtiyacı kapsamında danışmanlık hizmetinin verilmesidir. Yapılan çalışmalar, okullarda görevli rehber öğretmenleri ile birlikte koordineli bir şekilde yürütülmektedir.

Meslek Danışmanlığı hizmeti kapsamında, lise 9.sınıf, 12.sınıf ve üniversite öğrencilerine yönelik meslek seçimi hakkında bilgilendirme semineri verilmektedir. Lise veya üniversite öğrencileriyle yapılan görüşmeler grup görüşmesi şeklindedir. Yapılan grup görüşmeleri sınıf ortamında veya seminer salonlarında yapılmaktadır.

Yapılan seminerlerle, öğrencilerin kendilerini, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktalar, meslekler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı, mesleki eğitim olanakları, bir üst eğitim-öğretim seçenekleri hakkında öğrencilere bilgi vermektedir. Mesleki yönelim konusunda, öğrenciler talep etmesi durumunda meslek danışmaları tarafından okullarında veya İŞKUR’da bireysel olarak “İŞKUR Mesleki Test Bataryası” uygulanmaktadır. Uygulan test sonucunda meslek danışmanları bireye yetenek ve ilgilerine göre seçebileceği meslekler konusunda bilgi vermektedir.²⁶⁰

²⁶⁰ İŞKUR, “İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu”,s.57.

Ayrıca İŞKUR, İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri düzenleyerek, öğrencileri işverenlerle buluşturarak iş bulma veya staj yapmalarında destek vermektedir. Böylelikle İŞKUR Kariyer Günleri ile birlikte öğrencilerin iş gücü piyasasında farkındalıklarının artmasını sağlamakla birlikte, fuara katılan genç bireylerin iş arama sürecinde etkin iletişim ağına sahip olmasını sağlamaktadır. Türkiye genelinde İŞKUR tarafından, 2011 yılında düzenlenen kariyer günü sayısı 40 iken, 2017 yılı içerisinde 118 kariyer günü gerçekleştirilmiştir.²⁶¹

Özellikle “Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları” önem verilmiş, 2013 yılında “Üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları” hizmeti hayata geçirilmiş ve bu sayı 2016 yılı sonu itibarıyla üniversitelerde 86 irtibat noktasına ulaşmıştır.²⁶² Meslek danışmanlığı hizmeti ile birlikte öğrenciler seçmeyi düşündükleri bölüm ve meslekler hakkında ayrıntılı bilgi alabilmektedir. Bu bilgiler aslında okullarda rehber öğretmenler tarafından da verilmektedir. Farklı olarak meslek danışmanları, standart meslek bilgilerinin yanında işgücü piyasasını yakından takip ettiği için, piyasanın ihtiyaç duyduğu güncel bilgileri de paylaşmaktadır. Okulda verilen rehberlik hizmetleri, okuldan ayrılma veya mezun olma ile sonlansa bile, İŞKUR’da danışmanlık hizmeti hayat boyu devam etmektedir. Bununla birlikte yapılan eğitim ziyaretlerinde İŞKUR’a kayıt olma tavsiyesi de verilmektedir. Böylece İŞKUR’un ulaşım kapasitesi de artmaktadır.

3.3.1.3. Engelli İş Koçu

Engelli olma, işgücü piyasasında göze çarpan en önemli problemlerden biridir. Gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde oldukça yaygın bir durumdur. Engelli bireylerin iş gücü piyasasına girmesi ile sadece bireylere, sadece ekonomik değil aynı

²⁶¹ A.e., s.49.

²⁶² İŞKUR, “İŞKUR, 2016 Faaliyet Raporları”, 49.

zamanda sosyal kazanç sağlamaktadır. Engelliler açısından politika yaklaşımında, temel hedef engellilerin toplumla bütünleşmesidir. Engelli bireylerin iş bulma sürecinde, fiziksel ve yetenekleri doğrultusunda uygun işe yerleşmeleri gerektiği gibi, daha fazla moral ve motivasyona ihtiyaç duyduğu su götürmez bir gerçektir. Bu bağlamda engelli iş koçları, iş arama sürecinde, engelli bireylere yardımcı ve destek olacaktır.

Engelli olan kişinin İŞKUR hizmetlerinden faydalanabilmesi için kuruma kayıt olması yeterlidir. Çalışma gücünün %40'ından fazlasını kaybettiğini Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik'te belirtilen yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları sağlık kurulu raporu ile belgeleyenlerin kurumca kayıt işlemleri yapılabilmektedir.

Engelli iş koçlarının hedefi en kısa sürede, dezavantajlı durumda olan engellilerin, istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve işe uyum sorunlarının azaltılmasıdır. Bu bağlamda engellilere yönelik mesleki eğitim veya kendi işini kurabilmesi için girişimcilik eğitimi ve hibe desteği vermektedir. 2017 yılında toplam 12.151 engelli istihdam edilmiş, engellilere yönelik açılan 97 kursa 494'ü erkek, 425'i kadın olmak üzere toplam 919 kişi katılmıştır.²⁶³

3.3.1.4. İş Kulüpleri ve İş Kulübü Liderliği

İşsizlikle başa çıkmak, özellikle rekabetçi bir ekonomide, aynı pozisyonda yarışan çok sayıda iş arayanın bulunduğu, çok zor bir süreç olabilmektedir. Bu nedenle, istihdam edilebilirliğin sürdürülmesi ve motivasyonun sürmesi işe geri dönmek için şarttır. İş Kulüpleri, iş arayan veya işini değiştirmek isteyen bireylerin, yeni mezun gençlerin iş bulmasını kolaylaştırarak, iş arama tekniklerinin detaylı olarak

²⁶³ İŞKUR “İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu”, ss.46-52.

anlatıldığı destek hizmetleridir. Böylelikle bireylerin iş arama becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

İş ve meslek danışmanları iş arayanları, İş kulübüne katılmaya teşvik etmektedir. İş Kulüplerinin, iş ve meslek danışmanlarının verdiği destekten farklı olarak, akran desteği ile, iş arayanların motivasyonunu korumaya yardımcı olur ve yalnız olmadığı hissini güçlendirir. İş Kulübüne üye olan bireyler, başarılı bir istihdamın yönüne doğru birbirini itici hale getirebilecek bir iş arayanlar destek ağ sistemi oluşturmaktadır.²⁶⁴ Bununla birlikte iş kulüplerinde genel olarak İş kulübünde, İşsizliğin meydana getirmiş olduğu duygusal tuzaklarla başa çıkmanın yolları ele alınır. İş arama sürecine yönelik sistematik, adım adım bir yaklaşım sunularak bireylerin öz benliklerinin farkına varmaları sağlanır. İş kulübü eğitimleri içeriğinde “Hedef Ve Kariyer Planı Oluşturma, Özgeçmiş Doldurma, Hobiler, İmaj Yönetimi, Beden Dili, Mülakat Çeşitleri ve Yöntemleri, Mülakatlarda Sorulan Sorulara Verilebilecek Cevaplar, Kişiyi Özel Canlandırmalı Bireysel Ve Grup Mülakat Uygulamaları” yer almaktadır. Temel başlıklar olarak değerlendirildiğinde aynı içeriğe sahip fakat verilen eğitimlerin statik bir içerik yerine, eğitim grubunda yer alan katılımcıların ihtiyacına göre grup veya bireysel olarak şekillenebilen dinamik bir yapıya sahip olması etkili ve verimli olması açısından diğer önemli bir yanıdır.

Ayrıca Türkiye’de İş Kulüpleri hedef kitlesinde dezavantajlı grup diyebileceğimiz kadınlar, eski hükümlüler, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, göçmenler, sosyal yardım yararlanıcıları da iş arama motivasyonu ve yöntem desteği verilmektedir. İş Kulüplerinde, işsizlere iş arama motivasyonu kazandırılmakta, işsizlerin en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmeleri sağlanmakta, çalışmak isteyen herkese göre bir iş olduğu fikri kişilerde oluşturulmakta, işsizlere nerede iş bulunabileceği gösterilmekte, kişilerin özgüveni yükseltilmektedir. Bununla birlikte iş kulüpleri akran eğitimleriyle, kulüp eğitimine

²⁶⁴New York State Career Centers, “NYS Department Of Labor, Job Club Tool Kit: A Guide to Starting Your Job Club”, s.3. (Çevrimiçi)
<https://labor.ny.gov/workforcenypartners/PDFs/JobClubToolkit.pdf> (Erişim Tarihi:06.02.2018)

katılan bireylerin kulüp eğitimi süresi içinde ve sonrasında fikirlerini, sorunlarını, deneyimlerini paylaşılabildikleri bir platform oluşturmaktadır.

