T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ: İŞKUR DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

Ramazan BEĞBOĞA
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Ankara 2016

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ: İŞKUR DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Ramazan BEĞBOĞA
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Tez Danışmanı:
Canan CAN GÖKYAY
İSTİHDAM UZMANI

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Ramazan BEĞBOĞA'ya ait "**Eğitimden İş Yaşamına Geçiş: İŞKUR Danışmanlık Hizmetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler**" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			
Üye :			

Tez Savunma Tarihi: …/…/ 20…

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Ramazan BEĞBOĞA tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.

2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.

3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Adı Soyadı

İstihdam Uzman Yardımcısı

..../……/20…..

İmza

ÖNSÖZ

Küreselleşmenin hızla artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin giderek yaygın bir şekilde hayatımızın her alanında kullanılmaya başlanması, beraberinde her an gelişen ve değişen bir yaşam döngüsü oluşturmuştur. Bu değişim ve gelişim, hayatın her alanında olduğu gibi işgücü piyasasında da etkisini göstermiştir. Bireylerin, işgücü piyasasında yer alabilmeleri için yakın geçmişe kadar yüksek eğitim düzeyine sahip olmak yeterli görülmekteyken, artık günümüzde yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmanın yanında, bireylerin başka yeni beceriler ve yeterliliklere de sahip olmaları gerekmektedir. Bu açıdan, eğitim hayatının ardından işgücü piyasasına geçiş süreci kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu geçiş sürecinin en kısa sürede ve sorunsuz bir şekilde tamamlanması, hem birey açısından hem de ülkenin sahip olduğu beşeri sermayenin etkin kullanımı açısından önemlidir.

Alana katkı sunması adına hazırlamış olduğum bu çalışmada öncelikle bize sağlamış olduğu kolaylık ve desteklerinden ötürü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sayın Sinan TEMÜR nezdinde tüm yöneticilerimize, çalışma arkadaşlarıma, tez danışmanlığı sürecinde bana değerli vakitlerini ayıran ve katkılarını esirgemeyen Canan CAN GÖKYAY'a ve Zeynep ÖZ'e bu süreçte bana verdikleri her türlü destek ve katkılardan ötürü teşekkürü bir borç bilip saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **I**

İÇİNDEKİLER ..... **II**

TABLOLAR ..... **V**

ŞEKİLLER ..... **V**

KISALTMALAR ..... **VI**

GİRİŞ ..... **- 1 -**

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 EĞİTİM KAVRAMI ..... **- 7 -**

1.1.1 Örgün (formal) Eğitim ..... **- 8 -**

1.1.2 Yaygın (non-formal) Eğitim ..... **- 9 -**

1.1.3 Serbest (informal) Öğrenme ..... **- 9 -**

1.1.4 Eğitim Sisteminin Yapısı ..... **- 9 -**

1.2 İSTİHDAM KAVRAMI ..... **- 9 -**

1.2.1 Tam İstihdam ..... **- 10 -**

1.2.1.1 İşsizlik ..... - 10 -

1.2.1.2 Doğal İşsizlik Oranı ..... - 11 -

1.2.2 Eksik İstihdam ..... **- 11 -**

1.2.3 İstihdam Edilebilirlik ..... **- 12 -**

1.3 EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ ..... **- 13 -**

1.3.1 Ne İstihdamda, Ne De Eğitim ve Öğretimde (NEET) ..... **- 14 -**

1.3.2 Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ..... **- 15 -**

1.3.2.1 İş ve Meslek Danışmanlığı ..... - 16 -

1.3.2.1.1 İş ..... - 18 -

1.3.2.1.2 Meslek ..... - 18 -

1.3.2.1.3 Kariyer ..... - 18 -

1.3.2.2 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık ..... - 19 -

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ

2.1 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ..... **- 28 -**

2.1.1 Küreselleşmenin Etkisi ..... **- 31 -**

2.1.2 Ekonomik Koşulların Etkisi ..... **- 34 -**

2.1.3 Demografik Değişikliklerin Etkisi ..... - 35 -
2.2 OKUL-İŞ DÜNYASI BAĞLANTISI ..... - 37 -
2.2.1 Almanya'da Okul-İş Dünyası İşbirliği ..... - 38 -
2.3 NEET NÜFUSUNUN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTEKİ YERİ ..... - 40 -
2.4 İSTATİSTİKİ VERİLERLE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ ..... - 42 -
2.4.1 Erken Okul Terk Oranı ..... - 43 -
2.4.2 OECD NEET Oranı ..... - 44 -
2.4.3 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi ..... - 46 -
2.5 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİN ROLÜ ..... - 49 -
2.6 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DURUMU VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMASI ..... - 52 -
2.7 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDEKİ GENEL DURUM VE SEÇİLMİŞ POLİTİKA UYGULAMALARI ..... - 54 -
2.7.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Genç-İnşası Programı ..... - 62 -
2.7.2 Amerika Birleşik Devletleri: Okuldan-İşe Geçişi Kolaylaştırmak için Kariyer Rehberliği ..... - 62 -
2.7.3 Avrupa Birliği Genç-Garanti Programı ..... - 63 -
2.7.3.1. AB Genç İşsizliği ile Mücadele Etmek İçin Önlemler ..... - 64 -

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ VE ULUSAL POLİTİKA METİNLERİ

3.1 TÜRKİYE AÇISINDAN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE YAŞANAN SORUNLAR ..... - 67 -
3.2 İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENEL DURUM ..... - 71 -
3.3 KARİYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTEKİ YERİ ..... - 74 -
3.3.1 Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ..... - 77 -
3.3.1.1 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ..... - 77 -
3.3.1.1.1 Kariyer Süreci ve İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri ..... - 78 -
3.3.1.1.2 İşbaşı Eğitim Programı(İEP) ..... - 82 -
3.3.1.1.3 İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri ..... - 84 -
3.3.1.1.4 Üniversite İrtibat Noktası ..... - 85 -
3.3.1.2 Özel Sektörün (İşverenlerin) Rolü ..... - 85 -
3.4 EĞİTİM VE İŞ YAŞAMI BAĞLAMINDA ONUNCU KALKINMA PLANI (2014-2018) ..... - 87 -
3.5 EĞİTİM VE İŞ YAŞAMI BAĞLAMINDA ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ (2014-2023) .. - 88 -

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE İŞKUR İÇİN YOL HARİTASI

4.1 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ ..... - 92 -
4.2 İŞ ARAMA YARDIMI ..... - 96 -
4.2.1 İş Arama Becerileri ve Mülakat Teknikleri ..... - 96 -
4.2.2 Kariyer Günleri ve İstihdam Fuarları ..... - 97 -

4.2.3 Bireysel Eylem Planı ..... - 97 -
4.3 İEP EŞLEŞTİRME SİSTEMİ ..... - 98 -
4.4 MOBİL UYGULAMA VE SOSYAL MEDYA ..... - 100 -
4.5 ONLİNE DANIŞMANLIK ..... - 102 -
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME ..... - 103 -
KAYNAKÇA ..... - 107 -
ÖZGEÇMİŞ ..... - 110 -

TABLOLAR

Tablo 1: İş/Meslek Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler ..... - 20 -
Tablo 2: Genç Nüfusu, Toplam Nüfusun % , 1995 – 2014 ..... - 36 -
Tablo 3: 2014-2016 Yılları Arasında 15-24 ve 15-64 Yaş Arası Nüfusun İşsizlik Oranı ..... - 46 -
Tablo 4: 2010-2015 Yılları Arasında Eğitim Durumuna Göre İşgücü ..... - 47 -
Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu ..... - 72 -
Tablo 6: Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu ..... - 72 -
Tablo 7: 2010-2015 Yılları Arası Üniversite Öğrenci Sayısı ve Yıllık Öğrenci Artışı ..... - 73 -
Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Başvurular 2013-2015 ..... - 91 -

GRAFİKLER

Grafik 1: Türkiye Nüfus Projeksiyonu 2013-2075 ..... - 6 -
Grafik 2: Eğitim ve Öğretimden Ayrılanların Yüzdesi, 2009-2013 ve AB Hedefi İle Ulusal Hedeflerin Karşılaştırılması ..... - 44 -
Grafik 3: Eğitim ve Öğretimden Ayrılanların Cinsiyete Göre Yüzdesi, 2013 ..... - 44 -
Grafik 4: OECD Ülkelerinde 2014 Yılı NEET Oranı ..... - 45 -
Grafik 5: OECD ülkelerinde 2014 yılı işsizlik oranları ..... - 47 -
Grafik 6: İşte Yüksek Yeterlilik, Gençler ve Yetişkinler 2005 ..... - 58 -

KISALTMALAR

a.g.e.: adı geçen eser

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AİPP: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

CEDEFOP: Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi

CV: Özgeçmiş

ETF: Avrupa Eğitim Vakfı

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İEP: İşbaşı Eğitim Programı

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KİK: Kamu İstihdam Kurumu

MTE Strateji Belgesi: Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018

NEET: Ne İstihdamda, Ne de Eğitim ve Öğretimde

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

s.: sayfa

ss.: sayfalar

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TYP: Toplum Yararına Program

UYÇ: Ulusal Yeterlilik Çerçevesi

vb.: ve benzeri

vs.: vesaire

WAPES: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği

WB: Dünya Bankası

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

"**Eğitimden İş Yaşamına Geçiş: İŞKUR Danışmanlık Hizmetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler**" konulu bu tezde eğitim hayatının ardından iş yaşamına atılmak isteyen gençlerin geçiş aşamasında yaşadığı zorluklar ve bu zorluklarla başa çıkma yöntemlerine yönelik kamu istihdam kurumu (KİK) Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) rolü üzerinde durulacaktır. Özellikle aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) ve özelde de iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ekseninde neler yapılabileceği araştırılarak, diğer ülkelerin konuya ilişkin uygulamaları incelenecek ve önerilerde bulunulacaktır.

Temel olarak eğitim istihdam ilişkisi göz önüne alındığında gençlerin işgücü piyasasında kabul edilebilir bir iş tecrübesine sahip olmadan işgücü piyasasına katılım göstermeleri bu geçiş döneminin uzun sürmesine sebebiyet vermektedir. Sürenin uzaması ise gençlerde iş aramadan vazgeçme veya eğitime devam etme/etmeme eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, bu kişilere ihtiyaç duymaları halinde işgücü piyasasında geçerliliği bulunan mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılması ve böylece istihdam edilebilirliklerinin arttırılması ile bu kişilerin işgücü piyasasından fazla uzaklaşmadan piyasaya uyumlarının sağlanması için birtakım politikaların faaliyete geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Son yıllarda yaşanan küresel ekonomik krizler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri olumsuz yönde etkilemektedir. Krizin ekonomik anlamda derinleşmesi ve birçok ülkede belirli bir seviyede kalıcı etkiler göstermesi ülkelerin kalkınma süreçlerini olumsuz yönde etkilemiştir. 2008 krizi sonrası işgücü piyasası koşulları önemli ölçüde iyileşme göstermiş olmasına rağmen tam manasıyla bir toparlanma gerçekleştirilememiş ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) bölgesinde istihdam oranlarında çok düşük oranlarda artış olmuştur. 2014'ün son çeyreğinde OECD ülkeleri bazında ortalama işsizlik oranı %7,1 olup, bu oran kriz öncesi işsizlik oranının 1,6 puan üzerindedir ve işsizlik oranlarının 2016 yılı sonuna kadar yüksek seyredeceği tahmin edilmektedir.[1] Bununla birlikte artan işsizlik oranları ve daralan ekonomiler hükümet

[1] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; 2015, s.4.

müdahalelerini de kısıtlamaktadır. Bu kapsamda, alınan tedbirler mevcut durumun iyi şekilde analiz edilmesi ve geleceğe yönelik kapsamlı bir yol haritası çizilerek oluşturulmasının önemini ortaya koymaktadır.

Yaşanan sorunların üstesinden gelebilmek ve ülkenin beşeri ve ekonomik sermayesini en etkin şekilde kullanabilmek için ulusal çapta bir takım tedbirler alınmakta, eylem planları hazırlanmakta, geniş kapsamlı politikalar oluşturulmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli bir işgücünün yetiştirilmesi için bireylerin önce iyi ve kaliteli bir eğitim almaları daha sonrasında ise bireyin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyine göre işgücü piyasasında yerini alabilmesi önemlidir. Bu açıdan özellikle gençlerin eğitim hayatına devam etmeleri, kaliteli bir eğitim alabilmeleri ve sonrasında da işgücü piyasasına geçişlerinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için gerekli kurumsal altyapının oluşturulması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında üzerinde durulan konuların başında eğitim hayatına devam eden üniversite öğrencileri, eğitimden erken ayrılma riski olan kişiler, eğitimini bitirmiş olmasına rağmen işgücü piyasasında yer almayan kişiler ve dolayısıyla işgücü piyasasının dışında olan kişiler yer almaktadır. Ülkemiz açısından eğitim ve istihdama ilişkin verilerin de yer aldığı bu çalışmada, eğitim iş yaşamı bağlantısının yeterince sağlanamadığı görülmektedir. Ülkemizde çalışabilir işgücünün neredeyse yarısı işgücü piyasasının dışında yer almakta, özellikle kadınların işgücüne katılımı gelişmiş ülkelere kıyasla çok düşük orandadır. Bu doğrultuda, konu kapsamında hali hazırda ülkemizde ve diğer ülkelerde hangi politikaların uygulandığı ve ne gibi faaliyetlerin yapılabileceğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde konuya ilişkin genel bir kavramsal çerçeve çizilmiş olup, burada sadece temel birtakım kavramlara yer verilmiştir. Konunun çok geniş bir alanı kapsamasından dolayı konuyla bağlantılı olabileceği düşünülen birçok kavrama yer verilmesi yapılacak çalışmanın havada kalmasına sebebiyet verebileceğinden kavramsal çerçeve içerikle uyumlu olarak biraz dar tutulmuştur. Genel olarak eğitim ve istihdam ile ilgili kavramlara yer verilmiş ardından da bu ikisi arasındaki bağlantının sağlanması ve eğitimden iş yaşamına geçişi kolaylaştırıcı rolü olan kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin ülkemizdeki sunum şekli olan iş ve meslek danışmanlığına değinilerek çalışmanın ana teması oluşturulmuştur.

İkinci bölümde ise genel olarak küresel ölçekte eğitim iş yaşamı bağlantısının yeri ve durumuna ilişkin bilgilere, eğitimden iş yaşamına geçişi etkileyen faktörlere ve bu geçişe ilişkin gösterge olarak kullanılabilecek birtakım verilere yer verilmiştir. Konuya ilişkin olarak genel olarak OECD ülkeleri kapsamında değerlendirmeler yapılarak, gelişmiş ülkelerin ön plana çıkan uygulamalarına birkaç örnekle kısaca değinilecektir. Çalışmanın konusunu oluşturan eğitimden iş yaşamına geçiş, son yıllarda küreselleşmenin hızla artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çok yaygın bir şekilde artması ve yaşanan küresel ekonomik dalgalanmalar neticesinde konunun önemi son zamanlarda giderek arttığından, dünya ülkelerinde konuya ilişkin özel uygulamaların kullanılıp gelenek haline gelmesi önümüzdeki yıllarda gerçekleşecek bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan eğitim iş yaşamı bağlantısına yönelik olarak bazı ülkelerde uzun yıllardır var olan birtakım uygulamalara yer verilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye açısından mevcut durum ortaya konmaya çalışılarak işgücü piyasasına ilişkin bir takım verilere yer verilecektir. Sonrasında ise kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin bu geçiş sürecindeki yeri ve detayında da kamu ve özel sektörün rolü üzerinde durulacaktır. Kamu istihdam hizmetleri kapsamında İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerden konuya ilişkin doğrudan katkı yapacağı düşünülen, iş ve meslek danışmanlığı, işbaşı eğitim programı(İEP), istihdam fuarı, kariyer günleri ve üniversite-KİK bağlantısının sağlandığı üniversite irtibat noktası hizmetlerine değinilecektir. Bu bölümde son olarak da ulusal anlamda konunun öneminin kavrandığı ve buna ilişkin yol haritalarının ortaya konduğu üst politika metinlerine yer verilecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise önceki bölümlerde elde edilen bilgiler ve uygulamalar çerçevesinde KİK olarak İŞKUR'un uygulamakta olduğu AİPP'lere ve temelde de iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin eğitimden iş yaşamına geçişte ne gibi roller üstlenebileceğine ilişkin bir çerçeve çizilerek, İŞKUR için eğitimden iş yaşamına geçişte en önemli aşama olan danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

Çalışmanın bazı bölümlerinde "okuldan işe geçiş" kavramı kullanılmıştır. Bu durumun kavram kargaşasına sebebiyet vermemesi adına genel itibariyle eğitimden iş yaşamına geçiş kastedilmektedir. Bazı yabancı kaynaklarda "school to work transition" yani "okuldan işe geçiş" kavramı kullanılmış, yine diğer yandan bazı kaynaklarda da

“transition from education to working life” yani “eğitimden iş yaşamına geçiş” kavramı kullanılmıştır. Birçok çalışmada, okuldan erken ayrılanlar, eğitimini bitirmiş ama eğitim ve beceri düzeyi piyasanın gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyinden düşük olan işgücü piyasasına geçiş yapamamış kişiler, dezavantajlı gruplar vb. hedef grupların okuldan işe geçişlerine yönelik atıflarda bulunulmuştur. Ancak çalışma kapsamında da bahsedileceği üzere küreselleşmenin hızla artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin hayatın her alanında çok yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmasıyla günümüzün işgücü piyasası koşulları sürekli bir değişim ve gelişim göstermektedir. Bu açıdan işgücü piyasasında var olabilmek için artık bireylerin değişen ve gelişen piyasa şartlarına ayak uydurması gerektiğinden sürekli olarak kendi istihdam edilebilirlik düzeylerini güncellemeleri lazımdır. Bunun da ilk adımı iyi bir eğitim hayatına sahip olmaktır. Çalışma kapsamında da değinileceği üzere eğitim seviyesinin artması bireylerin işgücü piyasasına katılma, istihdam edilebilme, daha iyi pozisyona sahip olma ve daha yüksek ücretlere sahip olma ihtimallerini arttırmaktadır. Buradan hareketle çalışma kapsamında örgün eğitimin son halkası olan yükseköğretim ve sonrası döneme vurgu yapıldığından dolayı “eğitimden iş yaşamına geçiş” kavramı esas alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitim ve istihdam ilişkisi günümüz modern toplumlarının üzerinde hassasiyetle durduğu bir konudur. Ekonomik kalkınma temelinde yürütülen politikaların temel çıktılarından biri de ülkenin sahip olduğu beşeri sermayeyi etkin bir şekilde kullanmaktır. Bu doğrultuda, eğitimli bireylerin toplumun kalkınmasına en fazla katma değeri sağlayacak şekilde işgücü piyasasına geçişlerinin en kısa ve en verimli şekilde sağlanması amaçlanmaktadır.

Ülkemizin demografik yapısı incelendiğinde çok genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğu ön plana çıkmaktadır. Çalışabilir durumdaki işgücünün çoğunluğunu genç nüfusun oluşturması, ülkemizin kalkınması adına önemli bir fırsat penceresi sunmaktadır. Mevcut işgücü potansiyelini etkin ve verimli bir şekilde kullanmak ve ekonomik ve sosyal kalkınmayı beraber gerçekleştirerek ülkenin kalkınmasına zemin hazırlamak için gerekli planlamaların yapılması önem arz etmektedir.

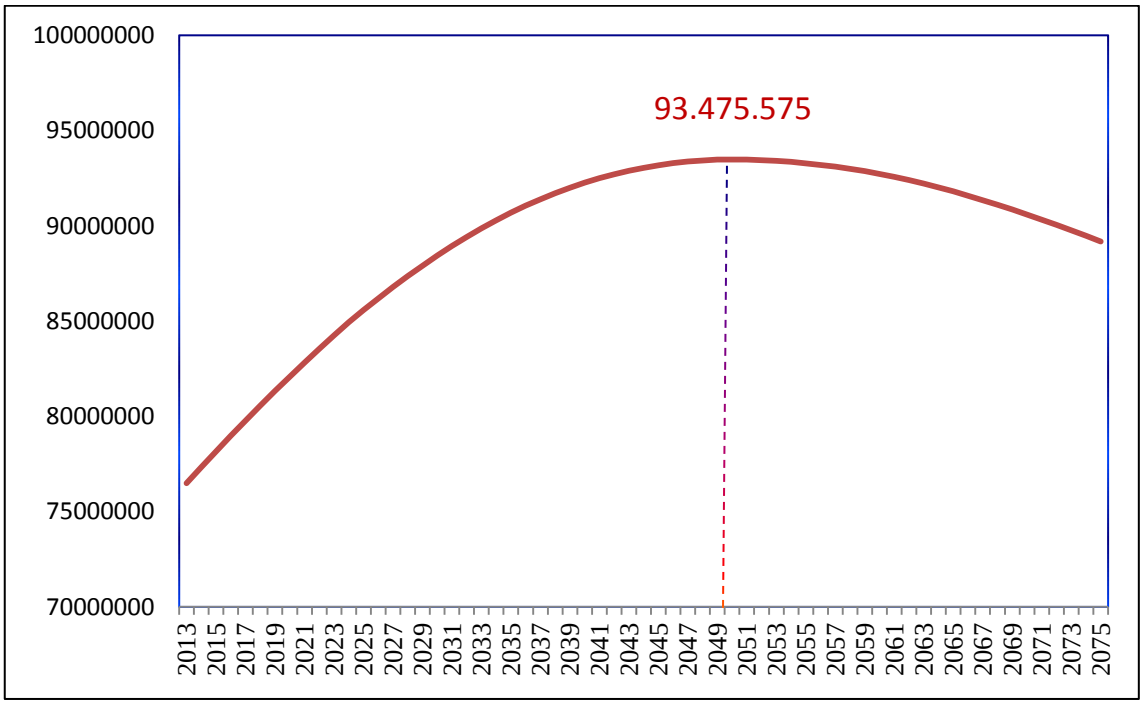
Türkiye'nin demografik yapısı incelendiğinde oldukça genç bir nüfusa sahip olduğu görülmekte olup, çalışma çağındaki bu genç nüfus önümüzdeki on yılda her yıl 800.000'in üzerinde artmaya devam edecektir.[2] Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfusun varlığı aynı zamanda bu genç işgücünün eğitimini de önemli hale getirmekte ve genç nüfusunun sunduğu potansiyel faydalardan yararlanabilmek için de gençlerine yatırım yapmak zorundadır. Genç işgücünün hangi alanlarda mesleki ve teknik eğitime ihtiyaç duyduğunun belirlenmesi, ihtiyaçlara göre eğitim planlarının yapılması ile toplumun ve sektörün taleplerine uygun nitelikte işgücünün yetiştirilmesi gerekmektedir.[3] Bugün çocuklara ve gençlere yapılan yatırımlar, Türkiye'nin bu demografik fırsattan ne ölçüde yararlanabileceğinin belirlenmesinde oldukça önemli bir role sahip olacaktır.[4]

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye nüfusu 2050 yılına kadar artış göstererek en yüksek değerini 93.475.575 kişi ile bu yılda alacaktır. 2050

[2] Dünya Bankası; **Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Haziran 2008, Rapor No.44408 _ TU, s.i.
[3] **Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018**, RG. 6.5.2014-29024.
[4] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.i.

yılından itibaren azalmaya başlayan nüfusun 2075 yılında 89.172.088 kişi olması beklenmektedir. Bu haliyle Türkiye demografik fırsat penceresi aralığındadır.