İş kulübü ile ilgili destek hizmetleri, iş kulübü ile ilgili profesyonel eğitim almış, iş ve meslek danışmanları tarafından verilmektedir. Bu danışmanlar, “İş Kulübü Lideri” olarak adlandırılmaktadır. Türkiye’de İş kulüpleri, İŞKUR aracılığıyla ve ücretsiz olarak hizmet vermektedir. 2017 yılı itibariyle, Ankara, İstanbul, İzmir, Sakarya, Mersin, Bursa ve Trabzon’da uygulanmaktadır. İş Kulüplerinin, Türkiye genelinde 2020 yılına kadar 81 ilde yaygınlaştırılması planlanmaktadır.²⁶⁵

İş kulüplerinin amacı, sadece verilen eğitimlerle bireylerin en hızlı şekilde, uygun iş bulmalarını sağlamak değildir. İş kulübünün temelinde yer alan düşünce, duygusal zekâyı geliştirmeye odaklanması, rol-playing ve yetişkin eğitimi oyunları ile katılımcıların interaktif öğrenmesini sağlamak, çalışmak isteyen herkese göre bir iş olduğu fikrinin kişilerde oluşturulması, iş arayan bireylere iş arama kanallarının gösterilmesi ve işgücü piyasasına yönelik iyi ipuçları ve tavsiyeler verebilmektir. İş kulübü lideri tarafından belirlenen zamanlara göre bazı iş kulüplerinde, haftada her gün, haftanın birkaç günü veya haftada bir gün toplantılar gerçekleştirilmektedir. Eğitimlere katılım minimum dört, maksimum on beş kişi arasında değişkenlik gösterebilmektedir. İş kulübü lideri bu gruplara, iş görüşmesinde yapılması gereken şeyler ve yapılmaması gereken şeyler hakkında bilgi verir ve yol gösterir. Bu süreçte, iş bulma şansını önemli ölçüde geliştirmek için, iş görüşmesi canlandırılması yapılarak, iş kulübü üyesinin eksikleri, hataları ve üzerinde daha fazla durması gereken özellikler belirlenir. Yapılan çalışma sayesinde grup üyeleri birbirleri ile etkileşim içinde kalarak, kişisel ve sosyal becerilerinin de gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Grup üyeleri birbirini desteklemekte, teşvik etmekte ve başarılı oldukları durumlarda tebrik etmektedir.

²⁶⁵ İŞKUR, “İş Kulüpleri Projesi Liderlik Eğitimi Başladı” (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/TabId/495/ArtMID/1322/ArticleID/636/İş-Kul252pleri-Projesi-Liderlik-Eğitimi-Başladı.aspx> (Erişim Tarihi:06.02.2018)

3.3.2. İŞKUR'un İşverenlere Yönelik Hizmetleri: İşveren Danışmanlığı

İŞKUR'a kayıtlı, çalışan sayısı ne olursa olsun her işverenin, bir iş ve meslek danışmanı bulunmaktadır. 2011 yılında yapılan 70.505 ziyaret sayısı, 2016 yılında 552.505'e ulaşmış, 2017 yılında 601.202 olarak gerçekleşmiştir. İşveren tarafından ihtiyaç duyulan işgücü talepleri karşılanmaya çalışılmıştır.²⁶⁶ Aynı zamanda iş ve meslek danışmanları tarafından, 6 ayda bir gerçekleştirilen Türkiye işgücü araştırma programı kapsamında işverenlere uygulanarak, mevcut meslekler (cinsiyete göre) işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mevcut açık işgücü talepleri, temininde güçlük çekilen meslekler ile ilgili araştırmada sahada görev almaktadır. İşverenlerin mevcut çalışan personellerin mesleği, talep edilen personellerin mesleği, temininde güçlük çekilen meslekler ve personel taleplerinin hangi kanalları kullanarak karşıladıkları vb. veriler toplanmaktadır. Bununla birlikte işveren ziyaretleri, sadece ihtiyaç duyulan personel taleplerinin temini için gerçekleştirilmemektedir. Ayrıca, iş ve meslek danışmanları işverenlere, işgücü piyasasına yönelik bilgi, güncel teşvik uygulamalarını aktarmakla birlikte, yükümlülükleri konusunda yardımcı olmaktadır.

²⁶⁶İŞKUR, "İŞKUR, 2016 Yılı Faaliyet Raporu", s.38.

Tablo 16: İşverenlerin, Sektörlere Göre Açık İşlerin Aranma Kanalları

Sektörler/Arama Kanalları	Akraba-Eş Dost	Gazete İlan vb	İnternet Sosyal Medya	İŞKUR Aracılığıyla	Özel İstihdam Büroları	Kendi Çalışanlarım Aracılığıyla
İmalat	57,9%	30,8%	14,6%	53,6%	4,2%	39,4%
Toptan ve Perakende Ticaret	65,8%	17,9%	22,9%	45,9%	3,9%	35,8%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	65,9%	32,2%	20,0%	35,9%	1,3%	39,6%
İnşaat	57,2%	24,7%	24,8%	33,5%	6,3%	37,0%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	48,0%	27,5%	53,4%	40,5%	9,0%	49,3%
Ulaştırma ve Depolama	57,1%	17,0%	13,8%	46,8%	1,1%	43,6%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	48,8%	26,9%	44,2%	41,9%	10,2%	38,0%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	64,3%	37,5%	31,9%	44,9%	4,5%	41,2%
Bilgi ve İletişim	31,4%	23,7%	49,5%	38,6%	13,9%	50,9%
Eğitim	37,5%	21,1%	50,7%	36,7%	10,2%	34,5%
Gayrimenkul Faaliyetleri	35,2%	9,3%	39,3%	22,0%	8,5%	24,1%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	35,2%	47,5%	59,7%	40,6%	5,5%	37,5%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	24,9%	18,4%	73,8%	25,0%	30,0%	48,9%
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	68,6%	23,7%	17,9%	54,2%	4,8%	38,3%
Madencilik ve Taş Ocaklığı	74,1%	14,1%	4,3%	65,6%	1,1%	47,8%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	40,7%	9,0%	5,2%	72,0%	1,7%	58,0%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	48,5%	45,8%	58,5%	54,5%	12,1%	34,0%
Genel Toplam	58,1%	26,4%	24,0%	45,5%	4,9%	39,3%

Kaynak: İŞKUR, “İşgücü Piyasası Raporları, 2017 Yılı Türkiye, Bölge Ve Sektör Raporları, 2017 Yılı Türkiye Genel İPA Raporu” s.41.

Tablo 16 incelendiğinde işverenlerin, 2017 yılı itibariyle, %58,1 oranında Akraba-Eş, Dost vasıtasıyla personel aradığı görülmektedir. İŞKUR aracılığıyla personel

bulma oranı %45,5 olarak gerçekleşmiştir. Akraba-Eş, Dost oranının yüksek çıkmasında, personel temini konusunda gizli işgücü piyasasının halen geçerli bir kanal olduğu söylenebilir. Bir maliyeti yoktur, kısa sürede ihtiyaç duyulan uygun adayı işveren veya insan kaynakları bölümü yakınındaki kişiler vasıtasıyla ulaşım sağlayabilmektedir. Bu bağlamda işverenlerin hangi sektör olursa olsun, açık işlere personel bulma konusunda ilk başvurdıkları kanalın İŞKUR olması konusunda iş ve meslek danışmanlarına önemli bir görev düşmektedir. Şöyle ki; iş ve meslek danışmanlığı hizmeti ücretsizdir. İş ve meslek danışmanlarına düşen görev, danışmanlığını yaptığı işveren firmalarının kurum kültürünü, tam olarak aradığı personelden istediği nitelik ve özelliklerinin farkında olabilmesi ve özümsemesidir. İstenilen bu durum ancak işverenle veya insan kaynakları bölümü ile kurulan bağlantının profesyonel iş ilişkisinin olmasıyla gerçekleşebilir. Açılan talebi en kısa sürede, uygun adayla karşılanması durumunda, işverenlerin iş ve meslek danışmanlarına olan güveni artacak, İŞKUR'la daha fazla iş birliği sağlama yoluna gidecektir. İşverenlerden gelen talep sayısı arttıkça, İŞKUR'a gelen daha fazla iş arayanları iş ilanlarına yönlendirmesi gerçekleşmiş olacaktır. Eğer iş arayanlar işverenlerin istediği mesleki ve teknik bilgiye sahip değilse, iş arayanlar uygun mesleki kurslara yönlendirilmesi yapılabilecektir. Bu mesleki kurslara ihtiyaç durumu belirleyen temel alan yaklaşımı işverenlerin talepleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla alınan İŞKUR'a verilen taleplerin çeşitliliği ve sayısı, istihdamın artmasında önemli bir rol oynamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan kaynak taraması neticesinde görülmüştür ki, AB üye ülkelerin konu ile ilgili elde ettiği başarılar da dikkate alınarak Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin kalitesi ve işgücü piyasasına olan faydası arttırılabilir.

Toplumun çoğunu ilgilendiren istihdam hizmetini veren İŞKUR, Türkiye genelinde örgütlenmiş, bir kurumsal geçmişi olan bir yapıya sahiptir. Her ilde görevli 4000’ e yakın iş ve meslek danışmanı işgücü piyasası ile ihtiyaç duyulan her türlü desteği verebilmektedir. İŞKUR’a kayıtlı her işverenin ve iş arayanın bir iş ve meslek danışmanı vardır. İŞKUR’un Kamu Kurumu olması sebebiyle, verilen hizmetlerin hepsi ücretsizdir. Özellikle dezavantajlı grupta yer alan bireylerin istihdam edilebilme sorunlarına karşı projeler ve hizmet verilmektedir. Hatta sosyal diyaloga açık idari yapıya sahip kamu kurumlarının başında İŞKUR’un geldiği söylenebilir. İşsizlik sigortası fonunu yöneten İŞKUR, işgücü piyasasına yer alan tüm bireylere ulaşabilen bir ağa sahiptir. Böylelikle firmaların talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip personeller İŞKUR’un portföyünde mevcuttur.

1946 yılında kurulan kamu istihdam kurumu İŞKUR’un, toplumdaki algısı iş ve meslek danışmanlarının işverenlere ve iş arayanlara yönelik hizmetleri ile daha fazla iyileştirebilir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin 2012 yılından itibaren uygulanmıştır. İş ve meslek danışmanları tarafından gerçekleştirilen iş yeri ve eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri ile İŞKUR’un tanınırlığı arttırılmıştır. Bu hizmet ağının daha fazla geliştirilmesi için iş ve meslek danışmanı sayısının İŞKUR içinde artması gerekmektedir. Ayrıca kamuoyuna verilen hizmetlerin daha etkili tanıtım ve görünürlük çalışması yapılması gerekmektedir. Bu çalışmaların basın ve sosyal medya üzerinden ağırlık verilebilir.

İş ve meslek danışmanlarının, İŞKUR’da görevde yükselme, kariyer imkânı, terfi ve derece/kademe ilerlemelerine ilişkin oturmuş sistemi yetersizdir. İŞKUR’da İş ve meslek danışmanları on yıl görev aldıktan sonra, diğer İŞKUR personellerinin de girebildiği şube müdürlüğü için kurum içi yazılı ve sözlü sınava girebilmektedir. İş ve

meslek danışmanlığının kendi içinde uzmanlaşarak kariyer basamağı olmalı ve “İş ve Meslek Danışmanı Uzman Yardımcısı” ve “İş ve Meslek Danışmanı Uzmanı” vb. unvanlar alarak mesleğin kariyer imkânı oluşturulabilir.

İŞKUR iş ve meslek danışmanları sayısı, hizmet ağına oranla ve gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça azdır. Gelişmiş ülkelerde Kamu İstihdam Hizmetlerinde çalışan personel sayısı, Almanya’da yaklaşık 93 bin, İngiltere’de yaklaşık 98 bin, Fransa’da yaklaşık 39 bin, İspanya ve İtalya’da 15’er bin, Hollanda ve Belçika’da 7’şer bin kişidir.²⁶⁷ AB’ne üye 21 ülkenin ortalamasına göre, kamu istihdam kurumlarında çalışan iş ve meslek danışmanlarına personel başına 62 işsiz düşerken bu sayı İŞKUR’da 917 kişidir.²⁶⁸ Nüfusu, Almanya nüfusuna yakın Türkiye’de işgücü piyasası faaliyetlerinin yürütüldüğü İŞKUR’da, 2017 yılsonu toplam personel sayısı 7.558 kişi, çalışan iş ve meslek danışmanı sayısı 2017 yılı sonu itibariyle toplam 3.740 kişidir. Bu durum göstermektedir ki AB’ye uyum sürecinde, kamu istihdam kurumunda çalışan personel sayısının artırılması gerekliliğidir.

Personele düşen, danışan sayısını azaltmanın istihdam üzerinde olumlu etkiler sağladığı görülmüştür. Almanya’da gerçekleştirilen bir örnekte danışan başına düşen danışan sayısı, 14 tane ek ofis kurum tarafından kiralanarak, kişi başı düşen danışan sayısı oranı 1:70 düşürülmüş (1:80-1:250) istihdam servisinin daha kaliteli hizmet vermesi sağlanmıştır. Bu tecrübe değerlendirildiği zaman, danışan sayısı azalmasından dolayı, danışmanlık yapılan kişiler ve yerel firmaların izlenmesi ve bağlantı kurulması kısa sürede daha faydalı sonuçlar alınabileceğini göstermiştir. Ek danışanların maliyeti 10 aylık bir sürede kendisini telafi etmiştir.²⁶⁹

İş ve meslek danışman sayısının yetersiz kalmasının yanında diğer bir problem İŞKUR’da çalışan personel sayısının yetersizliğidir. Bu sebepten iş ve meslek danışmanları, Kurslar Servisi, İşsizlik Sigortası Servisi, İşbaşı Eğitim Programı Servisi gibi departmanlarda görevlendirilmesi, zaten sayısı az olan iş ve meslek

²⁶⁷ Özdemir, **a.g.e.**, s.23.

²⁶⁸ ÇSGB, s.24.

²⁶⁹ OECD, **Employment Outlook 2015**, s.126.

danışmanlarının etkili ve verimli olmasını engellemektedir. Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlarına verilen danışmanlık ve işe yerleştirme görevlerine daha fazla odaklanmalarını sağlamak amacıyla, verilen kendi görev tanımları dışındaki idari görevler verilmeyebilir veya bu görevler en aza indirilebilir.