Grafik 1: Türkiye Nüfus Projeksiyonu 2013-2075



Kaynak:
TÜİK

Potansiyel faydalar oldukça büyük olmakla birlikte demografik profilin potansiyel dezavantajı da oldukça önemlidir. Eğer günümüzdeki büyük genç nüfus grubu yarının işgücü piyasasında ve toplumunda yerini bulamazsa, ülke gençlerini çalışma dünyasına iyi hazırlamazsa ve işgücü piyasası da bu gençler için daha fazla ve daha iyi iş yaratamazsa, büyük genç nüfus grubu sosyal ve ekonomik baskı ve gerilim kaynağı haline gelecektir.[5] Bu genç nüfusun üretim sürecine mümkün olduğunca yüksek düzeyde katkısı sahip olunan potansiyelin kullanılmasına ve ekonomik kalkınmaya olumlu bir şekilde etki edecektir.

Günümüzde hızla değişen iş dünyası bireylerin mesleki becerilerinin yanında temel becerilere sahip olmalarını gerekli kılmakta ve bu becerilerinin de bireylerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmasına, iş yaşamında verimliliklerinin artmasına ve değişen iş ve yaşam koşullarına daha hızlı uyum sağlamalarına imkân verdiği

[5] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.i.

görülmektedir.[6] Bireylere bu noktada yüklenen sorumluluklar artmakta ve gelişen ve değişen işgücü piyasasına uyumlu olarak sürekli bir beceri gelişimini gerekli kılmaktadır.

Son yıllarda yaşanan büyük ekonomik krizler, ülkeleri sahip oldukları kaynakları yeniden değerlendirmeye zorlamış ve bu çerçevede beşeri sermayenin, enerjinin, doğal kaynakların ve diğer ekonomik değerlerin yeniden değerlendirilmesi, korunması, daha verimli kullanılmasını, rekabet gücü açısından öncelikli konular haline getirmiştir.[7] Ayrıca ücretlerdeki dengesizlik, genç işsizliği, uzun dönemli işsizlik ve özellikle kadınların işgücü piyasasından çıkışı nedeniyle meydana gelen sosyal kırılganlıkların giderilmesi ve kaliteli işlerin yaratılması gibi sorunların çözülmesi öncelikli konular olmakta, becerilerin artırılmasına yönelik işgücü piyasası politikalarının önemi de her geçen gün daha da artmaktadır.[8] Özellikle eğitim-iş yaşamı bağlamında, beşeri sermayenin eğitim hayatı boyunca nitelikli bir hale getirilerek işgücü piyasasına kazandırılması ekonomik ve sosyal kalkınmaya katma değer katacaktır.

Bu bölümde, eğitimden iş yaşamına geçiş sürecinde yer alan temel kavramlardan bahsedilecek olup, özelde iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve eğitimden iş yaşamında geçiş süreci ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

1.1 EĞİTİM KAVRAMI

Bireyler eğitim süreciyle hayata atılmaya başlar ve daha sonrasında ise işgücü piyasasına geçişle bu süreç devam ettirilir. Eğitim, *"bireyin tüm olarak gelişmesi ve yaşamdaki bütün rollerini en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli olan nitelikleri kazandırmaya yönelik bir süreç"* [9] olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada bireyin yaşamı boyunca kullanacağı ve hayatına yön vereceği özelliklerden bahsedilmektedir.

Bir başka tanımda da eğitim; "*belirli amaçlar doğrultusunda bireylere yeni yetenekler, bilgiler ve tecrübeler kazandırarak toplumsal gelişmeyi ve ekonomik kalkınmayı hızlandıran ve ulusal değerleri koruyup nesilden nesile aktararak ulusal bütünlüğü sağlamadaki en etkili faaliyet*" [10] olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan

[6] **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**, RG. 6.7.2013-28699.
[7] **MTE Strateji Belgesi**
[8] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.5.
[9] Yeşilyaprak, Binnur; **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya,** Pegem Akademi, 2. Baskı, Ankara 2012, s.3.
[10] Öztürk, Özkan; **İstihdam Konusunda Kobi'lerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s.48.

hareketle eğitim, bireyin bir takım niteliksel özellikler kazanmasına ve yetiştirilen nitelikli bireyler ile ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesine katkı sağlama süreci olarak kabul edilebilir.

Türkiye'deki eğitim sistemi incelendiğinde, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "*Türk milli eğitim sistemi, örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere, iki anabölümden kurulur"* [11] ibaresi yer almaktadır. Bunun yanında hazırlanan "Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018" (MTE Strateji Belgesi) kapsamında ise Türkiye'de eğitim sisteminin serbest (informal) öğrenme, yaygın (non-formal) eğitim ve örgün (formal) eğitim[12] olmak üzere üç bölümden oluştuğu belirtilmiştir. Yani örgün ve yaygın eğitime ek olarak informal öğrenme üçüncü bölüm olarak kabul edilmiştir.

1.1.1 Örgün (formal) Eğitim

Okul öncesi eğitimi, ilköğretimi (ilkokul ve ortaokul), ortaöğretimi ve yükseköğretimi kapsayan örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimler olarak tanımlanmaktadır.[13] Bu noktada özellikle yükseköğretimin temel amaçlarına değinmenin konu özelinde katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu amaçlar arasında;

- Toplumun nitelikli insan gücü ihtiyacını ve ülkenin bilim politikası doğrultusunda öğrencilerin ilgi, yetenek ve eğilimlerine göre eğitim almalarını sağlama;
- Bilimsel alanlarda araştırmalar yapma,
- Araştırma bulgularına dayalı yayınlar çıkarma,
- Bilim ve teknolojiyi geliştirme,
- Kamu kurumları tarafından talep edilen araştırmalarla ilgili görüş bildirme,
- Türk toplumunun genel bilgi düzeyinin yükseltilmesine ve kamuoyunun aydınlatılmasına yardımcı olacak bilimsel verileri açıklama,
- Yaygın eğitim hizmetleri verme,

[11] **Milli Eğitim Temel Kanunu**, RG. 24.6.1973-14574.
[12] **MTE Strateji Belgesi**
[13] **MTE Strateji Belgesi**

yer almaktadır.[14]

1.1.2 Yaygın (non-formal) Eğitim

Yaygın eğitim sistemi, örgün eğitim sistemine girmemiş, ayrılmış ya da bitirmiş kişileri, örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak şekilde genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek amacıyla düzenlenen eğitim olarak tanımlanmaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında açılan kurslar, halk eğitimi, çıraklık eğitimi, uzaktan eğitim ve işletmelerde gerçekleştirilen teorik ve/veya uygulamalı kurslar veya hizmet içi eğitimler uygulanan yaygın eğitim türleridir.[15]

1.1.3 Serbest (informal) Öğrenme

Serbest öğrenme, deneyime dayalı olarak, örgün ve yaygın eğitim kurumları haricinde bir amaç ve niyet olmaksızın serbest olarak kazanılan öğrenmeden bilinçli ve niyetlenmiş öğrenme de dâhil her türlü öğrenmeyi ifade etmektedir.[16]

1.1.4 Eğitim Sisteminin Yapısı

Bahsedildiği üzere Türkiye'de eğitim sistemi; okulöncesi, ilköğretim (ilkokul ve ortaokul), ortaöğretim ve yükseköğretim olarak beş temel kademeden oluşmaktadır. Okulöncesi ile yükseköğretim kademeleri zorunlu olmayıp on iki yıllık zorunlu kademeli eğitim; birinci kademe dört yıl süreli ilkokul (1, 2, 3 ve 4. sınıf), ikinci kademe dört yıl süreli ortaokul (5, 6, 7 ve 8. sınıf) ve üçüncü kademe dört yıl süreli lise (9, 10, 11 ve 12. sınıf) olarak düzenlenmiştir.[17] Zorunlu eğitim olarak kabul edilen bu eğitim kademeleri ile 12 yıllık bir eğitim sürecinden bahsedilmekte olup, zorunlu eğitimin ardından ise eğitime devam edip etmeme kararı bireylere kalmıştır.

1.2 İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam kavramı "*üretim sürecinin en önemli sonuçlarından biri ve basit anlamda da; insanların çalıştırılmaları, işe kabul edilmeleri*" şeklinde tanımlanmaktadır. İstihdam teknik olarak geniş ve dar olmak üzere iki anlamda tanımlanmaktadır. "*Geniş anlamda istihdam kavramı, tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması, dar anlamda istihdam kavramı ise, emeğin üretim sürecinde*

[14] **MTE Strateji Belgesi**
[15] **MTE Strateji Belgesi**
[16] **MTE Strateji Belgesi**
[17] **MTE Strateji Belgesi**

girdi olarak kullanılması" şeklinde tanımlanmıştır.[18] İstihdam kavramının yaygın kullanımına bakıldığında ise genel olarak dar anlamda kullanıldığı görülmektedir.

Bu kapsamda tam istihdam, eksik istihdam kavramlarına kısaca değinilecek olup çalışmada sıkça kullanılacak olan "istihdam edilebilirlik" kavramından da bahsetmek yerinde olacaktır.

1.2.1 Tam İstihdam

Tam istihdam, "*cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyi*" [19] şeklinde tanımlanmaktadır. Teknolojik gelişmeler, nüfus kaymaları ve zevk ve tercihlerdeki gelişmelerin emek arzı ve talebi arasında yapısal uyumsuzluklara sebep olduğu ve bunun sonucunda da belirli bir işsizliğin kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Ekonominin tam istihdam durumunda olduğunda işsizlik oranı çoğu ülkede 1960'larda %4 düzeyinde iken, 1970 ve 1980 sonrası bu oran %6 düzeyine yükselmiş ve bu artışın sebeplerinin başında zaman içinde emek göçüne bağlı olarak nüfusun demografik yapısının değişmesi gelmektedir. İşgücü içinde de işsizlik oranları genelde ortalamadan daha yüksek olan gençlerin ve kadınların sayısının artması, işsizlik oranlarının ortalamasının yükselmesine neden olmuştur.[20] Bu açıdan sahip olunan genç nüfusunun büyüklüğü güçlü bir ekonomik üretim potansiyeli özelliği taşımasının yanında işsizlik oranlarının yükselmesi riskini de beraberinde barındırmaktadır. Bu noktada işsizlik ve doğal işsizlik oranı tanımına kısaca yer vermekte fayda vardır.

1.2.1.1 İşsizlik

İşsizlik, iş aramasına rağmen iş bulamayan kişiler ile mevcutta işleri varken ekonomik koşullardan ötürü işini kaybedenlerin oluşturduğu, sosyal yönü ağır basan ekonomik bir olgu olarak kabul edilmekte ve klasik iktisatta, "*bir ülkedeki işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasında ortaya çıkan fark*" olarak tanımlanmaktadır. [21] Bunun yanında teorik olarak işsizlik; "*emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizlikten doğan ve emek arzının emek talebinden fazla olması ya da emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalması durumu*"[22] olarak ifade edilmektedir.

---

[18] Işığıçok, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2011, ss.19-20.
[19] Işığıçok; **a.g.e.**, s.21.
[20] Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2011, ss.436-437.
[21] Korkmaz, Adem; Adnan Mahiroğulları; **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları –Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Bursa 2007, s.15.
[22] Işığıçok; **a.g.e.**, s.23.

1.2.1.2 Doğal İşsizlik Oranı

Doğal işsizlik oranı ise, "*emek ve mal piyasalarının dengede olduğu eksik istihdam oranını*" ifade etmekte olup, önemli büyüklükteki ekonomilerde her zaman geçici ya da yapısal nedenlere dayanan işsizliğin mevcut olmasından dolayı doğal işsizlik oranı sıfır değildir.[23] Bir başka tanımda; "*toplam emek piyasasında ne arz ne de talep fazlasının olduğu durumda, yani piyasa dengede iken var olan işsizlik oranı*" olarak ifade edilmekte, aynı zamanda "garanti edilmiş işsizlik oranı", "normal işsizlik oranı" veya "tam istihdam işsizlik oranı" olarak da isimlendirilebilmektedir. [24]

1.2.2 Eksik İstihdam

İşsizlik kadar önemli olan ve işsizlikle birlikte ele alınması gerektiği düşünülen eksik istihdam "görülebilir eksik istihdam" ve "görülemeyen eksik istihdam" olarak ikiye ayrılmaktadır. Görülebilir eksik istihdam; "*daha uzun çalışmaya uygun olduğu halde kendi isteği dışında normal çalışma süresinin altında çalışanları kapsamaktadır. Haftada 40 saatten az çalışanların eksik istihdamda olduğu kabul edilir."* Görülemeyen eksik istihdam ise; "*Eğitim ve vasıflarına uygun olmayan işlerde istihdam edilenler ile çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanları"* kapsamaktadır.[25]

Yüksek işsizlik baskısı ve işsizliğin maliyetini tazmin edecek kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası gibi mekanizmaların uygulamada uzun süreli işsizlikte hayat standartlarını koruyabilecek yeterlilikte bulunmaması, eksik istihdam riskini arttırmaktadır. Bu sebepler kişileri, ilk buldukları işi kabul etmeye iterek verimsiz işlerde istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Sonuç olarak ise etkinlik kaybı yaşanmaktadır.[26] Detaylı bir insan gücü ve eğitim planlamasının yapılamaması eksik istihdam oranlarının yüksek olmasının önemli sebeplerinden biridir. Bu planlamanın yapılamaması veya yanlış yapılması beraberinde, eğitim düzeylerine ve mesleklerine uygun iş bulamayan işlerde çalışmak durumunda kalan eğitimli işsizler ya da eksik istihdam sorununu getirmektedir.[27]

Buradan hareketle hâlihazırda çalışmakta olan kişilerin sahip olduğu bilgi ve beceriler, çalışmış olduğu iş pozisyonunun gerektirdiği bilgi ve becerilerden fazla ise bir

[23] Korkmaz; Mahiroğulları; **a.g.e.**, s.30.
[24] Biçerli; **a.g.e.**, s.437.
[25] Özdemir, Süleyman; Halis Yunus, Ersöz; İbrahim, Sarıoğlu; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2006-45, 2006, s.74.
[26] Özdemir; Ersöz; Sarıoğlu; **a.g.e.**, s.74.
[27] Özdemir; Ersöz; Sarıoğlu; **a.g.e.**, ss.74-75.

verimlilik kaybının yaşandığını belirtebiliriz. Bunun yanında halen çalışmakta olup daha iyi şartlarda iş arayan kişilerin mevcut olması da bir başka verimlilik kaybı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu verimlilik kaybının minimum düzeye indirilebilmesi için bireylerin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyleri ile açık işlerin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeylerinin eşleştirilmesi gerekmektedir. Bu eşleşme faaliyetinin de sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesine katkı sunacak faaliyetlerden olan kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin hayatın her evresinde bireylere sunulması ve bu hizmetlere erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir.

1.2.3 İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik kavram olarak, bireyin, iş bulabilecek ve işini koruyabilecek, geliştirebilecek ve değişimlere uyum sağlayabilecek, değiştirmek isterse veya işten çıkarılmışsa, başka bir iş bulabilecek, çalışma yaşamı boyunca işgücü piyasasında aktif bir şekilde yer alıp almamaya karar verebilecek durumda olduğunda çalışabilir olması şeklinde tanımlanmaktadır.[28] Başka bir görüş ise, istihdam edilebilirliği, çalışma hayatında bireylerin işe girebilmesini ve işte kalabilmesini sağlamak amacıyla becerilerini, bilgilerini, teknoloji ve uyum yeteneklerini geliştirmeyi teşvik etmek olarak tanımlamaktadır.[29] Bu görüşlerden hareketle istihdam edilebilirlik, bireyin kendi iradesi ile sahip olduğu niteliklerde değişimler yaratarak işgücü piyasasında yerini alması olarak kabul edilebilir.

Hayat boyu öğrenme, bireyin yaşamı boyunca ihtiyaç duyacağı tüm bilgi, değerler, beceriler ve anlayışları kazanmak için bireyleri güdüleyen ve güçlendiren insan potansiyelinin devamlı bir şekilde desteklenmesi süreci olarak tanımlanmaktadır.[30] Bu yönüyle hayat boyu öğrenmeyle sıkı bir ilişki içinde bulunan istihdam edilebilirlik, istihdam sorumluluğunu artan bir şekilde bireye yüklemesinden ve işgücü taleplerine öncelik vermesinden dolayı daralan bir işgücü piyasasında işverenler ve hükümetler tarafından sıkça gündeme getirilen bir kavram haline gelmiştir.[31]

---

[28] Yağmur; **a.g.e.**, s.10.
[29] Yağmur; **a.g.e.**, s.10.
[30] http://education.stateuniversity.com/pages/2181/Lifelong-Learning.html (06.05.2016)
[31] Yılmaz, Gözde; **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskacında Birey**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2009, s.3.

Toplumsal entegrasyonun en üst düzeyde gerçekleşebilmesi için bireylerin işgücü piyasasına katılmalarının gerekli olduğu, ancak son yıllarda özellikle de eğitimli işsizlerin sayısındaki hızlı artış bireylerle beraber politika yapıcıları da tedirgin eden bir durum haline gelmiştir. İşsizlik, kişileri üretken bilgi ve emeklerini mübadele etmekten alıkoyduğu için sosyal dışlanmaya sebep olmaktadır. Bu bakımdan, sosyal entegrasyonun sağlanması ve insanların sosyal dışlanmadan korunması için istihdam edilebilirlik bir araç olarak görülmekte ve istihdam edilebilirlik kavramı her geçen gün daha fazla gündeme gelmektedir.[32]

1.3 EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Eğitim ve istihdam ilişkisi incelendiğinde ise, günümüz toplum yapısının sürekli değişmekte olduğu ve bu değişim sonucunda da işgücü piyasasının da şekillendiği ve daha nitelikli işgücüne olan talebin arttığı ön plana çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda küreselleşmenin hızla artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen niteliklerin çeşitlenmesine ve sürekli bir değişim ve gelişme göstermesine neden olmuştur. Söz konusu değişim ve gelişimi yakalayacak, günün gerektirdiği nitelik düzeyine ulaşacak bireylere sahip olmak için eğitime yatırım yapmak ve nitelikli bir işgücüne sahip olmak ülkelerin birbiri ile olan rekabetinde ön plana çıkan bir alan olmaktadır. Bu açıdan eğitimin kalitesinin arttırılması, ülkenin sahip olduğu beşeri sermayenin toplumsal kalkınmada itici güç olmasını sağlayacaktır.

İşgücü piyasasının gerektirdiği vasıfları verebilen nitelik düzeyi yüksek bir eğitim sistemi, işgücünün istihdam edilebilirliği üzerinde olumlu etkilere sahip olmakta ve dolayısıyla da işsizlik riskini azaltan bir unsur olduğu kabul edilmektedir.[33] Diğer yandan geleneksel anlayış olan yaşam boyu istihdamın geçerliliğini yitirmesi ve esnek işveren talepleri, çalışanlar arasında iş güvencesinden yoksun olarak yaşamayı daha yaygın hale getirerek, işletmelerin örgüt hiyerarşisi içinde çalışanlarına kademeli ilerleme sunduğu ve buna karşılık çalışanlarından uzun dönemli bağlılık beklediği geleneksel kariyeri değiştirmiş, bunun sonucunda da bireyleri kariyer ve istihdam sorumluluklarını üstlenmeye itmiştir.[34] Bu açıdan sahip olunan eğitim düzeyinin yüksek olması ve bireyin kendi istihdam edilebilirliğini arttırması günümüz işgücü piyasası

[32] Yılmaz; **a.g.e.**, s.3.
[33] Öztürk; **a.g.e.**, s.59.
[34] Yılmaz; **a.g.e.**, s.1.

koşullarının bir gereği olmakta ve böylece bireyler çalışma yaşamında kendilerine bir yer edinebilmektedir.

Eğitim düzeyine göre işgücüne katılma oranları, cinsiyet ve yaşa göre işsizlik oranları ve eğitim düzeyine göre işsizlik oranları, OECD tarafından eğitim, istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkinin ortaya konulmasında kullanılan üç faktördür. Uluslararası farklılıklarla beraber, eğitim düzeyinin yükselmesinin işgücüne katılma oranlarını arttırdığı, kadınların istihdamında olumlu gelişmelerin yaşandığı ve eğitimin işsizlik riskini azaltan bir unsur olduğu görülmektedir.[35]

Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik dönüşüm ve değişim neticesinde bilgi toplumuna geçiş, beyaz yakalı olarak ifade edilmekte olan eğitim ve nitelik düzeyi yüksek işgücüne olan talebi arttırmıştır. Artan bu talebi karşılayabilecek unsur ise yüksek kalitede bir eğitim sistemine sahip olmaktır.