AB’nde işgücü piyasasında meydana gelen değişiklikleri ve fırsatları yakından takip edebilmek adına farklı uygulamalar yapılabilmektedir. Örneğin Finlandiya’da iş ve meslek danışmanlığı görevini yürüten kamu istihdam kurumunda çalışan mesleki rehberlik psikologları, kamu kurumunun belirlemiş olduğu firmalarda bir hafta veya iki hafta, işe yerleştirilmektedir.²⁷⁰ Türkiye’de de uygulanabilecek bu program ile kazandıkları deneyim sayesinde yaptıkları yönlendirme ile bireylerin fırsatlardan daha fazla haberdar olmalarını sağlanması mümkün olabilir. Uygulanmakta olan sistemde sadece eleman talebi olan firmaların kayıt altına alınan nesnel bilgiler, eğitim, yaş, deneyim yılı gibi kriterlerine göre eleman yönlendirmesi yapılmaktadır. Bununla birlikte, firmanın kurumsal kültürünü ve işleyişi hakkında daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip olan iş ve meslek danışmanı, firmaya eleman temininde bulurken, firmanın beklentilerini tam olarak karşılamaya yakın bireyleri yönlendirme yapması, doğru eşleşme oranının artması sağlanabilir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin daha etkin hale getirilmesi için, arz ve talep tarafından belirlenen yöntemlerinin geliştirilmesine destek verilmesi gerekmektedir. Bu yönetimleri belirlemede, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan kullanıcıların ihtiyaçlarına ve memnuniyetlerine yönelik araştırmalar yapılabilir.²⁷¹ Bununla birlikte, İş ve meslek danışmanlığı hizmetini yürüten danışmanın hizmet kalitesi, sahip olduğu niteliklere yeteneklere, almış olduğu lisans diplomasına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Fakat tek başına yeterli olmamaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin başarısı, uygulanan sistemin ve işleyişinin kalitesine bağlıdır. Ayrıca iş ve meslek danışmanları için ekip olarak çalışma, koordinasyonun sağlanması üzerinde durulması gereken hassas konulardır. İş

²⁷⁰ CEDEFOP, “Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe”,s.42.

²⁷¹ OECD, **Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap**,s.129.

ve meslek danışmanlarının, değişen şartlara bağlı olarak niteliklerinin aşınması ve güncelliğini yitirmesi önlemek için teorik eğitimler verilebilir. Bu bağlamda İş ve meslek danışmanlarının kendini akademik düzeyde geliştirebilmesi için İŞKUR, üniversitelerle entegre olarak, danışmanların eğitimler almasına destek olabilir.

Teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, İŞKUR'un özellikle sosyal medyada daha etkin hale gelmesi gerekmektedir. Danimarka'da uygulanan sosyal medya uygulamasında, eğitim ve istihdam ile ilgili bilgi isteyen her kişi, haftanın her günü sohbet, telefon, e-posta, SMS ve Facebook, Whats-App aracılığıyla deneyimli danışmanlardan rehberlik alabilmektedir.²⁷² Türkiye'de iş ve meslek danışmanları tarafından sosyal medyaya ağırlık verilebilir. Bu uygulamanın sağlanabilmesi için, İŞKUR tarafından iş ve meslek danışmanlarına, dizüstü bilgisayar verildiği gibi akıllı telefon ve GSM hattı da verilebilir. Özellikle iş kulübü liderleri tarafından, oluşturdukları gruplar ile sosyal medya üzerinde iletişime geçilerek istihdam süreçleri takip edilebilir. Aslında Akıllı telefon ve GSM hattının verilmesi sosyal medyanın etkin kullanılmasının yanında iş arayan veya işverenlerin iş ve meslek danışmanlarına ulaşımını kolaylaştıracak bir uygulama olabilir. İş ve meslek danışmanlarının çoğu kendi özel GSM numaralarını işveren veya iş arayanlara mahremiyet açısından vermemektedir. Dolayısıyla iş ve meslek danışmanlarının kurum maili olduğu gibi, kurum GSM hattı ve telefonu verildiğinde mahremiyet sorununu sonlandıracak olması da düşünülebilir.

İş kulüplerine yönlendirilen danışanlara, aldıkları motivasyon eğitimleri, özgeçmiş oluşturma, mülakat teknikleri, beden dili eğitimi, verilmektedir. İşe alım sürecinde, işverenler alacakları personelin dış görünüşüne önem verdiğiinden kılık kıyafet ile ilgili genel bir eğitim verilmektedir. Fakat bu eğitimin bireye indirgenerek, grup üyelerinin tek tek kişisel imaj ve stili konusunda değerlendirme yapılabilir. Bu bağlamda, İmaj ve stil konusunda iş kulübü liderlerine, uzmanlar tarafından eğitimler verilebilir. Hatta eğitimlere katılan bireylere iş kulübü lideri gözetiminde “İş Görüşmesi Kılık-Kıyafet” harcamasında kullanmaları için hediye çeki veya cep

²⁷²Euroguidance Network, “Guidance System in Denmark”

harçlığı verilebilir. Böylelikle iş kulübü liderleri, ister beyaz yakalı, ister mavi yakalı olsun bireylere iş hayatında, daha profesyonel olarak stil danışmanlığı verebilir. Bununla birlikte iş kulüplerinde verilen eğitimlere, istihdamda 21. yüzyıl sahip olunması gereken yetkinliklerle birlikte “Dijital Kimlik Oluşturma” ve “İstihdamda Sosyal Medya” konuları da eklenebilir. Ayrıca bu konu ile ilgili iş kulübü liderlerine, uzmanlar tarafından profesyonel eğitimler verilebilir.

Türkiye’de eğitim ve istihdam bağının güçlenmesi çözülmesi gereken diğer bir problemdir. Öğrencilerin, beceri ihtiyaçlarının erken tespit edilmesi, kariyer gelişimi için çok önemli olan doğru hedef belirleme erken yaşta başlayabilmesi oldukça kilit bir noktadır. İş ve meslek danışmanlarının eğitim ve öğretim alanında yer alan hedef kitlesinde sadece lise 9.sınıf ve 12. Sınıf öğrencileri ile birlikte üniversite öğrencileri bulunmaktadır. Bununla birlikte, AB’nde de ilkökul seviyesinde çok kapsamlı olacak şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri verilmemektedir. Sadece örnek uygulama olarak İngiltere’de ilkökul seviyesinde işverenler ile birlikte kariyer danışmanları okul ziyaretleri gerçekleştirmesi bu nokta göze çarpan başarılı bir uygulamadır. Bu örnekten yola çıkarak öğrencilere İş ve meslek danışmanlarının koordinatörlüğünde işverenlerin katılımı ile ilkökul seviyesinde ziyaretler ve kariyer günleri gerçekleştirebilir. Ayrıca ilkökul seviyesinde eğitim seminerleri ve kariyer günleri veya meslek tanıtım günleri, iş kulüpleri eğitimleri düzenlenebilir. Böylelikle özellikle hayat boyu rehberlik ile 21. yüzyıl eğitim ve iş yetkinliklerinin erken yaşta bireylere kazandırılabilir. Böylelikle İŞKUR hizmetleri, bilgilendirme ve farkındalık oluşturmalarının yanı sıra ulaşım kapasitesini arttırabilecektir.

İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlarının işverenler ile daha iyi bir iletişim sağlayarak, daha fazla iyi iletişim halinde olması gerekmektedir. İşverenler, İŞKUR’dan özellikle mavi yakalı pozisyonda açık işlerini karşılamak için eleman talebinde bulunmaktadır. Oysa ki değişen işgücü piyasasında ise bilişim ve hizmet sektörünün payı artmaktadır. Bu bağlamda, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, işverenleri ihtiyaç duyduğu beyaz yaka personeline yönelik açık işlerin karşılanmasına yönelik daha fazla ağırlık vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda üniversitelerden mezun olan kişilerin İŞKUR kaydı oluşturulması zorunlu tutulabilir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında sadece iş arayan, işini veya mesleğini değiştirmek isteyen, meslek sahibi olmak isteyen bireyler ve işverenler için danışmalık hizmeti vermektedir. Verilen danışmanlık hizmetleri sadece yönlendirme ve tavsiye niteliğinde kalmaktadır. Bununla birlikte gelecekte, iş ve meslek danışmanlarının uzmanlık alanlarına “Mentorluk” sistemi de getirebilir. Her firmanın taleplerini, karşılayabileceği bir iş ve meslek danışmanı olduğu gibi “Mentor İş ve Meslek Danışmanları”, mevcut personelin gelişimi ihtiyaçları doğrultusunda ve kurum kültürü, insan ilişkileri, iletişim becerileri ve kariyer hedefinde yol göstericilik yapabilir. Böylelikle istihdam sürecinin öncesinde yer alan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, birey işe girdikten sonrada firma içindeki pozisyonu ve ihtiyaçları doğrultusunda yol göstermeye devam edebilir.