1.3.1 Ne İstihdamda, Ne De Eğitim ve Öğretimde (NEET)

Beceri uyumsuzluğu, genç işsizliği ve özellikle gelişmiş ülkelerdeki artan yaş ortalaması, beşeri sermayenin verimli kullanılmasının önemini arttırmıştır. İşsizlik oranı zaten işgücüne katılmış gençlerin oranını verirken, son yıllarda işgücü piyasaları ile ilgili araştırmalarda sıkça ortaya konan bir gösterge olan "ne istihdamda, ne de eğitim ve öğretimde" (neither employed nor in education or training - NEET) oranı, işgücüne katılan veya katılmayan tüm işsiz ve okula gitmeyen gençleri hesaba katmakta, yani işgücüne katılmayan gençleri de içermesi açısından bu oran önemli bir göstergedir.[36] İşgücü piyasası ve demografi ile ilgili son yıllarda ortaya çıkan bir kavram olan NEET, ekonomik hayatın bir parçası olmayan gençlerin oranını saptamada kullanılmakta ve birçok kaynakta çeşitli yaş grupları için hesaplanan bu oran, bu çalışmada birçok uluslararası kurumun kullandığı 15-29 yaş arası gençler için hesaplanmıştır.[37]

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve diğer belli başlı kurumlar NEET oranını; belli bir yaş ve cinsiyet grubundan istihdamda olmayan ve eğitim ve öğretimde de yer almayanların oranı olarak kabul etmektedirler. Söz konusu gösterge kişinin: (i) istihdam edilmeme (işsiz ya da pasif olma) ve (ii)

[35] Öztürk; **a.g.e.**, s.59.
[36] Sayan, Serdar; Ozan Acar; İdil Bilgiç; **Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu Teknik Destek Projesi-Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesi raporu**, Türkiye İş Kurumu, 2014, s.11.
[37] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.9.

referans dönem olan son dört hafta içinde herhangi bir eğitim ve öğretim almama koşullarını yerine getirmesini kapsamaktadır. Eurostat'a göre, NEET oranının paydasında aynı yaş ve cinsiyet grubundaki toplam nüfus yer almakta iken, ILO'ya göre tüm genç nüfusu yer almaktadır. ILO'nun NEET oranı tanımı şu şekildedir: [38]

NEET oranı %= (gençlerin sayısı –istihdamda olan gençlerin sayısı+istihdamda olmayan ama eğitim ve öğretimde olan gençlerin sayısı)/ toplam gençlerin sayısı) X 100

İşsizlik ve istihdam oranları genç işgücü piyasasının değerlendirilmesi açısından sıkça kullanılan değişkenler olmakla beraber, istihdam edilme konusunda sorunla karşılan gençlerin işsiz olmaktan ziyade işgücüne dâhil olmayan nüfusa yani pasif işgücüne katılmaktadır.

1.3.2 Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

Ekonomik ve sosyal yapıda yaşanan değişimlere paralel olarak işgücü piyasasının talep etmiş olduğu nitelikler ile mevcut işgücünün sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması, işgücü arz ve talebi arasında ortaya çıkan niteliksel eşleştirme sorunları, işsizliğin temel nedenleri arasında görülmektedir. Bu da kamu istihdam faaliyetlerinin temelini oluşturan eşleştirme hizmetlerinin yeni politikalar ve bu politikalarla örtüşen uygulamalar ile desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Eğitimli ve nitelikli işgücü talebinin artması üretken bir ekonominin önemli bir göstergesidir. İşgücü piyasamızda çalışanların ve işsizlerin eğitim seviyelerinin genellikle düşük düzeylerde olması işgücü piyasamızı olumsuz yönde etkilemektedir.

Aktif istihdam politikaları ilk kez, tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji olarak tanımlanmış ve OECD'nin 1960'lardan bu yana destek verdiği bu politikaların popülaritesi zaman içinde artarak devam etmiştir.[39] Günümüzde kamu istihdam hizmetlerinin temel bir parçası olan aktif istihdam politikalarının ülkemizdeki hizmet sunumunu İŞKUR yerine getirmektedir. Bu kapsamda, ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmasına neden olan işsizlikle mücadele etmek üzere, AİPP çerçevesinde çeşitli faaliyetler yürüten İŞKUR'un temel amacı, istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve özel politika gerektiren ya da başka

[38] ILO-The MasterCard Foundation; **What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?**, Technical Brief No.1, s.1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_343153.pdf (12.10.2015)
[39] Biçerli; **a.g.e.**, s.496.

bir ifadeyle kırılgan gruplar olarak da ifade edilen dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılmasıdır. [40] Bu kapsamda sunulan AİPP'ler; i) mesleki eğitim kursları, ii) girişimcilik eğitim programları, iii) İEP'ler, iv) toplum yararına programlar (TYP) ve v) proje bazlı faaliyetler olarak sıralanmıştır.

Kamu istihdam hizmetleri harcamaları, işgücü piyasası eğitimleri, gençler için düzenlenen özel programlar, işsizlerin istihdama dönmelerini teşvik eden çalışmalar, engelliler ve diğer özel politika gerektiren gruplar için düzenlenen programları oluşturan AİPP'ler, bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve yararlanıcıların kazançlı iş bulma beklentilerini veya kapasitelerini artırma amacıyla yapılan tüm sosyal harcamaları içerir.[41]

AİPP'ler, istihdamı arttırmayı amaçlayan, ücretlerin sübvanse edildiği, mesleki eğitimin kazandırıldığı, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sunulduğu, iş arama stratejilerinin geliştirildiği ve buna ilişkin iş arama kulüplerinin oluşturulduğu programlardır. Diğer bir deyişle, AİPP'ler tam istihdamı hedeflemese bile, işsizliği azaltmayı ve işini kaybeden kişilerin işsizlik süresini kısa tutarak istihdama katılmalarını amaçlayan programlar olarak kabul edilmektedir.[42] Genel olarak uygulanmakta olan AİPP'lerin temel çerçevesi aynı olmakla beraber, amaçları ve yapıları ülkelerin sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir.

1.3.2.1 İş ve Meslek Danışmanlığı

Çalışmanın temel alanı olarak belirlenen iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, AİPP kapsamında ülkemizde uygulanmakta olan başlıca politikalardan biridir. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti İŞKUR bünyesinde sunulmakta olup, 2012 yılı itibariyle uluslararası geçerliliği bulunan İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip kişilerce iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunumu geliştirilerek devam etmektedir. Uygun iş ve meslek seçimi yapılabilmesi ve kişilerin kendi bilgi ve becerilerine en uygun işe/mesleğe yönlendirilebilmesi için sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, ülkemizin de beşeri sermayesini en verimli bir şekilde

[40] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.68.
[41] Küpeli, Özlem; **Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s.16.
[42] Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara 2004, ss.2-3.

kullanabilmek ve işsizlik sorununa çözümüne katkıda bulunabilmek adına önemli bir politikadır.

Bu bakımdan beşeri sermayenin uygun meslek ve işe yönlendirilmesi doğrultusundaki görüşler, işsizlik sorununa akılcı ve sağlıklı stratejilerle yaklaşıldığının göstergesidir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlığı ve kalitesi toplumların genel gelişmişlik düzeylerinin ölçümünde önemli bir parametre olarak kabul edilmekte olduğundan ülkelerin bireysel, toplumsal ve ulusal düzeyde refahı, tüm bireylerin yetenekleri doğrultusunda mesleklere yönlendirilebilmeleri ile yakından ilgilidir.[43] İş ve meslek danışmanlığı, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (Cedefop) ve OECD'ye göre, her yaştan ve eğitim düzeyinden bireylere kendisini tanımaya yardımcı olma, öğrenim, eğitim ve mesleğe yönelik seçenekler sunma ve kariyer yönetimi konusunda sağlanan hizmetler olarak ifade etmektedir.[44]

Bu hizmetlerin sunumunda eksiklik yaşanması bireyleri kendi ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan işlere yönelmesine neden olmakta ve bunun sonucunda da işgücü arz ve talebi arasında olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bireylerin kendine uygun olmayan eğitim programlarına katılması beşeri ve maddi sermayenin israf edilmesine ve bu eğitim boyunca geçen süre kadar da zaman kaybına yol açmaktadır.

Yetenek ve potansiyellerini kullanamayan bireyler, işsiz kaldıklarında özgüven ve özsaygılarını kaybetmekte, işsizlik süresi uzadıkça çevreleri ile ilişkileri bozulmakta, bu da ekonomik zararlar dışında soruna sosyal bir boyut kazandırmaktadır. Bunun sonucunda bireyler fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklarını yitirmeye başlamakta olup, doğru işlerde istihdam edilemeyen bu tür bireyler için motivasyon güçlüğü ve verimsizliğe bağlı hayat kalitesinde düşüş kaçınılmaz olmaktadır.[45]

Günümüzdeki iş ve meslek danışmanlığı yaklaşımlarında, iş ve meslek seçimi yerine iş ve meslek gelişiminin daha fazla öne çıktığı görülmektedir. Kariyer hayatımızı bir gelişim süreci olarak ele alan bu yaklaşıma göre, iş ve meslek hayatının bütününü dikkate alan ve belli dönemlerde yeniden iş ve meslek seçiminin olacağı bir yaklaşımı benimsemiş oluyoruz. Bu durum ise iş ve meslek seçimi ve gelişimi konusunda daha

[43] Atay, Salim vd. (ve diğerleri); **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Türkiye İş Kurumu, 1. Baskı, Ankara 2011, s.önsöz.
[44] Atay, vd.; **a.g.e.**, s.önsöz.
[45] Atay, vd.; **a.g.e.**, s.önsöz.

fazla danışmanlık ihtiyacı olduğunu ortaya çıkarmaktadır.[46] Bireyin hayatının önemli bir parçası olan iş ve meslek yaşamında, kişilerin doğru tercihler yapması iş ve meslek yaşamında tatmin ve başarıyı getirirken, örgütler ve ülkeler bakımından ise kaynakların etkin ve verimli kullanılması sonucunu doğurmaktadır. Bu sonuçların ortaya çıkmasında, bilimsel ilkelere uygun ve sistemli bir biçimde yürütülecek iş ve meslek danışmanlığı rolü büyük önem arz etmektedir.[47]

Bu bağlamda, iş ve meslek danışmalığı hizmetlerinde önemli bir yeri olan "iş", "meslek" ve "kariyer" kavramlarının tam olarak neyi karşıladığına kısaca değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunu yanında, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kavramının okuldan işe geçiş süresinde öneminin kaçınılmaz olduğu düşüncesiyle bu konu ile ilgili de bilgi verilecektir.

1.3.2.1.1 İş

Literatür olarak incelendiğinde iş (Job) *"Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Özel bir çalışma alanındaki görevleri tanımlar. İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konmasıdır. Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktiviteler*" olarak tanımlanmaktadır.[48]

1.3.2.1.2 Meslek

Meslek (Occupation) ise "*Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü*" olarak tanımlanmaktadır.[49]

1.3.2.1.3 Kariyer

İş ve meslek yaşamının temel taşlarını oluşturan süreç olan kariyer (Career) ise "*bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreç*" şeklinde tanımlanmaktadır.[50]

[46] Atay, vd.; **a.g.e.**, s.4.
[47] Atay, vd.; **a.g.e.**, s.4.
[48] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.6.
[49] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.5.
[50] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.7.

Bir başka deyişle kariyer; bireyin çalışan olarak üstlendiği rolleri de kapsayan bireyin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir. Kariyer, yaşam boyu devam eden bir süreci ifade eder ve bir meslek seçmekle veya mesleğe girmekle tamamlanmaz. Bu açıdan kariyer kavramı meslek öncesi-icrası-sonrası görevleri olduğu kadar, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rolleri oynarken bireyin kendine özgü uyumunu ve gelişimini ifade eden bir kavramdır.[51] Kariyer sözcüğünün, kariyer basamakları, kariyer yapmak, kariyer geliştirmek, kariyer sahibi, kariyerinin başında gibi gündelik kullanımlarda kullanılmaktadır. Kariyer, iş yaşamında ilerleme veya ileri bir konumda bulunma anlamında kullanılmakta ve belirli bir meslekte gelişmeyi, çalışılan organizasyon içerisinde hiyerarşik olarak sürekli yükselmeyi ifade etmektedir.[52]

1.3.2.2 Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık

Bireyin yaşam içindeki konumunu, kendini ve yaşamını anlamlandırması büyük ölçüde işiyle/mesleği ile biçimlendiği için mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin çıkış noktasını ve bu alanın gelişiminin temel taşlarını oluşturmaktadır.[53] Bireyin iş/meslek seçimi kendi yaşamını yönlendirdiğinden iş/mesleğin seçimi aşaması kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu aşamada bireyin sağlıklı seçimler yapabilmesi için mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmeti kolaylaştırıcı rol oynamaktadır.

Bireyin meslekler hakkında bilgilendirilerek, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendine uygun bir mesleği seçip bu alanda ilerlemesine yardım etme süreci olan mesleki rehberlik, bu süreçte bireyin geleceğini planlamasını ve bir iş bulması konusunda doğru karar almasını kapsamaktadır.[54] Tarihsel olarak incelendiğinde iş yaşamının geleneksel boyutunda var olan, bireylerin sabit bir meslekte ve sabit bir işyerinde çalışma hayatlarını sürdürme olgusu artık günümüzde geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. "Geleneksel anlayışta, iş ve meslek bir defa seçilen ve iş veya meslek hayatı

[51] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.7.
[52] Özden, Mehmet Cemil; **Bireysel Kariyer Yönetimi 1-İş Yaşamına Hazırlık**, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara 2015, s.15.
[53] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.2.
[54] **MTE Strateji Belgesi**

boyunca kolay kolay değişmeyen bir olgu olarak kabul edilmekteydi. Artık bu kabulün değişmeye başladığı görülmektedir."[55]

İş ve meslek seçiminin kariyerin başlangıcında önemli olduğu ancak kariyerin ilerleyen dönemlerinde kişilerin iş ve meslek bakımından yeni tercihlerle karşı karşıya kalacağı ve geçmişe göre daha sık iş ve meslek değiştirmesinin söz konusu olacağı ortaya çıkmaktadır. Aşağıda yer alan tabloda günümüzde var olan iş/meslek durumu ve çalışma dünyasının gerektirdiği birtakım yeni değer ve anlayışlar geleneksel değer ve anlayışlarla kıyaslanmıştır.

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

İş/Meslek Yapısı ve Meslek Sahibi Olma Anlayışındaki Değişimler	
Eski Değer ve Anlayışlar	**Yeni Değer ve Anlayışlar**
Bir meslekte bir ömür	Yaşam süresince 3-7 iş/alan/meslek değiştirme
Tek bir işe odaklanma	Aynı anda birkaç işi yürütme
Adanmışlık ve özdeşleşme	Daha uygun seçenekler araştırma
Dikey hiyerarşiye dayalı ilerleme, statükoculuk	Performansa dayalı ilerleme
Sınırlı bir alanda/derinliğine uzmanlaşma	Pek çok alana aktarılabilir beceriler ve meta yeterlikler
Belirlenmiş rol ve görev tanımları	Dinamik, değişen rol ve görevler
İyi bir eğitim-iyi bir meslek-iyi bir şirket garantisi	Doğrusal olmama, yordanamazlık, 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 olma, belirsizlik, kaos
Sabit iş yeri	"Bulunduğum yer, iş yeri yerimdir" anlayışı
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:

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimci Dergisi - Eylül 2011

Ülkemizde bireyler eğitim hayatlarını örgün ve yaygın eğitim kapsamında sürdürmektedir. Örgün eğitim kapsamında okul öncesi, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretim eğitimi sürdürülmektedir. Genellikle ortaöğretim ve yükseköğretim

[55] Atay, vd.; **a.g.e.**, s.7.

sonrası dönemden itibaren eğitimden iş yaşamına geçiş süreci başlamaktadır. Günümüzde genel eğilim, daha nitelikli işlere ve daha yüksek yaşam standardına ulaşmada üniversite öğreniminin ardından iş hayatına atılmak yönündedir.

Buna konuya ilişkin olarak, klasik ekonomistlerden Adam Smith 1776'da yayımlanan ünlü kitabı "Ulusların Zenginliği"nde pahalı bir makine ile alışılmışın dışında şeyler üretilebileceğini, eğitilmiş işçinin de buna benzediğini belirterek kendisinden sonra gelen ekonomistlere ilham kaynağı olmuş ve bu vesileyle Smith'in görüşlerinden yararlanarak Beşeri Sermaye Teorisi geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, eğitim, verimliliği ve dolayısıyla gelirleri arttırmaktadır.[56] Bu açıdan bireylerin eğitimlerine yatırım yapmaları onların ileride elde edecekleri kazanca da yatırım yapmaları anlamına gelmektedir. Eğitim yatırımlarından beklenen getiriler, daha yüksek gelir sahibi olmak, daha iyi bir iş tatmini sağlamak, daha çekici istihdam imkanları, daha yüksek statü ve sosyal prestij olarak ifade edilmektedir.[57]

Bireyler kariyerleri boyunca çeşitli kararlar vererek, seçimler yaparak, kendi özellik ve koşulları içinde yaşamda mesleki rolleri ve diğer rollerini kendine özgü bir tarzda sürdürerek kariyerini oluşturur. "Kariyer, bireye hazır sunulan ve seçilen bir alternatif değil, yaratılan/yapılan bir şeydir; onu birey kendisi oluşturur."[58] Bundan hareketle meslek seçiminden söz edilebileceği ancak kariyerin bireylerin sorumluluklarıyla biçimlendirdiği bir süreç olduğu görülmektedir. *"Meslek, seçilir; kariyer, oluşturulur!"*[59]

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kapsamında bireylere, üretken ve gelişmeye açık nitelikleri kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışı, bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koyabileceği en uygun mesleki seçimleri yapması ve kariyer gelişimini sürdürmesine önem verir.[60] Rehberlik, danışmanlık hizmetlerini de kapsayan daha geniş kapsamlı bir kavram olup, bu haliyle kariyer danışmanlığı da, mesleki rehberlik hizmetleri içinde yer alan bir yardım şekli olarak kabul edilmektedir. Eğitim dünyasında genellikle mesleki rehberlik kavramı kullanılmakta iken, iş yaşamında kariyer danışmanlığı kavramı kullanılmaktadır. Kariyer (psikolojik) danışmanlığı, danışan birey veya grupla meslek seçimi, karar

[56] Biçerli; **a.g.e.**, s.253.
[57] Biçerli; **a.g.e.**, s.254.
[58] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.7.
[59] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.7.
[60] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.3.

verme, iş stresi, iş arama vb. kariyer gelişimi ile ilgili sorunlarda profesyonel bir danışmanın yürüttüğü formal bir ilişki biçimini yani psikolojik danışma sürecini ifade etmektedir.[61]

Genel olarak eğitim süreci içinde, bireyin mesleki yönelişleri, tercihleri, seçimleri ve kariyer gelişimi sürecinde yer alan bazı mesleki gelişim görevleri gerçekleşmektedir. Bunun yanında eğitim sonrasında bireyler yetiştikleri alanda iş bulabileceği gibi, mesleğini icra edeceği bir iş olanağı bulamayabilir, mesleğini değiştirebilir, farklı bir alana uyarlayabilir, işsiz kalabilir, yeni beceriler geliştirip iş arayabilir. Emekli olduktan sonra başka alana yönelebilir. Böylece mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri, sadece okulda değil, yaşam boyu sürer."[62]

Kariyer danışmanlığının birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA) tarafından;

> "*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, öz geçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupla sürdürülen danışma süreci"*

olarak tanımlanmaktadır.[63]

OECD ise kariyer danışmanlığını; bireylere, her yaşta ve hayatın herhangi bir anında, eğitim, öğretim ve mesleki seçim yapmaları ve kariyerlerini yönetmeleri için hizmetler ve aktiviteler ile yardımda bulunmak olarak tanımlamaktadır.[64] Kariyer danışmanlığının bu tanımında vurgulanan temel konu, işgücü piyasası ve eğitim-istihdam fırsatları hakkındaki bilgileri üreterek bu bilgileri ihtiyaç duyulduğunda daha erişilebilir hale getirmek ve ulaşılabilir kılmaktır. Bu tanım aynı zamanda; insanların istekleri, ilgileri, yetkinlikleri, kişisel özellikleri, yeterlilikleri ve becerilerini yansıtmalarına yardım etmeyi ve bu özellikleri mevcut eğitim ve istihdam fırsatları ile eşleştirmeyi içermektedir.[65]

---

[61] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.8.
[62] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.3.
[63] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.9.
[64] OECD; **Career guidance and Public Policy: Bridging the Gap**, Paris 2004, s.19.
[65] Hansen, Ellen; **Career Guidance: A Handbook for Low- and Middle-Income Countries**, International Labour Organization (ILO), 2006, s.1.