Sonuç olarak, bilgi çağı ve küreselleşmenin getirdiği yeni bilgi ve beceriler tüm bireyleri daha da büyük bir rekabetin içine dahil etmektedir. Artık günümüzde bireylerin mevcut mesleklerin gerektiği nitelik ve eğitime sahip olması, bir iş bulmaları için yeterli olmamaktadır. Hatta sürekli gelişen dünyada, bireylerin şu an olmayan fakat gelecekte var olacak yeni meslekler veya yeni işlere uyum sağlaması gerekecektir. Bunun için, çok hızlı bir şekilde yeni bilgi ve yeni beceri kazanmaları gerekecek ve tüm bunları hızlı bir şekilde öğrenmek durumunda kalacaklardır. Bireylerin 21. yüzyıl yetkinliklerini kazanması, kariyer hedeflerine ulaşmalarında artık daha fazla kilit bir öneme sahip olacaktır. Firmaların insan kaynakları uzmanları için işe alımlarda aradıkları, merak ve hayal gücü, her şart altında problem çözebilme, eleştirel düşünme, ilham vererek yönetebilme ve işbirliği, zihinsel çeviklik ve uyum sağlayabilme, inisiyatif alma, girişimcilik, sözlü ve yazılı iletişim, bilgiye erişim ve bilginin yorumlanması, olmazsa olmaz nitelikler arasında yerini alacaktır. Bu bağlamda İş ve meslek danışmanlarının amaçları arasında, bireylerin çevrelerindeki kariyer, eğitim ve öğretim, yollarında güncel ve etkin seçimler yapmaları için gereken bilgi, tavsiye ve becerileri sunmaları kilit bir öneme sahiptir.

Teknolojik gelişmeler ile birlikte bireyler meslek seçimi söz konusu olduğunda her türlü bilgi ve dokümana ulaşabilmektedir. Fakat bu durum meslek seçimi konusunda bilgi kirliliğinin doğmasına neden olabilmektedir. Özellikle ergen bireylerin, sahip oldukları kişilik ve sahip olmayı düşündükleri kimlik birebir

örtüşmediğinde, çoğu zaman sorun oluşturabilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin meslek seçimi konusunda aile baskısı, sevdiği arkadaşına daha fazla vakit geçirmek için aynı bölümü seçerek aynı mesleğe yönelme veya kendisine rol modeli olan bireylerle aynı mesleğe yönelme isteği gibi durumlarda, bireyin yanlış meslek seçmesine neden olabilmektedir. Bu durumda bireylerin kendi özellikleri, ihtiyaçları, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile yüksek oranda örtüşme sağlayacak, alanında etkin uzmanlar tarafından mesleki yönlendirme yapılması gerekmektedir. Sadece meslek seçiminde olan gençlerin değil aynı zamanda her yaştan bireyin meslek ve iş seçimi, değişimi gibi hayat boyu devam eden bir danışmanlık hizmeti verilmesi ihtiyacı mevcuttur. Bununla birlikte tüm bu gerekliliklerin yanında iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, işgücü piyasasında bulunan işlere eşit erişim sağlanması aynı zamanda kaliteli işlere erişim sağlanmasında bir köprü vazifesi görmektedir.

Türkiye’de doğru insan gücü planlamasının yapılmaması ile önümüzdeki on veya yirmi yıl içinde hangi mesleklere hangi nitelikte personele ihtiyacımız olduğunu bilinmemesi çözülmesi gereken diğer bir sorundur. Küreselleşen ve esnekleşen dünyada ise, iş gücü piyasasına yönelik stratejik planlama olmazsa olmaz bir hale gelmiştir. Bu bağlamda, işsizlik ve istihdam sorunlarının çözümünde tek bir reçete yoktur. İş ve meslek danışmanlık hizmetleri sadece çözümün kilit parçalarından biridir.

Diğer yandan, danışmanlık hizmetlerinin işgücü piyasasında etkinliğinin, verilerle değerlendirilmesi veya ülkeler arasında kıyaslanma yapılması oldukça zordur. AB ülkelerinin istihdam yapıları ve işgücü sorunları ile ülkemizdeki yapısal sorunlar farklılık gösterebilmektedir. Bununla birlikte İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, ülkelere göre değişen tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak, okul, kamu istihdam kurumları veya benzer istihdam kurumlarında uygulandığı düşünülürse, sistem olarak birebir aynı şekilde uygulansa bile, istenilen sonuca ulaşamayabilir veya bambaşka sonuçlarla karşılaşabilir. Uygulandığı ortamlarda, eğitim, kültür, mesleki alt yapısı, ekonomisi, demografik yapısı gibi parametrelerin değişkenlik göstermesi ile net verilere ulaşamamaktadır. Bu bağlamda Türkiye, iş ve meslek danışmanlığında AB’ne uyum sürecinde, AB’nin deneyimlerin göz önünde bulundurarak düzenlemeler yapmış ve yapmaya devam etmektedir. AB’nde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri köklü bir tarihi vardır ve oldukça yaygınlaşmıştır. Türkiye ile karşılaştırıldığında,

AB’de kariyer eğitimleri ve meslek seçimi erken yaşta başlamaktadır. Ayrıca AB’de danışmanların, iş arayan danışanlara bireysel eylem plan hazırlamaları oldukça önem verilmektedir. Danışman başına düşen işsiz sayısı az olduğu için, hazırlanan bireysel eylem planının takibi yapılabilmektedir. İstihdamla ilgili kamu kurumları, örneğin belediyeler, milli eğitim bakanlığı ve kamu istihdam kurumu birbiri ile entegre olarak çalışmaktadır. AB’de işsizliğin azaltılmasına yönelik her ülke farklı uygulamalar gerçekleştirdiği gibi, ülkelerin kendi içinde farklı uygulamalar ve bölgesel olarak istihdama yönelik projelere yer oluşturulmaktadır.

Ülkemizde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin, başta politika yapıcılar olmak üzere, kamu kurumu olarak uygulayıcısı olarak İŞKUR’a ve iş ve meslek danışmanlarına kurumsal, bireysel, toplumsal, gelişmesine ve ilerlemesine yönelik sorumluluk düşmektedir. Bu bağlamda, danışmanlık hizmetlerinin tüm bireylere her yaşta ve her yerde eşit kalitede hizmet verilecek şekilde yapısal olarak güçlendirilmesi, erişilebilir düzeyde olması geliştirilmesi son derece gerekli ve önemlidir.

KAYNAKÇA

BASILI ESERLER

Akbaş, S.:

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları - 11 Ankara, 2017, 1.Basım.

Ataman, B.C.:

İşgücü Piyasalarında Kurumsallaşma Avrupa Birliği Modeli Ve Türkiye, Anadolu Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:583, Ankara, 1999.

Canbey Özgüler, V.:

Avrupa ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi, Cinius Yayınları Akademik, İstanbul, 1.baskı, Ağustos 2013.

Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası:

Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Ve Türkiye Semineri, , Ankara, 1997.

Escudero, V.:

“Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals, an International Comparison, Research Department, Working” **ILO**, Paper No.3, February 2015.

Figler, Howard, Richard
Nelson Bolles:

The Career Counselor’s Handbook, 2.Baskı., Ten Speed Press, 2007.

- Gündoğan, N.: “Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Bir İstihdam Politikası Aracı Olarak "Yaşamboyu Öğrenme" ve Bazı Örnek Program ve Uygulamalar”, **Kamu-İş**; C: 7, S: 2/2003.
- Işığışok, Ö.: **İstihdam ve İşsizlik**, 2. Baskı, Bursa, Dora Yayınevi, 2013.
- İŞKUR: **Grup Görüşmesi Rehberi**, Ankara.
- İŞKUR: **İş ve Meslek Danışmanlığı**, 1. Baskı, Ankara, Ekim 2011.
- Koray, M.: **Sosyal Politika, İstanbul**, İmge Kitapevi, 2005, (2.Baskı).
- Kuzgun, Y.: **Danışmanlığa Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığa Giriş**, Baskı 4, Ankara, Nobel Yayın Evi.
- Kuzgun, Y.: **Meslek Danışmanlığı**, 2.Bs., Nobel Yayınevi, Ankara.
- OECD: **Career Guidance and Public Policy Bridging The Gap**, Haz: Türkiye İş Kurumu, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayın Evi, 2005.
- OECD: **Employment Outlook**, 2015.