Kariyer rehberliği hizmetleri, son yıllarda yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olarak, ortaokul, lise ve üniversitelerde olduğu gibi KİK'ler, şirketler ve gönüllü kuruluşlar tarafından da verilerek, kişilerin hedefleri, ilgi alanları, becerileri ve diğer özelliklerini, eğitim sistemi, işgücü piyasası ve diğer sosyal ve ekonomik koşullar kapsamında değerlendirmesine yardımcı olmaktadır. Bu hizmetler, kişiye bireysel olarak ve yüz yüze verilebildiği gibi grup halinde veya telefon ya da web sitesi aracılığı ile de verilebilmekte ve kariyer bilgilendirme, kariyer eğitim programları, değerlendirme ve öz değerlendirme hizmetleri gibi faaliyetleri kapsayabilmektedir.[66]

Kariyer rehberliği yüksek gelirli ülkelerde mesleki rehberlik teriminin yerini almıştır. Mesleki rehberlik, meslek seçimine odaklanmakta ve müfredat programı seçimine odaklanan eğitim rehberliğinden ayrılmaktadır. Kariyer rehberliği ise bu ikisini bir araya getirmekte ve öğrenme-çalışma arasındaki etkileşime vurgu yapmaktadır.[67]

Yüksek gelirli ülkelerde kariyer rehberliği aşamaları 5 alanda kategorileştirilmektedir:[68]

1. Kariyer bilgisi - ücretli ya da gönüllü istihdamı korumak, istihdam sağlamak, planlama yapmak için gerekli olan tüm bilgileri içermektedir. Kariyer bilgisi aynı zamanda meslekler, beceriler, kariyer yolları, öğrenme fırsatları, işgücü piyasası trendleri ve koşulları, eğitim programları ve fırsatları, eğitim ve öğretim kuruluşları, devlet ve sivil toplum programları ve hizmetleri ile iş fırsatlarını da içermektedir. Bu bilgiler diğer kariyer rehberliği hizmetlerinin mihenk taşıdır.

2. Kariyer eğitimi – eğitim kurumlarında ve bazen de sivil toplum kuruluşlarında öğretmenler ve rehberlik danışmanları tarafından sunulmaktadır. Kariyer eğitimi öğrencilere kendi güdülerini, değerlerini ve topluma nasıl katkı sunabileceklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Kariyer eğitimi öğrencilere işgücü piyasası bilgileriyle birlikte eğitim/öğretimi tamamlama becerileri, yaşam ve çalışma tercihleri ve iş yaşamını deneyimleme fırsatları ve kariyer planlama için araçlar sağlamaktadır.

[66] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.8.
[67] Hansen; **a.g.e.**, s.1.
[68] Hansen; **a.g.e.**, s.1.

3. Kariyer danışmanlığı – insanlara amaçlarını ve isteklerini tanımlamaya, kendi kimliklerini tanımalarına, bilgiye dayalı kararlar vermelerine, harekete geçmelerine kendilerini adamaya ve hem planlı hem de plansız kariyer geçişlerini yönetmelerine yardım etmektedir.

4. İstihdam danışmanlığı – insanların acil istihdam amaçlarını tanımlamalarına, iş ve beceri-eğitimi fırsatlarını anlamalarına ve fırsatlara erişmelerine, iş bulmak ve işi sürdürmek için gerekli olan becerileri öğrenmelerine (CV ya da özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri vb.) yardım etmektedir.

5. İşe yerleştirme – kişileri açık işlerle eşleştirmek ya da açık işlere yönlendirmektir. İşe yerleştirme, hem kamu hem de özel sektör faaliyetidir. Bazı kolej ve üniversiteler de kendi öğrencilerine işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır.

Kariyer rehberliği, danışmanlığı ve bilgisinin aşağıda yer alan üç temel amacı başarmaya yardımcı olmadaki öneminin kabul edildiğine ilişkin, OECD**,** Dünya Bankası (WB), Cedefop ve Avrupa Eğitim Vakfı'nın (ETF) yaptığı bir araştırmadan çıktılar yer almaktadır:[69]

- **Hayat boyu öğrenme amaçları**: Erken okul terkle mücadele etmek ve yeterli bilgi ve beceriler sağlayarak iktisadi küreselleşme bağlamında bilgi-tabanlı toplum inşa etmedeki zorlukları karşılamak ve eğitim, öğretim ve iş dünyası arasındaki yeterli bağlantıyı teşvik etmek.
- **İşgücü piyasası çıktıları**: İşgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğu azaltmak, işsizlikle mücadele etmek ve işgücünün hareketliliğini geliştirmek.
- **Sosyal eşitlik ve sosyal içerme amaçları**: Marjinalleşmiş ve risk altındaki grupları eğitim, öğretim ve istihdama yeniden entegrasyonlarını desteklemek ve dışlanmış grupları genel eğitim programları ve işgücü piyasası hizmetleri ile kaynaştırmak.

Kariyer rehberliği, yüksek gelirli ülkelerde olduğu gibi düşük ve orta gelirli ülkelerdeki uygunluğuna ilişkin tartışmaların kritik olduğu iki temel yoldan gelişim göstermiştir. Bunların ilki, kariyer rehberliği bireylere iş yaşamının başlangıcında eğitim, öğretim ve meslek seçimi kararlarında yardım etmekten, ömür boyunca

[69] Hansen; **a.g.e.**, s.2.

süregiden çalışma yaşamı seçimine odaklanan daha esnek bir yapıya doğru yönelmiştir. İkincisi ise bu iş/yaşam tercihleri, sadece işgücü piyasası faktörleri bağlamında değil aynı zamanda yaşam sürecinde insan büyümesi ve gelişimi faktörlerini de artan bir şekilde kabul görerek yapılmaktadır. Sadece gençlerin okuldan işe geçişlerini değil, aynı zamanda aile yapısı ve desteği, yaşlanma ve engellilik uyumunu da göz önünde bulunduran geçişler önemlidir. Bu açıdan her ülkedeki bireyler çalışma yaşamlarına ilişkin, mantıklı ya da mantıksız, sürekli seçimler yapmaktadır.[70]

Bu çerçevede bireylerin, mesleki becerilerin yanında iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olması, eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ülkemiz insan kaynağının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.[71]

[70] Hansen; **a.g.e.**, s.4.
[71] **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ

Kalkınmanın hem ekonomik hem de toplumsal olarak gerçekleşebilmesi için nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, kişinin çeşitli bilgi ve beceriler kazanması ve toplumsal açıdan da yeniden üretimin sağlanması noktasında eğitimin önemli bir rolü bulunmaktadır. Ekonomik ihtiyaçlara cevap verebilmek ve küresel ölçekte rekabet edebilirliği sağlayabilmek için eğitilmiş, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın artması, eğitimin de önemini arttırmaktadır. İstihdam ve eğitim arasında yakın bir ilişki söz konusudur; eğitim, istihdamda artışa ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişmeler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Buradan hareketle işgücünün niteliğini belirleyen temel unsurun işgücünün eğitimi olduğu söylenebilecektir.[72] Ülkemizin de genç bir nüfusa sahip olması eğitimin önemini daha da arttırmakta ve eğitim-istihdam arasındaki bağın iyi işler hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Gençlerin istihdamı temel istihdam hedefleri arasında yer aldığından, daha iyi istihdam hedeflerine ulaşabilmek için tüm gençlerin okuldan sonra iyi bir iş sahibi olabilmelerini sağlayan becerilerle donatmak için iyi bir eğitim sistemi gereklidir.[73] İşgücü piyasasında karşılığı olan becerilere sahip gençler yetiştiren bir eğitim sistemi ve iyi işler yaratan bir işgücü piyasası, genel itibariyle dünyada gençlerin istihdamına ilişkin hedeflerde iki temel bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hedeflerin başarıya ulaşmaması neticesinde ise beceri eksikliği yaşayan pek çok genç işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşmaktadır.[74] Bu engellerin aşılabilmesi söz konusu hedeflerin eğitim ve işgücü piyasası planlamalarının birlikte yapılmasına ve uygulanmasına bağlıdır. Gençleri işgücü piyasasına iyi bir şekilde hazırlamak beşeri sermayenin etkin kullanımını sağlayacaktır.

---

[72] Kısa, Salman; **İşkur ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İşkur İl Müdürlüğü ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012, s.72.
[73] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.iii.
[74] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.ii.

Yaşanan teknolojik değişimler ve işgücü piyasalarında yaşanan dönüşüm ve gelişmeler, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenmenin önemini arttırmış, kişilerin sahip oldukları bilgi ve beceriler, onların istihdam edilebilirlikleri açısından üstünlük kaynağı haline gelmiştir.[75] Günümüz işgücü piyasasında firmaların rekabet edebilirliği ve başarısında işgücünün kalitesi anahtar bir rol üstlenmiş ve beşeri sermayeyi fiziki sermayenin önüne geçirmiştir.[76] Buradan hareketle, eğitim sisteminin nitelikli işgücü yetiştirilmesinde önemli bir boyutu da bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır.

Hayat boyu öğrenme olgusu son yıllarda üzerinde durulan konuların başında olgusu gelmektedir. Bu kapsamda, uygulanmakta olan faaliyetlerin kaliteye dayalı bir şekilde yerine getirilmesi ve tüm faaliyet süreçlerini kapsaması özellikle ön plana çıkmaktadır. Eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesi, ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakların daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktasıdır. Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır.[77] Bu açıdan hem ekonomik hem de toplumsal kalkınmanın birlikte sağlanabilmesi için gerekli olan beşeri sermayenin yetiştirilmesi ve eğitimden iş yaşamına geçişinin başarılı bir şekilde sağlanabilmesi önemli görülmektedir.

Geleneksel olarak dünyadaki kariyer hizmetleri uygulamaları, kısa dönemli ve sadece işsiz bireyleri işe yerleştirme odaklı iken, artık gelişen ve değişen piyasa koşulları ile acil çözümler içermekle kalmayıp, hayat boyu öğrenme amacı güden ve önleyici politikaları da üreten politikalar bütününe dönüşmektedir. Örneğin, Avustralya, Avusturya, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Hollanda ve İngiltere'de kariyer rehberliği, yaşam boyu öğrenim politikalarının bir parçası olarak ele alınmaktadır. Kanada ve Güney Kore'de ise kariyer danışmanlığı hizmetleri daha çok insan kaynağını geliştirmeye yönelik bir kamu politikası olarak düşünülmektedir.[78] Bu kapsamda bireysel kariyer planlaması yapılması, istihdam edilebilirliğin devamlılığının sağlanması ve işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olunması gibi konular ön plana çıkan faaliyetlerdir.

---

[75] Yağmur; **a.g.e.**, s.1.
[76] Kısa; **a.g.e.**, s.72.
[77] **MTE Strateji Belgesi**
[78] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.14.

Bu çerçevede, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eğitim ve istihdam bağlantısına ilişkin çeşitli çalışmalar ve planlamalar yapılmaktadır. Ülkeler sahip olduğu beşeri ve ekonomik kaynakları kalkınma temelinde en etkin ve verimli biçimde kullanıp bireyleri işgücü piyasasının ihtiyaç ve taleplerini de kapsayacak şekilde nitelikli bir hale getirerek aktif bir şekilde işgücü piyasalarına katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Genel eğilim ise bireylerden maksimum faydayı elde etmek yönündedir. Gelişmiş ülkelerde bireyleri işgücü piyasalarına hazırlamak daha spesifik bir şekilde ele alınmaya başlanmış ve genel bir hizmet sunumundan ziyade her bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterlilik kapasitelerinin tanımlanması ve kişiye özel hizmet sunulması yoluna gidilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde eğitimden iş yaşamına geçişe etki eden faktörler olan küreselleşme, ekonomik koşullar, demografik değişiklikler konularına değinilecek olup, ardından okul-iş dünyası bağlantısı, NEET nüfusunun geçiş sürecindeki yerine ilişkin bilgiler paylaşılacaktır. Eğitim iş yaşamı bağlamında bazı istatistiklerle konuya genel bir çerçeve çizilecek olup, sonrasında ise üniversite ve istihdam edilebilirliğin konuya ilişkin öneminden bahsedilecektir. Bölümün son kısmında ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde durumun ne olduğu aktarılarak bazı politika uygulamaları anlatılacaktır.

2.1 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Eğitim ve istihdamın birbirleri ile olan ilişkisi aradaki geçiş sürecinin önemini giderek arttırmıştır. Bu geçiş sürecini en kısa sürede tamamlamak ve sahip olunan bilgi ve beceriler ile elde edilen iş pozisyonunu uygun bir şekilde eşleştirmek, geçiş sürecinin başarısının anahtar göstergelerindendir. Ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel değerler başta olmak üzere birçok faktör bu geçiş sürecine etki etmektedir. Zorunlu eğitimi veya ardından üst eğitim düzeylerini de tamamlayıp işgücüne katılamayan kişiler, geçiş sürecini başarılı bir şekilde atlatmada birtakım sıkıntılar yaşamaktadır. Birçok kişi belirli bir süre iş arayıp bulamadıktan sonra iş aramaktan vazgeçmekte ve işgücü piyasasından yavaş yavaş çekilerek pasif işgücüne katılmaktadır. Bu geçiş sürecinin başarısız olmasının birçok sebebi vardır. Kişilerin sahip olduğu eğitim ve bilgi düzeyi, becerileri, yeterlilikleri, işgücü piyasasında mevcut bulunan açık iş pozisyonları, işveren talepleri, sosyal, kültürel ve maddi beklentiler, genel ekonomik durum gibi eğitimden iş yaşamına geçişe etki eden birçok faktör bulunmaktadır.

Eğitimden iş yaşamına geçişi etkileyen faktörlerden bir tanesi kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleridir. Özellikle işgücü piyasasında talep edilen becerilerin hızla değiştiği günümüzde kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleri, bireylerin hem eğitimleriyle hem de kariyerleriyle ilgili doğru kararlar almasına yardımcı olmakta, ayrıca kariyerle ilgili karar aşamasında ve gençlerin okul sonrası tatmin edici bir iş hayatına adım atmasında olumlu etkisi olduğu çeşitli çalışmalarda da ortaya konmuştur.[79]

Dünya Bankası'nın Türkiye özelinde yaptığı bir çalışmada, gençlerin beceri eksikliklerine ve sınırlı yeni iş olanaklarına ek olarak, bilgi eksikliğini de okuldan işe geçiş sürecinde bir sorun olarak görmektedir. Bunun yanında istatistiksel analizler ve gençlerden alınan geri bildirimlerle, Türkiye'de gençlerin eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasındaki geçiş yollarında sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Genel olarak da gençlerin işgücü piyasasında kendileri için ne gibi işlerin mevcut olduğu ve bu işler için ne tür becerilerin ve eğitimin gerekli olduğu konusunda çok az bilgi sahibi oldukları görülmüştür.[80] Bu durum gençlerin işgücü piyasasına hazırlanmasında bilgilendirme faaliyetinin önemine vurgu yapmakta ve uygulamada bilgilendirme faaliyetinin gereği gibi yapılmadığı sonucunu çıkarmaktadır. Bu bağlamda, bilgi eksikliğinin giderilmesi adına kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin, aradaki geçiş sürecinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine katkısının olacağına işaret etmektedir.

Eğitimden iş yaşamına geçişi etkileyen faktörlerden bir diğeri NEET nüfusunun yüksek olmasıdır. Okuldan ayrılan kişilerin gelecekteki mesleklerini ve profesyonel yaşamını sürdürebilmelerini sağlayacak uygun bir meslek bulmaları ve makul bir gelir sahibi olmaları hem zaman hem de çaba gerektirmektedir. Okuldan işe geçiş, işgücü piyasasında sadece başlangıç adımı olmasına rağmen birçok çalışma kusursuz bir geçişin, işsizlik ya da NEET durumlarını minimize ettiği, aynı zamanda kalıcı istihdamı hızlandırdığını vurgulamıştır. Kalıcı bir istihdama geçiş ekonomik bağımsızlığı kazanmanın temel taşı olmakta ve dolayısıyla da aile kurma kararları da bu geçiş başarısının sonucuna bağlı olmaktadır.[81] NEET nüfusunun boyutu tamamlanan eğitim

[79] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.4.
[80] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.iv.
[81] Quintini, Glenda; Sébastien, Martin; **Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies**, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 154, OECD Publishing, 2014, s.46. http://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en

seviyesinden etkilenmektedir. Yüksek eğitimli kişilerin NEET durumunda olma ihtimalleri azdır bu yüzden yükseköğrenimini tamamlamış genç kişiler için okuldan işe geçiş daha kolay olmaktadır.[82] Bu açıdan özellikle gençlerin ne eğitimde ne de istihdamda yer almaları, yani NEET durumunda olmaları, çalışabilir aktif işgücünün atıl durumda olmasına yol açmaktadır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri de eğitimden iş yaşamına geçişe etki eden faktörler arasında yer almaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde, gençler ekonomik üretim potansiyelinin arttırılmasına ve sosyal bütünleşmeye katkı sağlayabileceklerinden, okuldan işe geçişi geliştirmek ve gençlere işgücü piyasasına girdikten sonra en iyi kariyer fırsatları sağlamak yaygın amaçlar arasında yer almaktadır. Ancak bu hedefleri gerçekleştirmedeki zorluklar ve politika gereklilikleri gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomiler arasında çeşitlilik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerdeki akranlarına kıyasla, gelişmekte olan ülkelerdeki gençler istihdamda yer almaktan ziyade NEET grubu içerisinde yer almaktadırlar. Bu ülkelerdeki gençler eğitimi erken terk etme eğiliminde bulunmakta, ayrıca yüksek bir NEET oranı ve kayıt dışı istihdamla nitelenen uzun bir işe geçiş dönemine sahip olmaktadırlar.[83]

Eğitimsel kazanım anlamında bütün ülkeler gençlerin üst orta eğitimini tamamlamalarına yardım etmeye odaklanmıştır. Birçok gelişmiş ekonomi zorunlu okul yaşını 18'e yükseltmiş ya da yükseltmeyi planlamakta, buna ilaveten hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler okuldan çok erken ayrılma ve yeterlilik sahibi olmama riskinde olan gençlere de yardım etmek için iş tabanlı öğrenmeyle uğraşmaktadırlar. Bütün ülkeler bu alanda büyük zorluklarla yüzleşmekteyken, bu süreçte daha ürkütücü olanı gelişmekte olan ekonomilerde çok az gencin meslek okullarına katılması ve çıraklık eğitimlerine erişimlerinin oldukça az olmasıdır. Buna ilaveten gençler iyi yeterliliklerle okuldan erken ayrılsa bile sıklıkla işgücü piyasasına girişte ve ilerlemede gerekli anahtar becerilerden yoksundurlar. Bu durum, özellikle gençlerin büyük çoğunluğunun kendi yeterliliklerinin işe göre çok fazla olduğu işlerde bulunduğu gelişmekte olan ekonomilere özgüdür. Bu fenomenle başa çıkmak için, iyi kalitede işgücü piyasası bilgileri ve projeksiyonları ile desteklenen daha iyi kariyer rehberliği

[82] OECD; **Education Indicators in Focus**, 2013/04 (April) http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[83] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.47.

tüm ülkelerde anahtar rol oynamaktadır.[84] İşgücü piyasasındaki işler ile işgücünün eşleşmesi bu noktada ön plana çıkmaktadır. İşgücü arz ve talebinin uygun bir şekilde eşleşmesi tüm işgücü faktörlerinden maksimum verim alınmasını sağlayacaktır.

Gelişmiş ekonomiler, işsizlik yardımı almaya hak kazanmaları için gençlere bireyselleştirilmiş yeniden-istihdam desteği sağlamanın yollarını aramaktayken, bazı gelişmekte olan ülkeler özellikle etkin kamu istihdam hizmetleri, işverenlerin işbirliği ve program gelişimini sağlayan iyi performans ölçüm sistemleri yürütebilmek için gerekli kurumsal özelliklerden yoksun olmaktadırlar. Her iki grup ülkede de, yüksek işgücü maliyetleri ve sıkı istihdam koruma düzenlemeleri, işverenleri gençleri sabit bir işe almaktan vazgeçirebilmektedir. Bunların sonucunda da ülkeler arasındaki farklılıklar gelişmekte olan ekonomilerde kayıt dışılığın büyümesine katkı yaparken gelişmiş ekonomilerde geçici işlerin oranını arttırmaktadır.[85]

Eğitimden işe geçişi etkileyen faktörler arasında yer alan küreselleşme süreci, ekonomik koşullar ve demografik değişikliklerden de kısaca söz etmek yerinde olacaktır.

2.1.1 Küreselleşmenin Etkisi

Küreselleşmenin getirdiği yeni fırsatlarla birlikte tüm toplumlarda hem ekonomik hem sosyal hem de kültürel birtakım temel değişiklikler meydana gelmiştir. Daha önce değinildiği üzere, özellikle çalışma hayatı bağlamında bakıldığında artık geleneksel yaklaşım olan sabit bir meslek ve sabit bir işyeri anlayışı geçerliliğini yitirmiş olup, bunun yerine çalışma yaşamı boyunca birden fazla meslek ve birden fazla işyeri deneyimi anlayışı ve pratiği hâkim olmuştur. Dolayısıyla kişilerin mesleklerini seçme aşaması veya doğrudan işgücü piyasasına geçme aşamaları kritik bir öneme sahip olmuştur. Bireylerin bu aşamalarda alacakları kararlar onların gelecekte sahip olacakları meslek ve iş olgusunu büyük oranda etkilemektedir.

Küreselleşmenin hızla artması beraberinde bir değişimi getirmiş ve bunun neticesinde de farklı ekonomik ve sosyal sorunlar ortaya çıkmıştır. Söz konusu sorunları çözmek için kamu kaynakları kullanılmış, piyasa koşulları dışında kamu müdahalesi yoluyla mali sistemin kurtarılmasına gidilmiştir. Ancak talep ve güvenin artırılmasına yönelik politikalar kısa vadede, ekonomik erimeyi önlemiş ise de orta ve uzun vadede

[84] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.47.
[85] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.48.

krizlere karşı direnci zayıflatmıştır. Yeni bilgi üretimi, yenilikçilik (inovasyon), girişimcilik bütün dünyada krizden çıkışın ve refah ekonomisinin anahtar girdileri haline gelmiştir.[86] Küreselleşme sermayenin, işlerin ve insanların hareketliliğini arttırmış, diğer yandan teknolojideki gelişmeler de bilginin, insanların, ürünlerin ve sermayenin küresel ölçekte taşınabilirliğini önemli ölçüde ucuzlatmıştır. Bu da dünya çapında ekonomik alışveriş imkânını oldukça genişletmiş ve piyasalarda ürün ve hizmet çeşitliliğine yol açmıştır.[87]

Güçlendirilmiş ve rekabetçi bir endüstriyel üretime, modern bir hizmet ve tarım sektörüne sahip olmak, ekonomilerin, hızla büyüyen ve sürdürülebilir bir yapıya dönüşmesini, yüksek düzeyde istihdam yaratmasını ve sosyal ilerleme sağlamasını, bilgi tabanlı, bütünleşik, daha yeşil ve kapsayıcı bir ekonomi olmasını, bunun yanında beşeri sermayenin nitelikli hale getirilmesini sağlayarak uluslararası ekonomik rekabette de fark yaratabilmesini sağlamaktadır.[88] Bu açıdan sahip olunan beşeri sermayenin etkin kullanımını sağlamak için işgücü piyasalarında arz ile talebin nitel ve nicel olarak uyuşması önemli olup işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler ile okulda kazandırılan bilgi ve becerilerin örtüşmesi ve arz-talep dengesinin sağlanması sosyal ve ekonomik yapının güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır.[89] İşgücü arz ve talebinin eşleşmesi ekonomik ve toplumsal çarkların iyi bir şekilde işlemesine yardımcı olmaktadır.

İşgücü arz kısmında yer alan bireyler kendi bilgi ve becerilerine en uygun işe yerleşme kaygısıyla hareket ederken, talep tarafında yer alan işverenler de istedikleri nitelikte eleman temin etmede güçlükle karşılaşmaktadır. Özellikle günümüzde bu durum daha önemli bir hale gelmiştir. Üniversite sayılarının ve buna bağlı olarak mezun sayılarının hızla artması, üniversite mezunlarının istedikleri nitelikte bir iş bulma kaygılarını artırmış ve bu durum neticesinde de iş bulma konusunda yoğun bir rekabet ortaya çıkmıştır. Mezunlar istedikleri nitelikte bir iş bulamamaktan yakınırken, işverenler de istedikleri nitelikte personel bulamamaktan yakınmaktadır. Bunun en önemli nedeninin, mevcut eğitim sisteminin öğrencileri iş yaşamına gereği gibi hazırlayamaması olduğu düşünülmektedir.[90] Diğer yandan üniversitelerde okuyan

[86] **MTE Strateji Belgesi**
[87] Hansen; **a.g.e.**, s.14.
[88] **MTE Strateji Belgesi**
[89] **MTE Strateji Belgesi**
[90] Özden; **a.g.e.**, s.önsöz.

öğrenci sayısı arttıkça yükseköğretimin kalitesinin düştüğünü, bunun sonucunda eğitim olarak zayıf olan öğrencilerin daha yetenekli öğrencilerle iş yaşamında rekabet edemediğini ve aldıkları diplomanın işi garantilemeyeceğini gösteren araştırmalar da vardır.[91] Tüm bu faktörler göz önüne alındığında işgücü piyasasında yer alabilmek için bireylerin, hem eğitim dönemi boyunca hem de eğitim sonrası dönemde bilgi ve becerilerinin arttırılmasında büyük sorumluluğu bulunmakta ve bu gelişen ve değişen rekabet piyasasında rakipleriyle başa çıkabilmesi için sürekli olarak kendine yatırım yapması gerekmektedir.

Küreselleşmenin hızla artmasının yanında bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin etkisi başta eğitim olmak üzere bütün sektörlerde ve hayatın her alanında hissedilmektedir. Hızla değişen bilgi, teknoloji, üretim yöntemleri ile iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak dinamik bir yapı sergileyen mesleki ve teknik eğitimin önemi tüm dünyada giderek artmakta ve bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir işbirliğini gerekli kılmaktadır.[92] Söz konusu temel faktörler neticesinde, günümüzün işgücü piyasası gelişip değişmekte, bu süreçte eğitim sisteminin de yaşanan gelişmeleri yakından takip ederek güncelliğinin muhafaza edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla günümüz şartlarının iyi değerlendirilip eğitim sistemine entegre edilmesi, eğitim ve iş yaşamı arasındaki bağın daha güçlü olmasını ve geçiş sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanmasını sağlayacaktır.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı bir diğer durum da ekonomik bağımlılıktır. Bir ülkede ortaya çıkan ekonomik bir problem o ülke ile çeşitli alanlarda ilişki içinde olan diğer ülkeleri de etkilemektedir. Son yıllarda yaşanan büyük ekonomik krizler de bunun bir göstergesidir. Özellikle Türkiye'nin ekonomik ve siyasi anlamda bir ilişki içinde olduğu Avrupa Birliği'nde (AB) yaşanan ekonomik kriz, Türkiye'nin ihracatının yaklaşık %46'sının[93] AB üyesi ülkelere yapılması nedeniyle Türkiye'yi de etkilemiştir. Bu problem neticesinde ihracat pazarında yaşanan daralma ve talep düşüklüğü Türkiye'yi pazar çeşitliliği hususunda çalışma yapmaya itmiştir.

[91] Özden; **a.g.e.**, s.21.
[92] **MTE Strateji Belgesi**
[93] 2015 Ocak-Kasım Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verileri http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html (12.02.2016)

Küreselleşmenin artması neticesinde meydana gelen küresel krizlerin etkileri geniş çaplı olmakta ve bu etki sonucunda;

- Yüksek işsizlik,
- Düşük kaliteli işler,
- Gençler arasında işgücü piyasasındaki büyük eşitsizlikler,
- Uzun ve güvencesiz okuldan işe geçiş,
- İşgücü piyasasından kopma,

gibi konularda gençler daha kırılgan bir grup haline dönüşmektedir.[94]

Söz konusu küresel ekonomik kriz neticesinde iyileşme sürecine girmek için birçok politika uygulamaya konulmuş ve halen konulmaktadır. Bu politikalardan birisi de özellikle ekonomik krizle birlikte artan işsizlik sorununa yöneliktir. Özellikle mevcut işgücü ve açık işlerin, kişilerin sahip olduğu beceri ve yeterliliklere en uygun şekilde eşleştirilmesi ve işsizlik sorununun çözümüne yönelik katkı sağlanması temel amaçlardandır. Küreselleşmenin getirdiği değişim rüzgârı ile birlikte işgücü piyasasının çehresi de her geçen gün değiştiğinden, gençlerin kaliteli bir eğitim ile işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeterliliklerle iş yaşamına geçişlerinin sağlanması ön plana çıkmaktadır.

2.1.2 Ekonomik Koşulların Etkisi

Geçiş sürecine etki eden bir diğer durum da genel ekonomik koşullardır. Ekonomik gerileme zamanlarında yüksek işsizlik oranları, okuldan işe geçişi önemli oranda zorlaştırmaktadır. Eğitimden ayrılan gençler, kendilerinden yaşça daha büyük ve daha tecrübeli kişilere göre iş bulmada büyük zorluk çekmekte ve çalışanlar da işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.[95] Birçok çalışma, tüm ekonomik koşullar ve işgücü piyasasına giren gençlerin istihdam oranları arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ampirik olarak göstermiş ve ekonomik koşulların kötüleşmesi durumunda ise okuldan işsizliğe ve iş istikrarsızlığına geçiş hızının okuldan ayrılan gençler arasında artma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.[96] Ekonomi çarklarının iyi işlediği bir piyasada ise yeni işlerin yaratılması, gençler için tam zamanlı iş fırsatlarının çoğaltılması, işgücünün niteliğinin arttırılmasına yönelik kaynakların kolay bir şekilde temin

[94] ILO; **Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys**, Work4Youth Publication Series No. 29, 2015, s.iii.
[95] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[96] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.46.

edilebilmesi anlamına gelmektedir. Bunun yanında, ekonomik koşullar pozitif seyir izlediğinde bu durum eğitim ve iş dünyası arasındaki bağlantının sağlıklı bir şekilde kurulabilmesine olanak vermektedir.

İşgücü piyasası koşullarının elverişli olmadığı durumlarda, yüksek işsizlik oranları eğitim maliyetleri fırsatlarını aşağı çektiğinden, gençler eğitimde uzun süre kalma eğilimindedir. Diğer bir deyişle, eğer genç ve deneyimsiz kişiler iş bulmakta zorluklar yaşıyorlarsa, bu kişilerin eğitimine daha çok yatırım yapmaları sonrası için faydalı olmaktadır. Dolayısıyla yüksek eğitim düzeyine ulaşmış bu kişiler, işgücü piyasasına tekrar girdiklerinde daha kolay iş bulabileceklerdir. Sonuç olarak, yüksek yeterlilik düzeyi bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır.[97] Daha önce de bahsedildiği üzere eğitim seviyesinin artması halinde işgücüne katılım ve istihdam oranları artış göstermekte ve gençlerin NEET durumuna düşme ihtimalleri azalmaktadır.

Okuldan işe geçiş sürecinde ekonomik koşullarının iyi olduğu durumlarda işsizlik oranları düşmekte ve işe geçişler hızlanmaktadır. Ancak bu durumun tersi olduğunda yüksek işsizlik oranları neticesinde gençler uzun süre eğitimde kalmakta ve işgücü piyasalarına girişte sıkıntılar yaşamaktadırlar.

2.1.3 Demografik Değişikliklerin Etkisi

Eğitimden iş yaşamına geçişi etkileyen bir diğer faktör de demografik yapıdır. Ülkenin sahip olduğu nüfus yapısı, genel demografik trend işgücü piyasasının şekillenmesine etki etmektedir. OECD ülkelerinde yaşlanan nüfus ve azalan genç nüfus oranı, genç istihdamının artışını destekleyici bir rol oynayabilmektedir. Ancak kriz sırasında ve sonrasındaki dönemde işgücü piyasasındaki zayıf koşullar, genç nüfusun iş yaşamına geçişini önemli derecede zorlaştırmakta, ancak diğer yandan mevcut nüfus trendlerinin olumlu etkisi ise ekonomik iyileşmeye katkı sunmaktadır.[98] Demografik değişiklikler toplam işgücü arzının artması veya azalmasına etki etmektedir. Örneğin, birçok batı Avrupa ülkesinde çalışma çağındaki nüfusun azalmasından dolayı işgücü arzı azalmaktadır. Türkiye'de ise çalışma çağındaki nüfus artmakta bunun sonucunda da işgücü arzı artmaktadır. “Demografik Fırsat Penceresi” adı verilen bu durum, istihdam

[97] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[98] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

yaratılabildiği takdirde ekonomik büyüme için itici güç oluşturmaktadır.[99] Genel demografik yapı incelendiğinde gelişmiş ülkelerde çalışabilir işgücünün yaşlandığı, gelişmekte olan ülkelerde ise çalışabilir işgücünün genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Genç Nüfusu, Toplam Nüfusun % , 1995 – 2014

ÜLKE	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ABD	21,9	21,8	21,7	21,6	21,5	21,4	21,2	21,1	20,9	20,7	20,5	20,3	20,1	20	19,9	19,8	19,6	19,5	19,3	19,2
Almanya	16	15,9	15,7	15,5	15,4	15,3	15,1	15	14,7	14,3	13,9	13,7	13,4	13,3	13,1	13,1	13,4	13,3	13,2	13,1
Avustralya	21,5	21,4	21,2	21,1	20,9	20,7	20,5	20,3	20,1	19,9	19,7	19,6	19,4	19,3	19,2	19,1	19	18,9	18,9	18,8
Avusturya	17,8	17,7	17,6	17,4	17,2	17	16,8	16,6	16,4	16,2	16	15,8	15,5	15,3	15	14,8	14,7	14,5	14,4	-
Belçika	18	17,9	17,8	17,7	17,7	17,6	17,5	17,5	17,3	17,2	17,1	17	16,9	16,9	16,9	16,9	17	17	17	17
Birleşik Krallık	19,5	19,4	19,4	19,3	19,2	19	18,8	18,8	18,6	18,5	18,3	18,1	17,9	17,5	17,8	17,8	17,7	17,7	17,8	17,8
Brezilya	32,8	32,2	31,5	30,9	30,3	29,8	28,5	27,9	27,2	27,1	26,5	26	25,5	24,7	24,2	25,6	23,3	22,8	22,3	-
Çek Cumhuriyeti	18,6	18,1	17,6	17,2	16,8	16,4	16,1	15,7	15,4	15,1	14,8	14,5	14,3	14,2	14,2	14,3	14,6	14,8	14,9	15,1
Danimarka	17,4	17,6	17,9	18,1	18,3	18,5	18,7	18,8	18,8	18,8	18,8	18,7	18,5	18,4	18,2	18	17,8	17,6	17,3	-
Estonya	20,7	20,2	19,7	19,2	18,4	17,6	17,2	16,6	16,1	15,6	15,2	15	14,9	14,9	15	15,2	15,4	15,6	15,7	15,8
Finlandiya	19	18,9	18,8	18,6	18,3	18,2	18	17,9	17,7	17,5	17,4	17,2	17	16,8	16,7	16,6	16,5	16,4	16,4	16,4
Fransa	19,5	19,3	19,1	19	18,9	18,9	18,8	18,7	18,6	18,5	18,4	18,3	18,3	18,3	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	-
Güney Kore	23,4	22,9	22,3	21,8	21,4	21,1	20,8	20,5	20,1	19,7	19,2	18,6	18	17,3	16,7	16,1	15,6	15,1	14,7	14,3
Hollanda	18,4	18,4	18,4	18,5	18,5	18,6	18,6	18,6	18,6	18,5	18,4	18,2	18	17,8	17,7	17,5	17,4	17,2	17	-
İrlanda	24,4	23,7	23,1	22,6	22,2	21,8	21,5	21,1	21	20,9	20,6	20,4	20,2	20,4	20,7	21	21,3	21,7	21,9	22
İspanya	16,6	16,1	15,6	15,2	14,9	14,7	14,6	14,5	14,5	14,5	14,5	14,5	14,6	14,7	14,8	15	15,1	15,1	15,2	15,2
İsrail	29,5	29,3	29,1	28,9	28,7	28,6	28,5	28,4	28,4	28,3	28,3	28,3	28,4	28,4	27,9	28	28,1	28,2	28,2	-
İsveç	18,9	18,8	18,7	18,7	18,6	18,4	18,3	18,1	17,9	17,7	17,4	17,1	16,9	16,7	16,6	16,6	16,7	16,8	16,5	-
İsviçre	17,6	17,7	17,6	17,6	17,5	17,4	17	16,8	16,6	16,4	16,1	15,9	15,6	15,4	15,2	15,2	15,1	15	14,9	-
İtalya	14,7	14,6	14,5	14,4	14,3	14,2	14,2	14,1	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,1	14,1	14	14
İzlanda	24,4	24	23,8	23,6	23,4	23,3	23,1	23	22,7	22,5	22,1	21,5	21	20,7	20,9	20,9	20,8	20,7	20,6	20,4
Japonya	16	15,6	15,3	15,1	14,8	14,6	14,4	14,2	14	13,9	13,8	13,6	13,5	13,5	13,3	13,1	13,1	13	12,9	-
Kanada	20,4	20,2	20	19,8	19,5	19,2	18,9	18,6	18,3	18	17,7	17,3	17,1	16,8	16,6	16,5	16,3	16,2	16,1	16,1
Kolombiya	34,8	34,5	34,2	33,9	33,6	33,2	32,8	32,4	31,9	31,5	31	30,5	30,1	29,6	29,1	28,6	28,2	27,7	27,4	27
Lüksemburg	18,4	18,5	18,6	18,8	18,9	18,9	18,9	18,9	18,8	18,7	18,6	18,4	18,3	18,1	18	17,7	17,6	17,1	17	16,8
Macaristan	18,2	17,9	17,6	17,3	17,1	16,8	16,5	16,2	16	15,8	15,5	15,3	15,1	15	14,8	14,7	14,5	14,5	14,4	14,5
Meksika	36,4	35,9	35,4	35	34,5	34,1	33,7	33,1	32,6	31,9	31,8	31,4	31	30,5	30,1	29,6	29,2	28,8	28,4	28
Norveç	19,5	19,6	19,7	19,8	19,9	20	20	20	19,9	19,8	19,6	19,4	19,3	19,1	18,9	18,8	18,6	18,4	18,3	18,1
OECD - Toplam	**21,5**	**21,3**	**21,1**	**20,9**	**20,7**	**20,5**	**20,3**	**20,1**	**19,8**	**19,6**	**19,4**	**19,2**	**19**	**18,9**	**18,8**	**18,6**	**18,5**	**18,4**	-	-
Polonya	21,9	21,4	20,9	20,3	19,9	19,5	18,7	18,1	17,5	17	16,5	16	15,6	15,4	15,2	15,2	15,1	15,1	15	15
Portekiz	17,8	17,4	17,1	16,8	16,6	16,4	16,2	16,1	16,1	16	15,9	15,8	15,7	15,5	15,4	15,2	15	14,9	14,7	-
Rusya	21,4	20,9	20,3	19,6	18,8	18,1	17,3	16,6	16	15,6	15,2	14,9	14,8	14,9	15	15,2	15,4	15,7	16,1	-
Slovakya	22,6	22	21,3	20,7	20,1	19,5	19	18,4	17,9	17,4	16,9	16,5	16,1	15,7	15,5	15,5	15,4	15,4	15,3	-
Slovenya	18,4	17,8	17,2	16,8	16,4	15,9	15,6	15,2	14,8	14,5	14,2	14	13,9	13,9	14	14,1	14,2	14,4	-	-
Şili	29,7	29,3	28,9	28,5	28,2	27,8	27,2	26,3	25,6	25	24,3	23,7	23,1	22,6	22,2	21,8	21,5	21,1	20,8	20,6
Türkiye	**32,1**	**31,6**	**31**	**30,5**	**29,9**	**29,5**	**29,1**	**28,6**	**28,1**	**27,7**	**27,2**	**26,8**	**26,5**	**26,3**	**26,1**	**25,8**	**25,4**	**25,1**	**24,7**	**24,3**
Yeni Zelenda	23,1	23	23	23	22,9	22,8	22,6	22,4	22,1	21,8	21,5	21,2	21,1	21	20,9	20,9	20,8	20,6	20,5	20,2
Yunanistan	17,4	17	16,6	16,1	15,7	15,3	15,3	15,2	15	14,9	14,7	14,6	14,6	14,5	14,6	14,6	14,6	14,7	-	-

Kaynak:

OECD https://data.oecd.org/pop/young-population.htm

[99] Tansel, Aysıt; **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**; Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul Kasım 2012, s.20.

Tablo 2'den de görüleceği üzere 1995-2014 yılları arasında OECD ülkeleri içerisinde genç nüfusun (15 yaş ve altı) toplam nüfus içerisindeki payı giderek azalmaktadır. Bazı ülkelerde yıllar içinde artış azalışlar olmasına rağmen, genç nüfusu oranları 1995 yılına kıyasla 2014 yılında düşüş göstermiştir. Türkiye'nin oranı incelendiğinde, 1995 yılında toplam nüfus içerisinde genç nüfusun payı %32,1 iken 2014 yılında bu oran %24,3'e düşmüştür. Bu da Türkiye'nin giderek yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olduğuna işaret etmektedir. Ancak genç nüfus oranının azalmasına rağmen halen çalışabilir işgücünün genç bir yapı sergilediği ve yukarıda da bahsedildiği üzere işgücü arzının arttığı görülmektedir.

Okuldan işe başarılı bir geçiş süreci, özel okul-iş uygulamalarının yanı sıra demografik değişiklikler, ekonomik koşullar ya da kültürel rol beklentileri gibi faktörlerin sonuçlarından da etkilenmektedir. Genelde okuldan işe geçiş, esnek okul-iş düzenlemelerine sahip ülkelerde daha rahat olmaktadır.[100]

2.2 OKUL-İŞ DÜNYASI BAĞLANTISI

Eğitim hayatının niteliği ve eğitim düzeyi, bireylerin işgücü piyasasında yer alabilmesinde önemli oranda etki etmektedir. Eğitim düzeyinin artması halinde gençlerin işgücü piyasasına geçişleri daha rahat olmakta ve işgücü piyasasına giren eğitim düzeyi yüksek gençler, eğitim düzeyi düşük akranlarına kıyasla istihdam edilebilme açısından daha avantajlı olmaktadırlar. Bu açıdan eğitim hayatı ve işgücü piyasası bağlantısının kusursuz geçişi sağlayabilmesi için kurumsal düzenlemeler gerekmektedir.

Bazı ülkelerde eğitim ve istihdam genelde birbiri ardına gerçekleşmekte, tam zamanlı eğitimi tam zamanlı çalışma takip etmekteyken, bazılarında ise eş zamanlı olarak gerçekleşmektedir. Özellikle Avrupa'da bazı ülkelerde, orta öğretimde ve orta öğretim sonrası yükseköğretim öncesinde çalış-oku programları yer almaktadır. Gelişmekte olan çoğu ülkede henüz böyle bir uygulama yokken bu ülkelerde, eğitim ve çalışma nadiren bu yolla birleştirilmektedir. Çalış-oku programının olduğu ülkelerde eğitimden istihdama geçiş bu programın olmadığı ülkelere göre genellikle daha kolay olmaktadır.[101]

[100] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[101] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

Bu bulgular ışığında, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerin de dâhil olduğu birçok ülke, akademik eğitimden kopma riskinde olan gençlerin bağlılığını arttırmak adına mesleki eğitimin gidişatını güçlendirmek için planlamalar yapmaktadır. Almanya, Avusturya, Danimarka ve İsviçre gibi genç işsizliği oranları bakımından iyi bir performansa ve uzun bir çıraklık sistemi geleneğine sahip olan ülkelerde çıraklık eğitimlerinin, okuldan işe kusursuz geçişte yardımcı olduğuna dair kanıtlar yer almaktadır. Gençler çalışma yaşamında doğrudan kullanabilmek ya da ileride eğitime az bir gereksinim duyacak becerilere sahip olabilmek amacıyla çıraklık eğitim programlarından yararlanmaktadırlar. Dolayısıyla bu ülkelerde, sınıf temelli öğrenme ile iş temelli stajyerlik birleşiminden oluşan ikili okul sistemleri büyük önem kazanmıştır.[102] İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen becerilerin bir kısmı veya tamamının eğitim hayatı boyunca çalışma deneyimi kazanılarak elde edilmesi gençlerin iş yaşamına geçişini kolaylaştırmasının yanında hem zaman hem de beşeri sermayenin verimli kullanılmasını sağlayacaktır.