- Omay, U.: **Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi**, İstanbul, Beta Yayınları, Ağustos 2009, s.53 den Serap Soyer, **Endüstri Sosyolojine Giriş**, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996.
- Özcüre, G.: **Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye**, Derin Yayınları, no 38, İstanbul, 2010.
- Tekin, A.: **Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Nisan 2008, Ankara.
- Yeşilyaprak, B.(Ed.): **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, 6.Baskı, Ankara, Pegem Akademi, Ocak 2015.

SÜRELİ ESERLER

- 2nd Chance Group: “2nd Chance Group” (Çevrimiçi)
<http://2ndchancegroup.org/> (Erişim Tarihi: 07.02.17)
- AMS: “AMS Organisation” (Çevrimiçi)
<http://www.ams.at/en/public-employment-service-austria-ams/about-ams/organisation> (Erişim Tarihi: 05.02.2017)
- Alman Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı: **Özetle Sosyal Güvenlik 2017**, (Çevrimiçi)
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Erişim Tarihi:05.04.2018)

Atav, Esin, Bahattin Deniz
Altunoğlu:

“Meslek Ve Alan Seçiminde Motivasyon Ölçeğinin
Türkçe Forumunun Geçerlik ve Güvenirlik
Çalışması”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim
Fakültesi Dergisi**, sayı 28-2, 2013.

Aydemir, C.:

“Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik Ve Kırsal Alan”
**Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013.

Betcherman, G. ve Diğerleri:

“Impacts of Active Labour Market Programs :New
Evidence From Evaluations with Particular
Attention to Developing and Transition Countries”,
The World Bank Social Protection Discussion Paper
Series, No:0402., January, 2004, ss.1-6.(Çevrimiçi)
https://www.researchgate.net/publication/239792023_Impacts_of_active_labor_market_programs_new_evidence_from_evaluations_with_particular_attention_to_developing_and_transition_countries
(Erişim Tarihi: 26.01.2016)

Biçerli, K.:

“Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?”,
Çimento İşverenleri Dergisi, Cilt 19, Sayı 6, y.y.,
Kasım, 2005.

CEDEFOP:

“Skill Needs in Europe Focus On 2020”, Panorama
series; 160 Luxembourg, 2008, (Çevrimiçi)
www.cedefop.europa.eu/files/5191_en.pdf
(Erişim Tarihi:14.10.2017)

CEDEFOP: “Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe”, Cedefop Panorama Series; 164, Luxembourg, 2009, ss.12-49, (Çevrimiçi)
www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

CEDEFOP: “From Policy to Practice – A Systemic Change to Lifelong Guidance in Europe”, Çev. Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi- İŞKUR, Cedefop Panorama Serisi;149, Lüksemburg, 2008, s.17, (Çevrimiçi)
<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/kitaplar/Politikadan%20Uygulamaya.pdf> (Erişim Tarihi: 02.07.2017)

Comission of The European Communities: **A Memorandum of Lifelong Learning**, Brussels, 2000, ss.16-17 (Çevrimiçi)
http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Erişim Tarihi:14.07.16)

Çoban, A.: “İşsizlikle Mücadele Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü Ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler”, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2013,(Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016)

- ÇSGB: “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) Eylem Planları (2014–2016)”, (Çevrimiçi) <http://www.uis.gov.tr/media/books/uis-tr.pdf> (Erişim Tarihi:25.03.2018)
- Dörtlemeç, Y.H.: “Türkiye İş Kurumu Tarafından Hedef Kitle Odaklı Seçenekli Hizmet Sunumu”, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi) (Çevrimiçi) Ankara, 2014, ss.5-51.
- Duell N ve Diğerleri: “Activation Policies in Finland”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 98**, 23-Nov-2009, ss.16-67., (Çevrimiçi) <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/220568650308.pdf?expires=1517245755&id=id&accname=guest&checksum=8D55B9F11E33F0AB9BE7F45819864199> ,(Erişim Tarihi:29.01.2018)
- Ekici, F.: “Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri” Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, (Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, ss.1-52.

- Ekin, N.: “Türkiye’de Yapay İstihdam ve istihdam Politikaları”, **İstanbul Ticaret Odası**, İstanbul 2000, (Çevrimiçi)
<http://www.ito.org.tr/itoyayin/0001376.pdf> (Erişim Tarihi: 08.03.2018)
- ELGPN: “Yaşam Boyu Rehberlik Politikaları: Yürütülmekte Olan Çalışma, Avrupa Yaşam Boyu Rehberlik Politika Ağı 2009–10 Çalışması İle İlgili Bir Rapor”, Ankara, 2011, (Çevrimiçi)
http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/turkish/tr_elgpn_short_report_2009_2010/ (Erişim tarihi: 08.09.2018)
- EUROFOUND: **Vocational Training**, 29 November 2010, (Çevrimiçi)
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/vocational-training> (Erişim Tarihi:18.03.2016)
- Euroguidance Network: “Guidance System in Austria”,(Çevrimiçi)
<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-austria> (Erişim Tarihi 07.02.17)
- Euroguidance Network: “Guidance System in Finland”,(Çevrimiçi)
<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland>
(Erişim Tarihi:26.01.2016)

Euroguidance Network: “Guidance System in Denmark”,(Çevrimiçi)
<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark> (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

European Commission: **European Employment Observatory Review: Spring, 2005**, (Çevrimiçi)
http://aei.pitt.edu/43886/1/Observatory_2005.pdf
(Erişim Tarihi:14.07.16)

European Commission: **Avrupa’da Tam -Zamanlı Zorunlu Eğitimde Mesleki Rehberlik**, ss.5-28., (Çevrimiçi)
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/096TR.pdf (Erişim Tarihi: 05.02.2017)

European Commission: **Career Guide for Schools, Report on Effective Career Guidance**, 2008, ss.59-60. (Çevrimiçi)
http://www.careerguide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)

European Commission: **Report of Effective Career Guidance**, 2008, ss.8-15, (Çevrimiçi) http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (Erişim Tarihi: 25.02.2016).

European Commission: “EURES Services” (Çevrimiçi)
<https://ec.europa.eu/eures/public/en/eures-services>
(Erişim Tarihi:18.05.2018)

Euroguidance: “Euroguidance About Us” (Çevrimiçi) <http://www.euroguidance.eu/about-us/> (Erişim Tarihi:05.04.2017)

European Lifelong Guidance Policy Network, (ELGPN): (Çevrimiçi) <http://www.elgpn.eu/about-us> (Erişim Tarihi:05.04.2017)

Gelibolu, Sedat, Metin Pişkin: “İŞKUR’ un “İş Ve Meslek Danışmanlığı” Eğitimine Katılan Adayların İş ve Meslek Danışmanlığına İlişkin Yeterlik Algıları”, **İŞKUR 1. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**, Haziran, 2014, Ankara, (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi:06.07.16)

Gençay Çapanoğlu, S.: “Geçmişten Günümüze Lizbon Stratejisi Ve 2020 İçin Yeni Bir Vizyon Işığında “AB 2020” Stratejisi”, **İktisadi Kalkınma Vakfı Değerlendirme Notu**, Nisan 2010,ss.1-3., (Çevrimiçi) http://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/gecmisten_gunumuze_lizbon_stratejisi_ve_2020_icin_yeni_bir_vizyon_isiginda_ab_2020_stratejisi.pdf (Erişim Tarihi: 27. 11.2017)

Gültemen, C.: “Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Türkiye için Odak Nokta: İŞKUR”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), ss.61-138,

- Gündoğan, N.: “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları”, **Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi**, Cilt:54,Sayı:1.
- IDB, WAPES, OECD: **The World of Public Employment Services Challenges, Capacity and Outlook for Public Employment Services In The New World of Work**, ss.290-299., (Çevrimiçi)
<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7423/The-World-Of-Public-Employment-Services.pdf?sequence=1> (Erişim Tarihi:05.02.17)
- ILO: **ILO’s Concept of Career Guidance Policy**, Budapeşte, 22 Şubat,2011, ss.6-12. (Çevrimiçi)
<http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2011-2012/8th-elgpn-plenary-meeting/meeting-presentations/popova-flexicurity-and-career-guidance-the-ilos-co.pdf/view> (Erişim Tarihi:25.07.2017)
- ILO: **İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşme**, (Çevrim İçi)
<http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/ILO%20Sozlesmeleri/İş%20ve%20İşç.i%20Bulma%20Servisi%20Kurulması%20Hakkındaki%2088%20Sayılı%20Sözleşme.pdf> (Erişim Tarihi: 17.03.2018)

- ILO: **142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi**, Haziran 2015, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377288/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17.03.2018)
- ILO: **ILO,’s Concept of Career Guidance Policy**, Budapeşte, 22 Şubat, 2011, (Çevrim İçi)
<http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2011-2012/8th-elgpn-plenary-meeting/meeting-presentations/popova-flexicurity-and-career-guidance-the-ilos-co.pdf/view> (Erişim Tarihi:25.07.2017)
- İnan, A.: “Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri” **Bankacılar Dergisi**, Sayı 52, 2005, ss.68-73.
- İŞKUR: **İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri El Kitabı**, (Çevrimiçi)
http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/imd_elkitab%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi:06.04.2016)
- İŞKUR: “Türkiye İş Kurumu Kanunu” (Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Kanunlar/Türkiye%20%20İş%20Kurumu%20Kanunu%20-%20Türkçe.pdf> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

İŞKUR: “Türkiye İş Kurumu Görev-Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği” (Çevrimiçi)
https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/yonetmelikler/gorev_yetki_ve_sorumluluk_yonetmeli_gi.htm (Erişim Tarihi:11.02.2018)

İŞKUR: “Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği” ,(Çevrimiçi)
<http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/mevzuat/Yonetmelikler/Türkiye%20İş%20Kurumu%20İşgücü%20Uyum%20Hizmetleri%20Yönetmeliği.pdf> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

İŞKUR: “İşsizlik Sigortası Kanunu” (Çevrimiçi)
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/kanun11tr.htm> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

İŞKUR: “İŞKUR Faaliyet Raporu 2016” ss.46-47., (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:25.03.2018)

İŞKUR: “İŞKUR, Faaliyet Raporu 2017, (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi:06.03.2018)

İŞKUR: “İş ve Meslek Danışmanlığı Sınav Süreci”
(Çevrim İçi)
https://statik.iskur.gov.tr/tr/duyurular/imd_sinav_su_rec.pdf (Erişim Tarihi:26.09.2018)

İŞKUR: “Personel Alım Eğitim”(Çevrimiçi)
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/Portal/Ortak/PersonelAlimEgitim2011.htm> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

İŞKUR: “İstihdam Şurası Kapsamında Uluslararası İstihdam Ve Kariyer Kongresi” (Çevrim İçi)
<http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi:02.10.2018)

İŞKUR: “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” (Çevrim İçi)
<https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/ilo1.htm> (Erişim Tarihi: 02.10.2018)

İŞKUR: “İşsizlik Ödeneği” (Çevrimiçi)
<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (Erişim Tarihi:11.02.2018)

Kapar, R.: “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” **İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof. Dr. Toker Dereli 'ye Armağan**, 2005, Cilt No.55,Sayı No.1, İstanbul, ss.342-363.

- Karabulut, A.: “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, Türkiye İş Kurumu, 2007, ss.41-43., (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016)
- Karagözoğlu, Bahattin İbrahim Genç: “Üniversitelerde Kariyer Geliştirme Programlarının Önemi” **İŞKUR 1. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı**, Haziran, 2014, Ankara, (Çevrimiçi) <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (Erişim Tarihi: 06.07.16)
- Karagülle, B.: Türkiye’de İşsizliği Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri, **Türkiye İş Kurumu**, Ankara, 2007, ss.6-31. (Çevrimiçi) <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop> (Erişim Tarihi: 26.01.2016)
- Karaman, Ü.: “Amaç Yapı ve Yönetim Süreçleri Açıklarından İsveç Eğitim Sistemi”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi 1988 Sayı: 1 Cilt: 17 ss.37-40.
- Kartal, D.: “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 4, Ekim, Kasım, Aralık, 2011.

- Kenar, N.: “Kariyer Rehberliği Hizmetleri”, **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 4, Ekim, Kasım, Aralık, 2011.
- Kesici, Mehmet Rauf, Ahmet Selamoğlu: “Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm” **İş, Güç, Endüstri İlişkileri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, Haziran 2005, ss.26-42.
- Kok, W.: “Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe”, Report of the Employment Taskforce, November 2003, (Çevrimiçi)
http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf
(Erişim Tarihi:)14.10.2017
- Korkut, F.: “Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 32, 2007, ss.188-189.
- Körpe, H.: “Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İşgücü Politikaları Ve İsveç Uygulama Sonuçları”, **Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2003, cilt 5, sayı 2, sıra 6.
- MEB, ÇSGB: “Mesleki Eğilime Göre Yönlendirme ve Kariyer Rehberliği Ankara ve Kastamonu’da Yapılan Eğitimciler Eğitiminin Ders Notları”,ss.3-14.
(Çevrimiçi)
www.kariyerrehberligi.net/upload/dokumanlar/EgiticiNotlari.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)

MEB: **Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi, (Çevrimiçi)**
<http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20dokuman.pdf>
(Erişim Tarihi:14.07.16)

MEB: **Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi, (Çevrimiçi)**
<http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20dokuman.pdf>
(Erişim Tarihi: 13.03.2018)

Memurlar Net: **“İŞKUR Sözleşmeli 900 İş Ve Meslek Danışmanı Alacak”(Çevrim İçi)**
<https://ilan.memurlar.net/ilan/22461/iskur-sozlesmeli-900-is-ve-meslek-danismani-alacak.html> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

Memurlar Net: **“Türkiye İş Kurumu Sözleşmeli 230 İş ve Meslek Danışmanı Alım İlanı”(Çevrim İçi)**
<https://ilan.memurlar.net/ilan/22951/turkiye-is-kurumu-sozlesmeli-230-is-ve-meslek-danismani-alim-ilani.html> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

Mesleki Yeterlilik Kurumu: **Ulusal Yeterlilik 11uy0017-6 İş Ve Meslek Danışmanı Seviye 6, 2011, ss.6-29. (Çevrim İçi):**
<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Duyurular/is%20ve%20meslek%20danismanligi%20ulusal%20yeterlilik%20dosyasi.pdf> (Erişim Tarihi:25.07.2017)

- Mesleki Yeterlilik Kurumu: “MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi “İş ve Meslek Danışmanları” İŞKUR’da İşe Başlıyor” (Çevrim İçi)
<https://www.myk.gov.tr/index.php/en/haberler/62-genel/998-myk-mesleki-yeterlilik-belgesi-sahibi-ve-meslek-danmanlar-kurda-e-balyor> (Erişim Tarihi:26.09.2018)
- Mesleki Yeterlilik Kurumu: “Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Arama” (Çevrim İçi)
http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara&layout=default (Erişim Tarihi:02.10.2018)
- National Careers Council: “Careers Guidance Action Plan Government Response to Recommendations from Ofsted’s Thematic Review and National Careers Council’s Report”, September 2013, ss.4-6.
(Çevrimiçi)
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238791/Careers_Guidance_Action_Plan.pdf (Erişim Tarihi 07.02.17)
- National Careers Service: “National Careers Service”(Çevrimiçi)
<http://nationalcareersservice.direct.gov.uk/about-us/home> (Erişim Tarihi 07.02.17)

- NCDA: “Career Counseling Competencies” , **National Career Development Association**, 2009, (Çevrimiçi)
http://www.ncda.org/aws/ncda/pt/sd/news_article/37798/self/layout_ccmsearch/true (Erişim Tarihi: 25.02.2016)
- New York State Career Centers: “NYS Department of Labor Job Club Tool Kit: A Guide to Starting Your Job Club” (Çevrimiçi)
<https://labor.ny.gov/workforcenypartners/PDFs/JobClubToolkit.pdf> (Erişim Tarihi:06.02.2018)
- OECD: “Unemployment Rate” (Çevrimiçi)
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> (Erişim Tarihi: 13.01.2018)
- OECD: “Short-Term Labour Market Statistics Harmonised Unemployment Rates (HURs)” (Çevrimiçi)
<http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/harmonised-unemployment-rates-oecd-update-september-2018.htm> (Erişim Tarihi: 14.09.2018)
- Ören, Kenan, Hasan Yüksel: “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı” **Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Yıl:1, Sayı:1
- Özdemir, M.Ç.: “Avrupa’da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak Eures Ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Uyumu” **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Ocak 2011.