Buradan hareketle gençlerin deneyimsiz bir şekilde işgücü piyasasına girmeleri iş bulmada sıkıntılar yaşamalarına ve yaşanacak işsizlik süresinin uzamasına sebebiyet verebilmektedir. Böyle bir durumda, gençlerin uzun süre işsiz kalması ve ardından da NEET grubu içerisinde yer alma ihtimalleri yüksek olmaktadır. İkili okul sitemleri vasıtasıyla gençler okulda teorik uygulamayı öğrenmekte, işyerlerinde ise mesleklerine yönelik pratik uygulamaları öğrenerek deneyim kazanmaktadırlar. Böylelikle okuldan işe geçiş süreci kolaylaşmaktadır.

2.2.1 Almanya'da Okul-İş Dünyası İşbirliği

Eğitim ve iş dünyası arasındaki bağın kuvvetlendirilmesi için piyasadaki aktörlerin aktif bir şekilde bu sürece katılmaları gerekmektedir. Örneğin, hükümet ve işveren temsilcileri ile birlikte sendikaların karar alma süreçlerine doğrudan katılımı, Almanya gibi ikili sisteme sahip ülkelerdeki çıraklık programlarının başarısında anahtar role sahiptir. Bu işbirliği, özellikle işgücü talebini karşılamak için yeteri miktarda yer oluşturulmasını ve buna ilişkin eğitim içeriğinin teknolojik ve organizasyon süreçlerine ayak uydurması için periyodik olarak revize edilmesini sağlamaktadır. Almanya'da, Ekonomik İlişkiler Bakanlığı, Ticaret Odaları, işverenler hem çıraklık hem de İEP'lerin genel çerçevesinin çizilmesinde, programların denetiminde ve ayrıca her yeterliliğin

[102] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.27.

eğitim içeriğinin güncellenmesi sürecine tüm sosyal taraflar olarak dâhil olmaktadırlar.[103]

Çıraklık programları, özellikle akademik eğitimden soğumuş kişiler ve dezavantajlı gençler için etkili olmakta ve onlar için, okul ve işgücü piyasası arasında bir bağlantıyı yeniden inşa etmeye yardım etmektedir. Günümüz işgücü piyasasında birçok ülkede düşük becerili gençleri işe alma oranı düşük olup, bu gençleri çıraklık eğitimleri standartlarına hazırlamak için hem çıraklık öncesi programlara hem de işverenlerin onları çırak olarak almaları için ekstra finansal desteklere (teşvik vb.) gereksinim duyulmaktadır.[104]

Yine Almanya'da kariyer danışmanlığında hayat boyu öğrenme anlayışının yerleşebilmesi amacıyla, kariyer danışmanlığı hizmetini sunan merkezlerin yalnızca kişilerin becerileri ve meslekleri ile uyumlu işlerin eşleştirilmesi görevini üstlenmesi yeterli görülmemekte, bunların yanı sıra piyasadaki genel eğilimlerin belirlenerek ve kişilerin doğru şekilde yönlendirilmesi için sürekli bir araştırma, geliştirme ve yenilik süreci içinde olunması gerektiği dile getirilmektedir. Almanya'da bu görevi, Mesleki Eğitim Federal Enstitüsü Kurulu (BIBB) üstlenmekte olup, mesleklerin değişen yapıları ile her bir meslek sahibinin ileride sahip olması gereken özelliklerin araştırılması, yurtdışı araştırmaların yapılması ve mesleki eğitimde değişen yapıların belirlenmesi kurulun görevlerinden bazılarıdır. Kişilerin piyasadaki ihtiyaçlara ve gelecekte gerçekleştirmeyi planladıkları araştırmalara göre yönlendirilmesi hem bireyler açısından hem de üretim ve gelişme bağlamında ülke açısından önemlidir.[105] Bu noktada bireysel kariyer planlamasının, güncel işgücü piyasası konjonktürü ve geleceğe yönelik işgücü piyasası projeksiyonları göz önünde bulundurularak yapılması gerekmektedir. Kariyer planlaması günümüz modern işgücü piyasası ortamında yenilikçi bir yaklaşım sergilenmesi gerektiği hususunu da ön plana çıkarmaktadır.

Ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ve gençlerin ihtiyaç duyduğu yeterliliklerin mevcut eğitim sistemi ile karşılanamaması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Birçok ülke zorunlu eğitimden istihdama geçiş sisteminin daha etkili olmasını sağlamak amacıyla çeşitli zorluklarla mücadele etmekte ve çözüme yönelik politikalar hayata geçirmeye çalışmaktadır. Bu açıdan, Alman modeline dayanan

[103] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.30.
[104] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.30.
[105] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.15.

mesleki eğitim sisteminin diğer ülkeler tarafından söz konusu zorlukla başa çıkmada benimsenmesine yönelik artan oranda bir talep bulunmaktadır.[106]

Gençlerin ve çalışanların sahip oldukları kariyer seçenekleriyle ilgili bilgilerinin niteliği, iş ve eğitim hayatıyla ilgili alacakları kararların niteliğinin de belirleyicisi olmaktadır. Eğitim süreci boyunca alacağı kariyer danışmanlığı hizmeti ve iş arama sürecinde sağlanacak rehberlik hizmetleri, eğitim hayatını tamamlayan gençlerin iş hayatına geçişini kolaylaştırmakta ve işsizlerin iş bulma sürelerini kısaltmaktadır. Hayat boyu öğrenmenin bir parçası olarak görülen kariyer danışmanlığı hizmetleri, geniş bir kapsamda hem eğitimini tamamlamış veya tamamlayacak gençlerin, hem de iş hayatına giriş yapmış bireylerin iş arama ve kariyer planlama süreçlerini kolaylaştıracaktır.[107]

Sonuç olarak, okul ve iş dünyası arasındaki bağın kuvvetlendirilmesi, güncel işgücü piyasası verileriyle desteklenen kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin sunulması, hem eğitim hem de işgücü piyasası aktörlerinin karar alma süreçlerine aktif bir şekilde katılmaları eğitim hayatından iş dünyasına geçişte kolaylaştırıcı etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3 NEET NÜFUSUNUN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTEKİ YERİ

Eğitim ve iş yaşamı bağlantısı ele alındığında, özellikle eğitime halen devam eden veya eğitimini tamamlamış bireylerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yeterliliklerle donatılması ve hazır bir şekilde işgücü piyasasına kazandırılması hem beşeri sermayenin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak hem de eğitimden iş yaşamına geçiş sürecini kısaltacaktır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde, gençler ekonomik üretim potansiyelinin arttırılmasına katkı sağlayabileceklerinden, okuldan işe geçişi geliştirmek ve gençlere işgücü piyasasına girdikten sonra en iyi kariyer fırsatları sağlamak en temel amaçlar arasında yer almaktadır. Yapılan birçok araştırmada da, gelişmiş ülkelerdeki akranlarına kıyasla gelişmekte olan ülkelerdeki gençlerin istihdamda yer almaktan ziyade eğitimi erken terk etme ve dolayısıyla NEET grubu içerisinde yer alma eğiliminde oldukları ve işe başlayana kadarki sürede ise uzun bir geçiş dönemine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bunun sonucu olarak da kayıt dışı istihdam ve yüksek bir

[106] Euler, Dieter; **Germany's dual vocational training system: a model for other countries?**, Bertelsmann Stiftung, 2013, s.11.
http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/2013_study_german_vet_system.pdf
[107] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.7.

NEET oranı ortaya çıkmaktadır.[108] Bundan hareketle gençler genelde iş bulmada zorluklarla karşılaşmakta, işverenler tarafından suiistimale açık bir konumda olmakta ve düşük nitelikli ve kayıt dışı sektörde yer alan işlerle işgücü piyasasına giriş yapmaktadırlar.

Standart genç işgücü piyasası performansı ölçümleri arasında NEET oranı, gelişmekte olan ekonomilerde işsizlik ve işgücü piyasasında aktif olamama risklerini de kapsayan en iyi araçtır. Birçok genç için işgücü piyasasında aktif olamama durumu, beceri eksikliği, sağlık sorunları, yoksulluk ve sosyal dışlanmanın diğer biçimleri gibi birçok dezavantajın birikimini yansıtan cesaretin kırılması ve marjinalleşmenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.[109] NEET durumunda olan az sayıda kişiye sahip olmak okuldan işe sağlıklı bir geçişin sinyalidir.[110] Ancak ülkemizin NEET oranının yüksek bir düzeyde olması üzerinde düşünülmesi gereken bir husustur. Bu oranın düşürülebilmesi için gençlerin işgücü piyasalarına entegrasyonlarının sağlanması ve okul-iş dünyası arasındaki bağın kuvvetlendirilmesi gerekmektedir.

Eğitimden işe geçiş, genç insanların hayatında çok önemli bir süreçtir. Gençlerin birçoğu için geçiş her zaman başarılı olmamakta ve birçok engel kolay bir geçişi zorlaştırmaktadır. Ekonomik koşullar doğal olarak önemli bir etkiye sahiptir, fakat eğitim sitemindeki ve işgücü piyasasındaki kurumsal düzenlemeler de bu geçiş sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. NEET nüfusu olarak adlandırılan genç insanların oranı, risk altındaki nüfusun büyüklüğüne ilişkin iyi bir gösterge olup, düşük bir NEET oranı ilgili yaş grubundaki kusursuz bir geçişin işareti olarak görülebilir.[111] Bu faktörlerin bir sonucu olarak birçok genç okul ve iş arasındaki boşluğa düşüp bu geçiş sürecini başarılı bir şekilde tamamlayamamakta ve NEET grubu içerisine girmektedir.

İşsizlik oranı genellikle işgücü piyasası ölçümünde kullanılır. Ancak, gençlerin durumunu anlamak için işsizlik oranları her zaman tam resmi yansıtmayabilir. 15-29 yaş arasındaki nüfusunun büyük bir oranı işgücünde olmaktan ziyade eğitim ya da öğretimde olacaktır. Bu yüzden, eğitim ve öğretim düzeylerinin etkisini hesaba

[108] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.4.
[109] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.13.
[110] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[111] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

kattığından, NEET oranını ölçmek daha doğru olmaktadır.[112] Böylece sağlıklı bir analiz fırsatı ortaya çıkmakta ve buna yönelik politikaların da planlanması doğru bir şekilde yapılmaktadır.

NEET durumundaki kişilerin gelecekteki istihdam ve gelir beklentileri üzerine uzun dönemli etkileri değerlendirildiğinde, işgücü piyasasına yeniden entegre olma ihtimallerinin düşük olduğu görülmektedir. Uzun dönemli işsizlik maliyeti, beşeri sermayenin kaybedilmesi ve ulusal ekonomi için olası vergi kazanımları bakımından, yüksek oranda genç NEET nüfusunda yer almakta ve bundan dolayı da beraberinde önemli bir sosyal maliyet taşımaktadır.[113] Bu açıdan NEET nüfusunun azaltılması beşeri sermayenin işgücüne aktif bir şekilde katılmasını sağlayacak ve bunun sonucunda da ekonomik kazanım elde edilmiş olacaktır.

Görüldüğü üzere NEET nüfusunun eğitimden iş yaşamına geçişteki yeri oldukça önemlidir. Ülkeler, gençlerine kaliteli bir eğitim hayatı sağlayıp daha sonrasında ise ne kadar çok genci üretim sürecine dâhil etmede başarılı olursa, NEET nüfusunun oranı o derece azalmaktadır. NEET nüfusunun büyüklüğü ülkenin elde edeceği katma değerden mahrum kalma riskini barındırdığından, düşük bir NEET oranı eğitim ve istihdam arasındaki geçiş mekanizmasının iyi kurgulandığı anlamına gelmektedir.

2.4 İSTATİSTİKİ VERİLERLE EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Genç nüfusun büyük çoğunluğu, zorunlu eğitimden sonra da eğitimde kalmasına rağmen, bazıları eğitimi erken terk etmektedir. Bunun sonucu olarak da genç yaş grupları arasında, 15-19 yaş arası, yüksek bir NEET oranı söz konusudur. Bu gençlerin büyük bir bölümü üst orta eğitimini bile tamamlayamamakta ve hassas bir grup olmaktadırlar.[114] Diğer yandan bir önceki başlık altında bahsedildiği gibi 15-29 yaş arası gençler içerisinde de NEET oranı yüksek düzeydedir. Bu noktada konuya ilişkin eğitim verileri incelendiğinde; Türkiye'nin, AB ve OECD ülkelerine kıyasla dezavantajlı durumda olduğu değerlendirilmektedir.

Bazı veriler ekseninde konuya ilişkin genel bir çerçeve çizilecek olup, erken okul terk oranı, NEET oranı ve işgücü piyasasına ilişkin birtakım TÜİK verileri ile eğitim ve iş yaşamı arasındaki bağlantı irdelenecektir. Günümüz işgücü piyasasının

[112] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[113] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[114] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

yüksek eğitim düzeyine sahip kişilere olan talebinin artmasından dolayı, istatistiklerden de yola çıkarak, eğitimin önemine istinaden üniversite ve iş yaşamı arasındaki bağlantıya ardından da bireylerin istihdam edilebilirlikleri ve bireysel kariyer planlamasına değinilecektir.

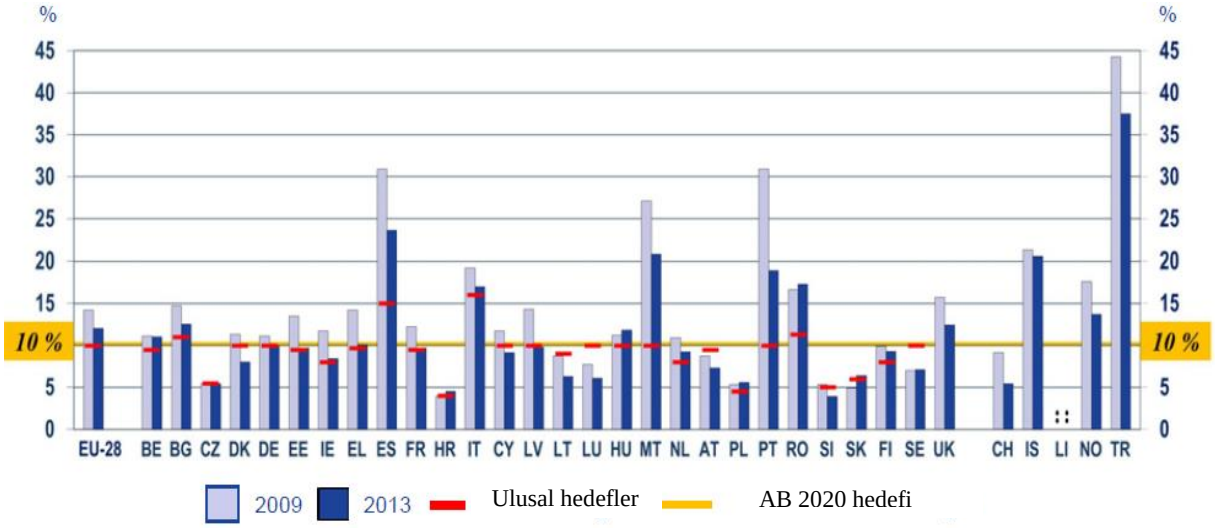
2.4.1 Erken Okul Terk Oranı

Avrupa Komisyonunun 2014 yılında yayınlanan "Avrupa'da Eğitim ve Öğretimi Erken Terkle Mücadele: Stratejiler, Politikalar ve Önlemler (Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures)" başlıklı raporunda; Türkiye'de erken okul terk oranının **2009** yılında **%44,3** iken **2013** yılında **%37,5**'e düştüğü ifade edilmektedir (Grafik 2). Bu düşüşe rağmen diğer AB ülkelerine kıyasla Türkiye en yüksek orana sahiptir. Bu oran erkeklerde **%35**, kızlarda **%39,9**'dur (Grafik 3).[115] Bölümün ilerleyen kısımlarında Türkiye'deki gençlerin NEET oranları da verilmekte olup, söz konusu NEET oranının da yine yüksek olması tüm faktörlerin hesaba katılmasını gerektiğini ön plana çıkarmaktadır. Gençlerin eğitimlerine yeteri kadar önem vermediği ve işgücü piyasasına girişte de sıkıntılar yaşadığı göz önüne alındığında, bir alanda yaşanan eksiklikler sonraki aşamalarda diğer alanları da olumsuz yönde etkilemektedir.

Erken okul terk oranı ve NEET nüfusunun oranı birbirini tamamlayıcı nitelikte bir durum sergilemektedir. Görüldüğü üzere erken okul terk oranlarının artması, sahip olunan NEET oranının artmasına ve gençlerin istihdama geçişlerinin zorlaşmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu açıdan eğitim planlamasının doğru bir şekilde yapılması ve gençlerin eğitimlerini tamamlamalarının ardından işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırıcı mekanizmaların kurulması gerekmektedir.

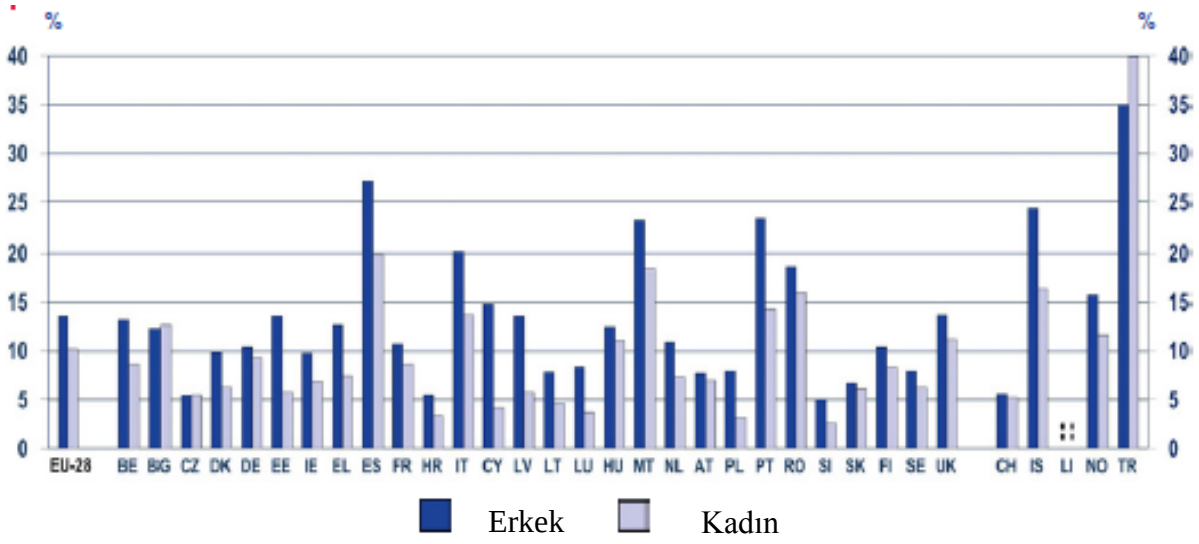
[115] European Commission; **Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures**, 2014, s.218.

Grafik 2: Eğitim ve Öğretimden Ayrılanların Yüzdesi, 2009-2013 ve AB Hedefi İle Ulusal Hedeflerin Karşılaştırılması



Kaynak:
European Commission; Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures, 2014, s.24.

Grafik 3: Eğitim ve Öğretimden Ayrılanların Cinsiyete Göre Yüzdesi, 2013



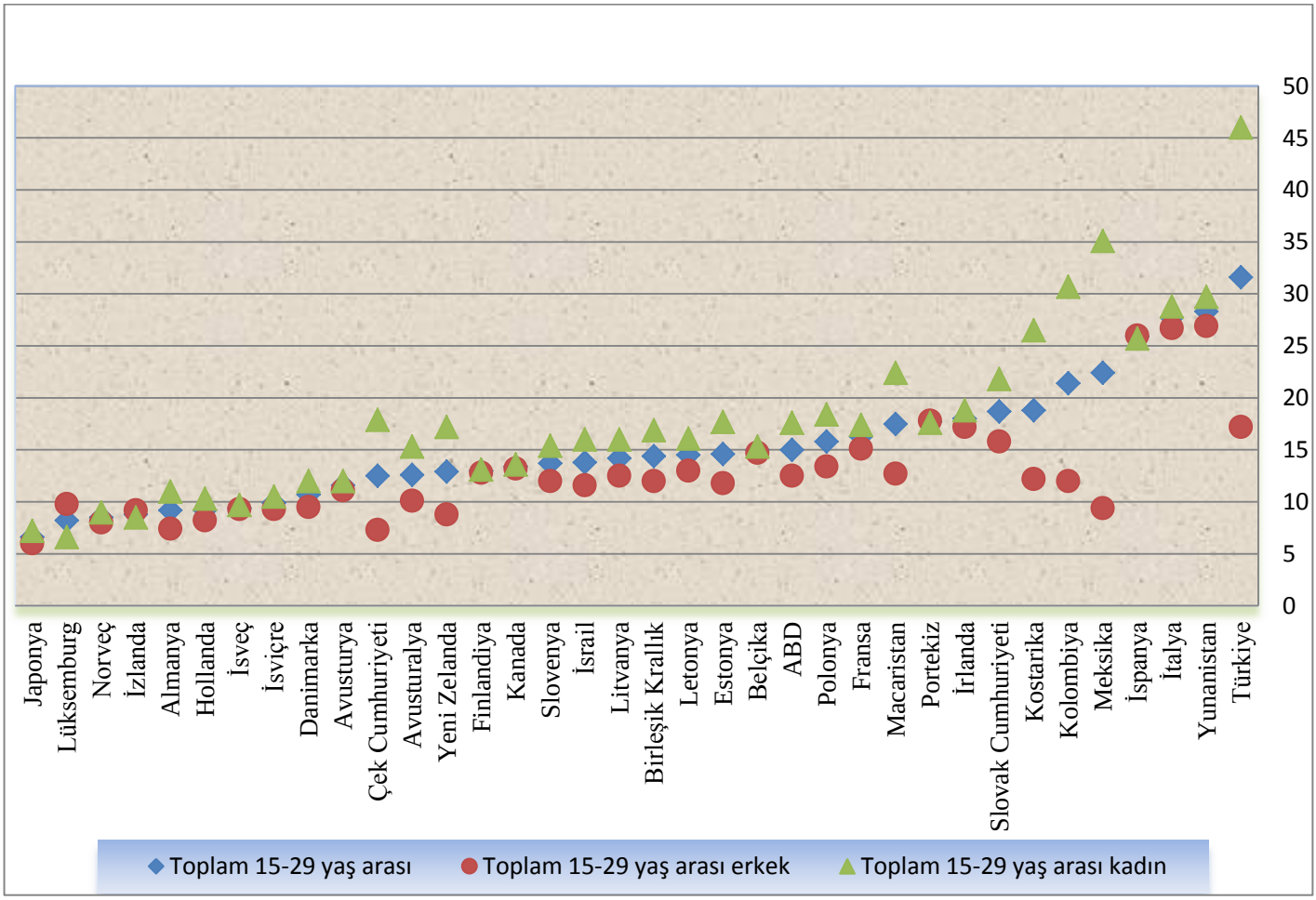
Kaynak:
European Commission; Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures, 2014, s.41.