Özen, Ş.O.:

“Türkiye’nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi’ne Uyumu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, ÇSGB, cilt:3 sayı:1, Ocak-Nisan 2015, ss.80-96.

Pişkin, M.:

“Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını”, (Çevrimiçi)

<http://www.pdr.org.tr/upload/pdralaninintarihcesi.pdf> (Erişim Tarihi: 13.03.2018)

Psikolojik Danışma,
Rehberlik:

“Parsons Modeli”, Kasım 2007, (Çevrimiçi)

<http://www.pdr.gen.tr/category/mesleki-rehberlik/parsons/> (Erişim Tarihi: 25.02.2016)

Resmi Gazete:

“İş Ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”
26 Mart 2015, Sayı: 29307, (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150326-4.htm> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

Resmi Gazete:

“Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 9 Temmuz 2018, Sayı: 30473, (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3.pdf> (Erişim Tarihi:26.09.2018)

Resmi Gazete:

“Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası:4)”, 15 Temmuz 2018, Sayı: 30479, ss.197-201., (Çevrim İçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm>

(Erişim Tarihi:03.10.2018)

Soylu, A:

“AB 2020” ve “Vizyon 2023” Stratejilerinde İnovasyon Hedeflerinin Karşılaştırılması”
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011/2, Sayı:14.

Sultana, R.G, Watts, A.G.:

“Career Guidance in Europe’s Public Employment Services Trends And Challenges”, **Report Commissioned By Dg Employment, Social Affairs And Equal Opportunities**, Ekim, 2005, ss.21-22. (Çevrimiçi)

http://www.researchgate.net/profile/Ronald_Sultana/publication/228383677_Career_guidance_in_Europe's_public_employment_services_trends_and_challenges/links/0046352fd9e9679a78000000.pdf

(Erişim Tarihi:18.03.2016)

- Sultana, R.G., Watts, A.G. : “Career Guidance in Public Employment Services Across Europe”, **International Journal for Educational and Vocational Guidance, Springer**, Vol. 2006, No:6, (Çevrimiçi)
https://www.um.edu.mt/_data/assets/pdf_file/0019/39502/PES-Sultana-Watts-IJEVG.pdf (Erişim Tarihi:05.04.2017)
- Sultana, R.G.: “Guidance Policies in The Knowledge Society Trends, Challenges and Responses Across Europe a Cedefop Synthesis Report”, Cedefop Panorama Series;85, Luxembourg, Office For Official Publications Of The European Communities, 2004, ss.13-94., (Çevrimiçi)
www.cedefop.europa.eu/files/5152_en.pdf (Erişim Tarihi:14.07.16)
- T.C. AVRUPA BİRLİĞİ
BAKANLIĞI: “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı 2003”, (Çevrimiçi)
https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/2_turkiye_ab_iliskileri/2_2_adaylik_sureci/2_2_2_ulusal_program/2_2_2_2_2003/ulusal_program_2003.pdf
(Erişim Tarihi: 02.10.2018)
- T.C. DIŞİŞLERİ
BAKANLIĞI: “Brüksel Zirvesi (16-17 Aralık 2004)”, (Çevrimiçi)
<http://www.mfa.gov.tr/bruksel-zirvesi--16-17-aralik-2004.tr.mfa> (Erişim Tarihi:14.11.16)

- TBMM: “Avrupa Sosyal Şartı (Değiştirilmiş Şekli)”,
(Çevrimiçi)
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (Erişim Tarihi:25.07.2018)
- T.C. DIŞİŞLERİ
BAKANLIĞI AB Başkanlığı: “III Ekonomik Kriterler”(Çevrimiçi)
https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/iii_ekonomikkriterler.pdf
(Erişim Tarihi: 13.01.2018)
- The Editors of Encyclopaedia
Britannica: “Employment Agency” **Encyclopaedia Britannica**, (Çevrimiçi)
<https://www.britannica.com/topic/employment-agency> (Erişim Tarihi:14.11.2018)
- Tutar, K.: “Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği”, **İş ve Hayat Dergisi**.
- TÜİK: Haber Bülteni, (Çevrimiçi)
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635> (Erişim Tarihi:25.03.2018)
- Türk Dil Kurumu: “**Kariyer**”, (Çevrimiçi)
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56ffb4798be862.51553221 (Erişim Tarihi: 02.04. 2016).

- UNESCO: **Handbook on Career Counselling**, Paris, 2002, ss.4-5. (Çevrimiçi)
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> (Erişim Tarihi: 26.02.2016)
- Uşen, Ş.: “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları” **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, 2007/2.
- Uşen, Ş.: **Avrupa Birliğinde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması Ve Türkiye**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Dernekleri Sendikası, İstanbul, 2006,
- Uyar Bozdağlıoğlu, E.Y.: “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikalar” **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:20.
- Uysal, C.: “Türkiye - Avrupa Birliği İlişkilerinin Tarihsel Süreci ve Son Gelişmeler” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (1), 2001.
- Ültanır, Ü.: “Almanya’daki Meslek Okullarında Mesleksel Rehberlik Hizmetleri”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, ss.21-25.

Van Gyes, G. :

“Career Guidance As A Tool To Enhance Employability”, **Eurofound**, 13 Nisan 2009, (Çevrim İçi)

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/career-guidance-as-a-tool-to-enhance-employability>

(Erişim Tarihi:14.07.16)

Dörtlemez, Y. H.:

“Türkiye İş Kurumu Tarafından Hedef Kitle Odaklı Seçenekli Hizmet Sunumu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (Yayınlanmış Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, s.50’den Mulheirn Ian - Menne Verena; “The Flexible New Deal: Making It Work”, **The Social Market Foundation**, England, 2008, s.26.

WAPES :

“Bundesagentur Für Arbeit (BA)” (Çevrimiçi)

<http://wapes.org/en/node/208> (Erişim

Tarihi:05.04.2017)

Weishaupt, J.T.:

“Social Partners and the Governance of Public Employment Services:Trends and Experiences from Western Europe”, **ILO**, Geneva, Working Document No:17, May 2011, ss.1-10., (Çevrim İçi)

http://lssoz3.sowi.unimannheim.de/mitarbeiter/ehe malige/weishaupt/dateien/wp_2011_ilo/weishaupt_2011_soc_partners_pes_wp.pdf (Erişim Tarihi:

05.02.2017)

- Wikispaces: “Euroguidance Network” (Çevrimiçi)
<https://euroguidancemobility.wikispaces.com/Brief+history+of+the+Euroguidance+network> (Erişim Tarihi:05.04.2017)
- Yeni Vatanım Ön Uyum Projesi: “Almanya’da Meslek Eğitimi”(Çevrimiçi)
<http://www.almanya-danismanlik.eu/onemli-bilgiler/almanya-da-meslek-egitimi> (Erişim Tarihi:05.04.2017)
- Yıldırım, S.: “Avrupa Birliğinde İstihdam Politikaları ve İşsizlik: Euro Alanında Gelişmeler” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara-2006, (Çevrimiçi)
<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/31090/208227.pdf?show> (Erişim Tarihi: 27.11.2017)
- Yıldız, Kemal, Merve Çiloğlu Yörübulut: “Türkiye’de İş Ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt: XII Sayı: I, 2017,
- Yılmaz Eser, Burçin, Harun Terzi: “Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, ss.232-244.

BM.I:

“En Başından İtibaren Avusturya” s.30.,
(Çevrimiçi)

https://www.berufsanerkennung.at/fileadmin/content/Downloadmaterial/En_basidan_itibaren_Avusturya.pdf (Erişim Tarihi: 26.01.2016)