2.4.2 OECD NEET Oranı

Günümüzde var olan önemli endişelerden birisi, çok sayıda gencin 10'lu yaşlarının sonlarında ve 20'li yaşlarında zamanlarının büyük bir kısmını okul ve çalışma hayatının dışında geçirmesidir. OECD 15-29 yaş arası bireylerin NEET oranı incelendiğinde, OECD ülkeleri arasında 2014 yılı itibariyle Türkiye'nin %31,6 ile en

yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. 2. sırada %28,3 ile Yunanistan ve 3. sırada %27,7 ile İtalya gelmektedir[116]. Bu oran OECD 2015 Eğitim Politikası Görünümü adlı raporda yer alan verilere göre, 2012 yılında Türkiye için %29,2 olarak gerçekleşmiştir.[117] Bu açıdan incelendiğinde NEET oranının 2012'ye kıyasla 2014 yılında artmış olduğu ve halen diğer ülkelere kıyasla çok yüksek olduğu gözlenmektedir.

Grafik 4: OECD Ülkelerinde 2014 Yılı NEET Oranı



Kaynak:

OECD veri tabanı kullanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır. https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm

Grafik 4'te gözlemlendiği üzere, erkek ve kadın olarak incelendiğinde ise Türkiye'deki 15-29 yaş arası kadınların diğer ülkelere kıyasla %46 ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Bu oran erkekler açısından incelendiğinde ise, 15-29 yaş

[116] https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm (04.04.2016)
[117] OECD; **Education Policy Outlook 2015-Making Reform Happens**, 2015, s.72.

arası erkeklerin %17,2 NEET oranı ile Türkiye'deki kadınlara göre daha düşük ancak diğer ülkelere kıyasla yine yüksek bir orana sahiptir.

Eğitim seviyesinin artmasının işgücü piyasasına girişte olumlu rol oynadığı ve istihdam oranlarını arttırdığı belirtilmişti. Bundan dolayı, erken okul terk oranının Türkiye'de yüksek olması, özellikle kızlarda, diğer yandan NEET oranının Türkiye'de yüksek olması ve yine özellikle kadın NEET oranının çok yüksek olması, bu gençlerin eğitim düzeylerinin onların işgücü piyasasına girişlerini etkilediği ve sonuç olarak da Türkiye'deki gençlerin eğitim hayatından iş hayatına geçişte başarısız oldukları sonucunu doğurmaktadır. Bu gençlerin kendi beklentilerini karşılayan, topluma faydalı bireyler olarak yaşayabilmesi için iş ve kariyer sahibi olmaları önemlidir. Eğitim ve kariyer danışmanlığı hizmetleri bu noktada önemli bir kolaylaştırıcı olabilmektedir.[118]

Önceki bölümde belirtildiği üzere erken okul terk oranı ve NEET oranları bir bütün olarak değerlendirildiğinde eğitim ve işgücü piyasası arasındaki bağın birbirini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmaktadır.

2.4.3 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi işsizlik rakamları incelendiğinde, Tablo 3'ten de görüleceği üzere 2016 Ocak ayı itibariyle 15-64 yaş arası nüfus için %11,3, 15-24 yaş arası nüfus için ise %19,2 olarak gerçekleşmiştir. **2015** yılında 15-64 yaş arasındaki nüfusun işsizlik oranı **% 10,5** oranında, **15-24** yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı ise **% 18,5** olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3: 2014-2016 Yılları Arasında 15-24 ve 15-64 Yaş Arası Nüfusun İşsizlik Oranı

İşsizlik Oranı (%)		
Yıllar	**15-24 Yaş**	**15-64 Yaş**
2014	20,2	10,1
2015	18,5	10,5
*2016	19,2	11,3

Kaynak:

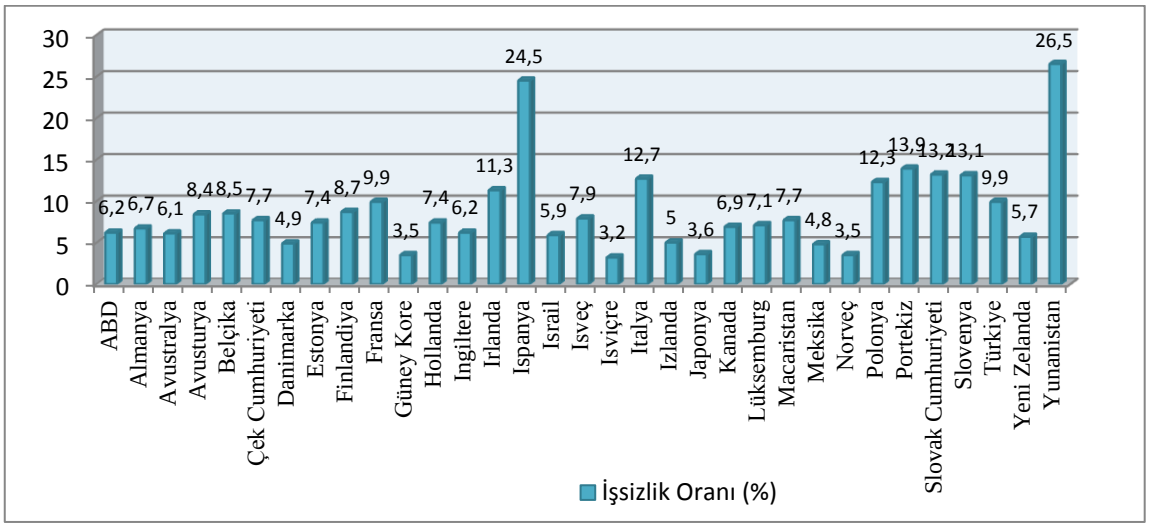
TÜİK *2016 Ocak Dönemi

Türkiye açısından söz konusu problem incelendiğinde, özellikle Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğu dikkate alındığında ekonomik kalkınmanın en önemli adımlarından biri olan istihdam temelli büyüme anlayışı odak noktada yer almaktadır.

[118] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.9.

Grafik 5'te görüldüğü üzere Türkiye'de işsizlik oranının bazı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere kıyasla ılımlı bir seviyede olduğu görülmektedir.

Grafik 5: OECD ülkelerinde 2014 yılı işsizlik oranları



Kaynak:
TÜİK

Ancak istikrarlı bir ekonomik yapıya kavuşmanın aşamalarından biri de istikrarlı ve sürdürülebilir bir doğal işsizlik oranına sahip olmaktan geçmektedir. Özellikle eğitimli işgücünün iş yaşamına geçiş süreci sıkıntılı olmaktadır. Beşeri sermayeyi etkin ve verimli biçimde kullanmak için bu geçiş sürecinin en az kayıpla atlatılmasının istihdam ve dolayısıyla ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Tablo 4: 2010-2015 Yılları Arasında Eğitim Durumuna Göre İşgücü

Yıllar	Eğitim Durumu	İşgücü (Bin)	İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İKO (%)	İO (%)
2010	Okur-yazar olmayanlar	1151	1082	69	19,8	6
2011		1203	1147	56	20,5	4,6
2012		1164	1119	45	19,7	3,9
2013		1167	1110	57	20,1	4,9
2014		1170	1097	73	19,1	6,3
2015		1115	1056	59	18,6	5,3
2010	Lise altı eğitimliler	15195	13427	1767	46,8	11,6
2011		15681	14224	1457	47,8	9,3

2012		15640	14277	1363	47,6	8,7
2013		15932	14450	1482	48	9,3
2014		16100	14584	1516	47,8	9,4
2015		16277	14650	1627	48,1	10
2010	Lise	2727	2294	432	51,4	15,9
2011		2783	2432	351	52,1	12,6
2012		2846	2512	335	51,9	11,8
2013		2963	2609	355	53,1	12
2014		2977	2623	355	53,5	11,9
2015		3002	2629	373	54,1	12,4
2010	Mesleki veya teknik lise	2511	2179	332	65,8	13,2
2011		2582	2297	285	65,5	11
2012		2692	2420	272	64,6	10,1
2013		2820	2524	296	65,1	10,5
2014		2847	2544	303	65	10,6
2015		3000	2693	307	65,4	10,2
2010	Yükseköğretim	4057	3612	446	78,8	11
2011		4476	4009	467	79,3	10,4
2012		4996	4493	503	79,1	10,1
2013		5388	4831	557	80,1	10,3
2014		5691	5085	606	79,2	10,6
2015		6284	5593	692	79,8	11

Kaynak:

TÜİK

Tablo 4'te de görüleceği üzere, yükseköğretim mezunu işgücü diğer eğitim düzeylerine kıyasla her geçen yıl daha fazla artmakta ve buna paralel olarak da mezun işsiz sayısı da artmaktadır. 2015 yılı itibariyle yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılma oranı %79,8, işsizlik oranı ise %11 olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle yaklaşık %20'lik bir oranın da işgücüne dâhil olmadığı görülmektedir. Yani her 5 yükseköğretim mezunu gençten biri işgücü piyasası dışına çıkmaktadır. Bu oran meslek lisesi mezunları için her 5 kişiden 2'si, genel lise mezunu kişiler ve lise altı eğitimliler için her 2 kişiden 1'i ve okur-yazar olmayanlar için ise her 5 kişiden 4'ü işgücü piyasası dışında kalmaktadır.

Sonuç olarak, eğitim seviyesinin artması bireylerin işgücüne katılma ve istihdam edilebilme ihtimallerini yükseltmektedir. Günümüzde üniversite sayısı ve buna bağlı olarak her geçen gün artan öğrenci sayılarıyla birlikte, gençlere gereken desteğin verilmesi ve mümkün olan en yüksek düzeyde eğitimli gençlerin işgücüne katılmasını sağlamak ülke ekonomisine pozitif yönde etki etmektedir. Erken okul terk oranı ve NEET oranı birlikte düşünüldüğünde eğitime yatırım yapmak ve işgücü piyasasına nitelikli işgücü kazandırmak, eğitim ve iş yaşamı arasındaki bağlantının güçlü bir şekilde kurulması ve yüksek kalitede kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti ile mümkün olabilmektedir.

2.5 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİN ROLÜ

Çalışmanın temel odak noktalarından biri üniversite ve sonrası dönem olarak belirlenmiştir. Özellikle genç işsizliği ve bunlar içinde de yükseköğretim mezunu işsiz gençlerin nüfusu, çalışmada öncelikli olarak ele alınmaktadır. Nitelikli işgücü olarak kabul gören yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin, mezuniyet sonrasında işgücü piyasasına kısa sürede dâhil olması ekonomik katma değer açısından önemli görülmektedir. Bu açıdan nitelikli işgücünün en az kayıpla geçiş sürecini atlatması, üretim sürecine entegre olmaları ve kalkınmaya katkıda bulunmaları en arzu edilen durumdur.

Ülkeler kalkınma döneminin her aşamasında, gençlerin kendi becerilerine en uygun ve pozitif bir kariyer başlangıcı yapabilecekleri işi bulmakta ve işgücü piyasasına girmek için ihtiyaç duydukları becerileri sağlamakta ciddi zorluklarla mücadele etmektedirler. Bu amaçları gerçekleştirmek hem genç kuşağın refahı hem de ekonominin üretim potansiyeli ve sosyal bütünleşme için temel teşkil etmektedir. Demografik eğilim, ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Birçok gelişmekte olan ülke, sayısı her geçen gün artan gençlere daha çok üretken ve faydalı işler sağlamak zorluğuyla karşı karşıya kalmaktadır.[119] Ülkemizin de genç bir nüfusa sahip olması, her geçen gün üniversite sayısının ve buna bağlı olarak da öğrenci sayısının hızla artması, bu kişilere işgücü piyasasında ya açık işlerin mevcut olmasını ya da yeni iş imkânlarının oluşturulmasını gerektirmektedir.

[119] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.9.

Gençlere iyi bir eğitim ve iş fırsatı sağlamak her yerde en büyük zorluklardan biridir, ancak ülkedeki gençlerin çalışma çağındaki nüfusun büyük bir kısmını oluşturması asıl sorun alanıdır. Yaygın inanışın aksine, erken emekliliğinin gençler için yeni iş alanlarının açılmasını garanti etmediği gibi genç topluluğun azalması da gençlere daha iyi işgücü piyasası fırsatları garanti etmemektedir. Bu iki fikir de sadece sabit sayıda işin var olduğu ve bu işlerin çalışanlar arasında dağıtıldığı sabit-toplam iş yanılgısına dayanmaktadır. Aslında ülkelerin genelinde, genç istihdam oranları ile yaşlı çalışanlar arasındaki ilişki pozitiftir.[120] Gençlerin ekonomik üretim sürecine dâhil olması üretilen katma değerin artmasını ve böylece büyüyen ekonominin yeni işler yaratmasını teşvik edecektir. İşgücü piyasasında çalışabilir nüfusun işgücüne katılımı, bu pozitif itici sürecin sürekliliğinin sağlanması açısından olumlu yönde etkilenmektedir.

Üniversite mezunlarının eğitim hayatından iş hayatına geçişi, son dönemde küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişikliklerden dolayı daha karmaşık bir hal almıştır. Birçok ülkede, diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde seyreden genç işsizlik oranı ve eğitimini tamamlamış olmasına rağmen işgücüne katılmayan genç nüfusun fazlalığı, insan kaynağının verimli bir şekilde kullanılmasını engellemektedir.

Üniversiteler öğrencileri iş yaşamında gerekli olabilecek birçok bilgi ile donatmakta, uygulamalı eğitimler ile birçok beceri kazandırmakta, bir anlamda iş yaşamında gerekli olabilecek bilgi ve becerilerin önemli bir bölümünü kazandırarak öğrencileri mezun etmektedir.[121] Sahip olunan bilgi ve becerilerin öneminin kavranması ve iş yaşamında pratiğe aktarılması da bir başka husustur. Bunun yanında, iş yaşamında okulda öğretilen bilgilerin ve kazandırılan becerilerin dışında daha birçok yetkinlik talep edilmektedir; şöyle ki, okulda elde edilen bilgi ve beceriler iş yaşamı için yeterli olmamaktadır. Bu da öğrencinin ders dışı zamanlarında bu yetkinlikleri kazanmasını, iş yaşamında gerekli olabilecek ve okulda kazandırılmayan yetkinlikleri edinmesini gerektirmektedir.[122]

İş arama sürecinde işverenler, mezunların diplomaları ve mezuniyet notlarından çok, onların hangi yetkinlikleri olduğuna ve bunları ne derece kullanabildiklerine baktığından, üniversite öğrencilerinin bir yandan eğitimlerine devam ederken, bir

[120] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.10.
[121] Özden; **a.g.e.**, s.önsöz.
[122] Özden; **a.g.e.**, s.önsöz.

yandan da iş yaşamında gerekli olabilecek yetkinlikleri kazanmaları için birtakım faaliyetlerde bulunmaları gerekir.[123] Eğitim sürecinde daha çok teorik çerçevede yetkinliklerin kazanılması işe geçiş sürecinin uzamasına sebebiyet veren hususların başında gelmektedir. Bu geçiş sürecini en az kayıpla atlatabilmek için kabul edilebilir bir iş tecrübesinin bulunması işveren tercihlerini de olumlu yönde etkilemektedir.

Üniversite eğitiminin, eğitim görülen alandaki temel bilgileri vermek ve o alanda öğrencileri iş yaşamına hazırlamak gibi öğrencilere yönelik başlıca iki amacı vardır. Temel bilgilerin alınması son derece önemlidir, çünkü birey çalışma yaşamında edineceği yeni bilgi birikimini bu temel üzerine inşa edecek olup bu temelin sağlam olması, üzerine inşa edilen kariyer binasının sağlam olmasını sağlayacaktır.[124] Üniversite bünyesinde öğrencilere kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin verilebileceği bir merkezin olması üniversite hayatı boyunca elde edilecek bilgi ve becerilerin kariyer planlaması yoluyla pekiştirilmesine ve bu vesileyle de gençlerin işgücü piyasasına hazır bir şekilde geçişine yardım etmektedir.

Hayat boyu öğrenmenin günümüz modern toplumlarında esaslı bir konu olması, formel eğitim ile çalışma yaşamının birbirini tamamlaması, eğitimin pahalı olması ve makro düzeyde eğitime ayrılan kaynakların verimli kullanılması gerekliliğinin bir sonucu olarak bireysel kariyer yönetimine, daha ilköğretim sıralarında başlanabilir.[125] Bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak her yıl yeni işler, yeni meslekler ortaya çıkmakta, bir kısım meslekler ise tarih sahnesinden çekilmektedir. Geleneksel meslekler varlığını sürdürse bile, bunlardaki uzmanlık alanlarının sayısı artmakta, kullanılan araç ve yöntemler değişmekte, çeşitlenmekte ve bunun sonucunda ise kişilerin bir dönem edindikleri mesleki beceriler, tüm çalışma yaşamı boyunca yeterli olamamaktadır.[126] İlk bölümde de bahsedildiği üzere geleneksel çalışma yaşamı değerlerinin aksine, artık bireyler iş yaşamı boyunca birçok farklı meslekte ve sektörde çalışabilmekte ve farklı mesleklere geçiş yapabilmektedir.

[123] Özden; **a.g.e.**, s.önsöz.
[124] Özden; **a.g.e.**, s.3.
[125] Özden; **a.g.e.**, s.21.
[126] Özden; **a.g.e.**, s.26.

2.6 İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK DURUMU VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMASI

Küreselleşmenin hızlı artması ülkeler arasındaki sınırların tarihsel anlamda sahip olduğu anlamı yitirmesine yol açmış ve ülkelerin birbiri olan ilişkilerinde sınırların esnek bir şekilde kullanılmaya başlandığı görülmüştür. Bu durum için AB örnek olarak gösterilebilir. Ülkeler arasındaki sınırların neredeyse tamamen ortadan kalktığı, mal, hizmet ve çalışanların bir ülkeden diğer bir ülkeye herhangi bir kısıtlama olmadan geçebildiği bir durum söz konusudur.

Buradan hareketle özellikle ülkeler arasında çalışanların hareketliliğinin önemi her geçen gün artmakta ve nitelikli işgücünü ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katmak için ülkeler tarafından da bu hareketlilik teşvik edilmektedir. Özellikle ulaşım ve iletişim olanaklarının artması, işgücü hareketliliğinin de artmasına imkân sağlamakta, çalışanların rakipleri sadece kendi ülkesindeki işgücü değil, tüm dünya çalışanları olmakta ve bunun sonucunda bireylerin kendilerini geliştirmeden uzun süre aynı örgütte çalışma şansları da giderek azalmaktadır.[127]

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmeler, işgücü piyasasını, özelde de istihdam ilişkilerini etkileyerek, işgücü piyasasında istihdam söylemi yerine istihdam edilebilirlik kavramının kullanılmasına yol açmıştır. Bireyin iş yaşamına girmesi, mevcut işini koruması ve yeni bir işe girebilme yeteneği olarak ifade edilen istihdam edilebilirliğin unsurları aşağıdaki gibidir:[128]

- **İş yaşamına girme:** Bireyin iş yaşamının gerektirdiği temel niteliklere ve iş dünyasına ilişkin bir anlayışla donatılarak eğitimden iş yaşamına geçebilmesidir.
- **Mevcut işini koruma:** Bireyin çalıştığı örgüt içinde değişen iş gereklerini karşılamak için yeni görevler üstlenebilmesi ve yeni yetkinlikler kazanabilmesidir.
- **Yeni bir iş bulma:** Bireyin örgüt içinde veya dışında yeni işlere geçebilecek niteliklere sahip olmasıdır.

Değişen işgücü piyasası koşullarını ve ihtiyaçlarını yeterince karşılayamayan istihdam edilebilme vasıfları geçerliliğini yitirmektedir. Bunun yanında, özellikle

[127] Özden; **a.g.e.**, s.26.
[128] Özden; **a.g.e.**, ss.26-27.

küresel rekabet ortamı, çalışanların sadece belirli koşullarda performans sergilemesini yeterli görmemekte ve değişen durumlara uyumluluğunu talep etmektedir.[129] Bu yönüyle de iş yaşamında yer alabilmek için bireylerin sorumluluğu giderek artmaktadır. Bu açıdan istihdam edilebilirlik boyutuyla yeni mezunun sadece iş yaşamına girmesi yeterli olmamakta, girdiği işte kalabilmesi ve gerektiğinde iş değiştirebilmesi de gündeme gelmektedir.[130] İstihdam edilebilirlik, artık günümüz iş yaşamında yaşanan değişim ve gelişmeler sonrasında önemli bir hal almış ve geleneksel yaşam boyu istihdam anlayışının değişmesiyle bireylerin iş yaşamında yer alabilmesinin bir aracı haline gelmiştir.

"Bireyin iş yaşamına ilişkin hedeflerini gerçekleştirmesi amacı ile gerekli faaliyetleri planlaması, organize etmesi, icra etmesi, koordinasyonu ve değerlendirmesi"[131] olarak tanımlanan bireysel kariyer yönetimi, bu yönüyle istihdam edilebilirlik kavramı ile yakın ilişki içindedir ve bireyin istihdam edilebilirliğini sürdürmesi ile de yakından ilgilidir. İş yaşamında yaşanan değişim ve gelişmeler, işleri meslekleri, çalışma biçimlerini ve koşullarını da etkilediğinden, bireysel kariyer yönetimi kapsamında istihdam edilebilirlik durumu da sadece bir defa yapılacak bir durum olarak kalmayıp sürekli olarak değerlendirilmesi gereken bir hal almıştır.

Kamu istihdam hizmetleri kapsamında bireysel kariyer rehberliği hizmetleri verilmesi ve bunun sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli altyapı ve kurumsal kapasitenin mevcut olması gerekmektedir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek işgücü maliyetleri ve sert istihdam koruma düzenlemeleri gençlerin, kalıcı bir işe geçiş döneminde, işe alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir; gelişmiş ülkelerde geçici işlerin etkisini arttırmaktayken, gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışılığın artmasına sebebiyet vermektedir. Bütün ülkelerde gençler yetişkin çalışanlara kıyasla düşük kaliteli işlerde yer almaktadır. Bunun yanında, gelişmiş ekonomilerde geçici işler gençler için ana risk kaynağı iken, gelişmekte olan ekonomilerde gençleri çoğunlukla kayıt dışılık etkilemektedir.[132]

[129] **MTE Strateji Belgesi**
[130] Özden; **a.g.e.**, s.27.
[131] Özden; **a.g.e.**, s.33.
[132] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.24.

Genel olarak değerlendirildiğinde, artık bireylerin işgücü piyasasının değişen ve gelişen yapısına uyum sağlamak, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen niteliklere sahip olmak ve süreklilik sağlamak adına kendi istihdam edilebilirliklerini iyi analiz etmesi, sahip olduğu niteliklerin güncelliğini bireysel kariyer planlaması yoluyla sağlaması iş yaşamında kalıcı olmaya katkı sunmaktadır.

2.7 EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDEKİ GENEL DURUM VE SEÇİLMİŞ POLİTİKA UYGULAMALARI

Piyasa koşullarının zorluğu, genel ekonomik konjonktür, işveren ihtiyaç ve beklentileri gibi hususlar gençlerin işe alımında önemli parametreler olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz işçiler genç çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturmaktayken, diğer birçok ülkede özellikle Avrupa'da gençler geçici iş ilişkisi çerçevesinde işgücü piyasasında yer almaktadırlar. Tüm bu faktörler göz önünde bulundurulduğunda, küresel ekonomik faktörlerin ülkeler üzerindeki etkisi ciddi bir şekilde hissedilmekte ve yaşanması muhtemel ekonomik konjonktürel dalgalanmalara karşı genç nüfusu daha hassas hale gelmektedir.

Günümüz işgücü piyasalarında işsizlik, eksik istihdam ve yoksulluk temel sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan 3 milyar insan günlük yoksulluk sınırı olan iki doların biraz üstünde kendileri ve ailelerinin geçimini sağlayacak kadar gelir elde etmekte, diğer yandan toplamda da 535 milyon kişi günlük bir dolar veya altında gelir elde ederek yaşamaya çalışmaktadır. Bu açıdan işsizliğin ve yoksulluğun çok geniş kapsamda var olması o toplumdaki insanları hayatlarını idame ettirmek için ellerinden gelen bütün işleri yapmaya yönlendirmektedir. Bu durumun sonucunda da kariyer seçimi yapma konusu farklı bir hal alarak, kişilerin işleri seçmesi yerine, işler kişileri seçmektedir.[133]

Diğer yandan, işgücü piyasası istihdam düzenlemelerinin, istihdamın genel düzeyine etkisi net olmamakla birlikte OECD tarafından yapılan ülke araştırmaları katı istihdam koruma düzenlemelerinin, işverenleri gençleri işe almaktan caydırabileceği ve bunun sonucunda da yüksek genç işsizliği riskine yol açabileceğini göstermiştir. Söz konusu araştırma neticesinde de en katı istihdam koruma tedbirlerinin Türkiye'de en az

[133] Hansen; **a.g.e.**, s.12.

katı istihdam koruma tedbirlerinin ise ABD'de bulunduğu tespit edilmiştir.[134] Bu da ülkemizdeki gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinde karşılaştığı engellerden biridir. Genel olarak eğitim düzeyi düşük, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen mesleki bilgi ve becerilerden yoksun gençlerin katı istihdam koruma tedbirleri ile de başa çıkmak zorunda kalmaları, ülkemizdeki NEET oranının yüksek olmasını açıklayabilecek bir faktör olarak görülmektedir.

İstihdam koruma düzenlemelerinin gençlerle ilgili bir diğer boyutu da çalışmanın bir parçası olan deneme süresidir. Deneme süreleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber ortalama olarak 6 aylık bir sürenin ideal olduğu ve bu ideal süre işverene, işe aldığı kişinin sahip olduğu becerilerini test etme imkânı vermekte ve gençlere kalıcı bir sözleşme teklif etmesini teşvik etmektedir. İşverenlere yönelik ücret desteği ve diğer mali teşvikler (belirli bir dönem için vergi ya da sosyal güvenlik muafiyeti vb.) gençlerin okuldan işe geçişlerinin geliştirilmesine yardım edebilir. Bunun yanı sıra belirlenmiş olan asgari ücret miktarı da gençlerin işe alınması noktasında belirleyici olmaktadır. Eğer minimum miktar yüksek belirlenirse işverenler düşük becerilere sahip gençleri işe almaktan vazgeçebilir ya da bu gençleri kayıt dışı bir şekilde çalıştırmaya teşvik edebilir.[135]

Bu noktada, ekonomik problemlerle yüzleşen işverenler tarafından sıklıkla işe alımları dondurmak, geçici sözleşmelerin yenilenmemesi ve geçici işçilerin işten çıkarılması bu süreçte ön plana çıkan ilk adımlar olarak görülmektedir. Buna ilaveten, iyileşme dönemleri de belirsizlikle beraber gelmekte, firmaları kalıcı sözleşmeli personel almada dikkat etmeye zorlamakta ve firmalar özellikle gençler için geçici sözleşmeler ile işe alma yöntemini tercih etmektedirler.[136] Böyle olması durumunda ise yaşanabilecek bir ekonomik daralma sürecinde gençlerin işsizlik riskiyle karşı karşıya kalma ihtimalleri yükselecektir. Ayrıca ekonomik dalgalanmanın uzun sürmesi ve iyileşme sürecinin yeteri kadar istihdam yaratmaması halinde ise gençlerin işgücü piyasasından uzaklaşmaları söz konusu olacaktır.

Gelişmekte olan ekonomilerde gençler eğitimi erken terk etmekte ve ilk işlerini bulmada uzun zaman harcamakta iken, gelişmiş ekonomilerde gençler gelişmekte olan ülkelerdeki gençlere kıyasla eğitimde daha fazla kalma eğilimindedirler ve okuldan

[134] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.39.
[135] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.44.
[136] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.20.

ayrılma yaşı ortalama olarak 21-22 civarındadır.[137] Bu konuya ilişkin yukarıda verilen erken okul terk oranları konunun öneminin kavranmasında yararlı olacaktır. Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım ve istihdam edilebilirlik imkânları da artmaktadır.

Bazı gelişmekte olan ekonomilerde düşük işsizlik oranları eksik istihdamı gizlerken gelişmiş ekonomilerde ise yüksek eğitim düzeyini gizlemektedir. Bu bakımdan gelişmiş ekonomilerde gençlerin eğitimde uzun süre kalmaları istihdam oranlarını düşürmektedir.[138] Aslında, okuldan işe geçiş uzun bir zaman almaktadır; pek çok genç ise zamanlarının büyük bir kısmını ne okulda ne de çalışma hayatında geçirmektedir. Bununla birlikte, kadınlar ile erkekler ve iyi eğitimliler ve daha az eğitimliler arasında önemli geçiş farklılıkları bulunmaktadır. Özellikle nitelikli iş arayan gençler başta olmak üzere tüm gençler, okuldan işe geçiş sürecinde önemli engellerle karşılaşmaktadır. Eğitim büyük bir fark yaratmaktadır, ancak yine de geçişin kısa sürede ve sorunsuz olacağını garanti etmemektedir.[139]

Küreselleşme, demografik değişiklikler ve ekonomik koşulların yanı sıra kültürel cinsiyet rol beklentileri de eğitimden işe geçiş sürecini etkilemektedir. Beklentiler, cinsiyet rolleri ve aile yapısı dikkate alındığında, özellikle kadınlar için geçiş süreci daha zor olmakta olup, OECD ülkelerinde ortalama olarak genç kadınların erkeklere oranla NEET olması daha muhtemeldir: 15-29 yaş arası kadınların %18'i, erkeklerin ise %13'ü NEET grubuna dâhil olma riskiyle karşı karşıyadır.[140] Kadınlara toplumsal olarak yüklenen roller bu geçiş sürecinin sekteye uğramasına sebebiyet vermektedir. Özellikle çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri, erkek egemen bir işgücü piyasası yapısı gibi faktörler başlıca engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gençlerin eğitimden ayrıldıklarında ve iş dünyasına giriş yaptıklarında karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilecek politikaların neler olduğu, hangi aşamada nelerin yapılacağı, hangisinin ülkeler için en uygun olduğuna dair hususlar ön plana çıkmakta olup bunlar iki politika alanına yoğunlaşmaktadır; temel eğitim ve dezavantajlı gençlere yönelik çözüm programlarını da içeren işgücü piyasası politikalarıdır.[141] Hem gelişen hem de gelişmekte olan ekonomiler için beşeri sermayeye yatırım yapmak okuldan işe geçişi kolaylaştırmada ve gençlere bir kariyer

[137] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.15.
[138] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.24.
[139] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.24.
[140] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077
[141] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.24.

basamağı sağlamada ana faktör olmakla beraber eğitim ve öğretim sistemleri ile ilgili belirli zorluklar ülkeler arasında farklılık göstermektedir.

Düşük ve orta gelirli ülkelerde gelişmiş eğitim sistemi ile beraber işgücü piyasası kapasitesinin kaldırabileceğinden çok daha fazla eğitimli genç, işgücü piyasasına giriş yapmaktadır. Bu ülkelerin bazılarında eğitimli gençlerin ya da onların ailelerinin, yeterli profesyonellik ve sosyal statüsünün bulunup bulunmadığına göre mesleklere ilişkin çok yüksek beklentileri olmakta, ancak o meslekte açık iş olup olmadığı durumu göz ardı edilmektedir. Bu durum da kişilerin kariyer rehberliği hizmetlerinden yeterince yararlanmadığı ve büyük olasılıkla iş tecrübesi olmamasından kaynaklanmakta ve bunun sonucunda da işgücü piyasasına yönelik gerçekdışı fikirlere sahip olmaktadırlar.[142]

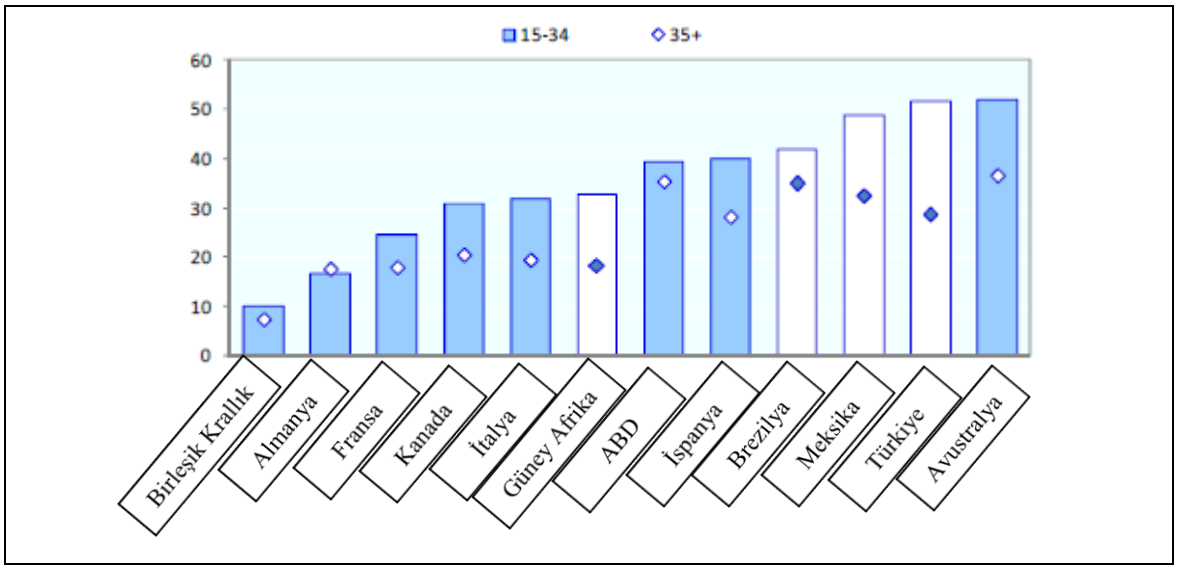
Mesleki ve teknik dâhil olmak üzere tüm ön lisans programlarında yüksek kalitede mesleki eğitimin, akademik eğitimden soğumuş gençlerin geri kazanılmasına, mezuniyet oranlarının geliştirilmesine ve kusursuz okuldan işe geçişin sağlanmasına yardım edebileceğini ortaya koymaktadır. Mesleki eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerin birleştiği bir politika alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.[143] Bireylerin mesleki beceri ve yeterliliklerinin arttırılıp işgücü piyasasına geçişlerinin sağlanması için uygun bir kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti alması ve bireysel eylem planları hazırlanması bu sürecin daha planlı ve programlı bir şekilde atlatılmasına katkı sunacaktır.

Ancak bazı durumlarda özellikle dezavantajlı bir geçmişten gelen gençlerin kendileri de mantıksız eğitim kararları vermekte ve işgücü piyasasında sınırlı talebi olan kurslara başlamaktadırlar. Bu durum yüksek genç işsizliği oranlarıyla, aynı zamanda okudukları alanla ilgisi bulunmayan alanlarda çalışan büyük bir genç oranı ile de sonuçlanabilir. İkinci durum, düşük yeterlilik gerektiren işlerde istihdam edilen daha yüksek yeterliliklere sahip çalışanların ana kaynağıdır. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler arasında çok büyük fark bulunmamaktadır. 2005 yılında yapılmış bir çalışmaya göre, Grafik 6'da da görüleceği üzere Brezilya, Meksika ve Türkiye gibi gelişmekte

[142] Hansen; **a.g.e.**, s.8.
[143] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.26.

olan ülkelerde de yüksek fazla-yeterlilik oranı söz konusu olup, bu durum Avusturalya ve İspanya gibi gelişmiş ülkeler için de geçerlidir.[144]

Grafik 6: İşte Yüksek Yeterlilik, Gençler ve Yetişkinler 2005



Kaynak:

Quintini, Glenda and Sébastien Martin; **Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies**, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 154, OECD Publishing, 2014, s.33. http://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en

İşgücü piyasasında mevcut bulunan işlerin, işin gerektirdiği beceri ve yeterliliklerden daha fazlasına sahip kişiler tarafından yerine getirilmesi çalışanlar ile açık işlerin uyumsuzluğu sorununu ortaya koymaktadır. Nitelikli işgücünün ekonomiye sağlayacağı katkısını düşük nitelikteki işlerde çalışarak boşa harcaması beşeri sermayenin kaybedilmesine neden olmakta olup, bu kişilerin kendi beceri ve yeterliliğine uygun işlerde çalışması ekonomiye daha çok katkı yapacak ve daha verimli olacaktır.

Yüksek kalitede kariyer rehberliği, gençlere gelecekleri hakkında bilgiye dayalı kararlar almalarına yardım edebilir. Fakat kariyer rehberliğinin; i) ortaöğretimde erken müdahale; ii) yüksek nitelikli rehberlik personeli; ve iii) yerel işgücü piyasası ihtiyaçları ve mesleklerin istihdam olasılıklarına ilişkin güncel ve yüksek kalitede verilere sahip olması gereklidir. Aslında, gelişmiş ekonomilerde dahi, kariyer rehberliği programları ciddi finansman yetersizliği ile yüzleşmekte, deneyimsiz öğretmenler tarafından sunulmakta ve bölgesel ve mesleksel projeksiyonlara ve güvenilir işgücü piyasası

[144] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.33.

istatistiklerine dayanmamaktadır.[145] Yüksek gelirli ülkelerde geleneksel kariyer rehberliği bireylerin sahip olduğu potansiyelini çalışarak ortaya çıkaracağı çalışma-merkezli bir yaşam düşüncesinden hareketle yola çıkmakta ancak gelişmekte olan ülkelerdeki, hatta gelişmiş ülkelerin az gelişmiş bölgelerindeki insanlar için çalışma, kendi potansiyelini ortaya çıkarmaktan ziyade yaşamak için yapılması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.[146]

Yine gelişmişlik seviyesi düşük olan yerlerde meslek seçiminde aile ve toplumsal değerler de önemli bir etkiye sahiptir. Düşük gelirli ve fakir ülkelerde sınırlı imkânların olmasından dolayı aile ve toplum üyeleri arasında ekonomik bağımlılık çok yüksektir. Bunun neticesinde çocukların kariyer tercihlerinin belirlenmesinde ebeveynlerin etkisi daha baskın olmaktadır. Aile eğer toprak ya da küçük bir işletme sahibi ise özellikle erkek çocukların aile işine katılmaları olası muhtemel durumlardan iken kız çocukları için de kardeş ya da yaşlı kişilere bakma durumu geçerli olmaktadır.[147] Ülkemiz açısından da incelendiğinde işgücüne dâhil olmayan nüfusun yaklaşık %40'ı ev işleriyle meşgul olarak kabul edilmekte ve işgücü piyasasının dışında yer almaktadır.[*]

Söz konusu geçiş döneminde, çalışma ve okuma kombinasyonu, gençlere eğitim sisteminden ayrılmadan önce işgücü piyasasında gereksinim duyulan bazı becerilerin kazandırılmasına yardım edebilir. Çalışma deneyimi kazandırmaya teşvik etmek için, bazı gelişmiş ekonomiler akademik eğitimini sürdüren öğrencilere çıraklık modelini uygulayıp uygulamamayı düşünmektedirler. Diğer yandan gelişmekte olan ekonomilerde trend, gençlere okurken aynı zamanda çalışmak zorunda olmamaları yönünde bir ortam sunmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde ise çalışma ve okuma kombinasyonu teşvik edilmektedir. Birçok gelişmekte olan ekonomide, çalışan gençler kayıt dışı işgücü piyasasında, az eğitim ve işgücü piyasası deneyimi sağlayan ve gelecekteki işgücü piyasası beklentilerini nadiren geliştiren düşük kaliteli işlerde istihdam edilmektedirler. Buna ilaveten, bu işler yasal düzenlemenin olmadığı sektörlerde olma eğiliminde olduğu için, bu çalışmanın okul saatleri dışında

[145] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.33.
[146] Hansen; **a.g.e.**, s.8.
[147] Hansen; **a.g.e.**, ss.8-9.
[*] TÜİK verilerine göre 2016 Ocak ayı itibariyle işgücüne dahil olmayan nüfus 28 milyon 802 bin kişi olarak açıklanmıştır, bu da çalışabilir işgücünün %49,3'ünü oluşturmaktadır. İşgücüne dahil olmayan bu nüfusun %39,2'si (11 milyon 303 bin kişi, bu kişilerin hepsi kadın işgücüdür) "ev işleriyle meşgul" olarak kayıtlarda yer almaktadır. Bu da toplam çalışabilir nüfusun %19,3'ünü oluşturmaktadır.

gerçekleştiğini sağlamanın çok az yolu vardır. Birçok genç gündüz çalışmakta ve akşamları ise okumaktadır ve bu da onların öğrenme çıktılarını riske atmaktadır.[148] Bu açıdan gençlerin eğitimlerini sürdürürken aynı zamanda çalışma deneyimi elde edebilmelerini sağlayacak kurumsal düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir.

Okuma ve çalışma kombinasyonunun gelecekteki işgücü piyasası çıktılarına etkileri detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Çalışılan saat birçok analizde anahtar rol olarak kabul görmüş, çalışmanın yarı-zamanlı ya da daha az olduğu zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Oluşturulan bu kombinasyonun, öğrencilere bir miktar gelir sağlaması önemlidir ve bu durum da öğrencilerin okuma maliyetlerini ya da okurken geçinme giderlerini karşılamasına yardım edebilecektir. Diğer yandan kanıtlar, orta öğretimde kayıtlı iken, erken iş deneyiminin eğitimi bırakma ve işgücü piyasasına geçişin tercihe bağlı olduğu bir noktada bireylerin okul çalışmalarının gerisine düşmesine yol açtığından okul performansını aksatabilir. Öğrenciler okul çalışmalarına olan ilgilerini kaybedebilir ve tam zamanlı olarak işgücüne katılabilirler.[149] Eğer eğitim hayatına devam edip etmeme kararı öğrenciye kalırsa, öğrencinin sağlıklı bir karar vermesi mümkün olmayabilir. Bu noktada öğrencinin alacağı profesyonel kariyer danışmanlığı hizmeti alınacak kararların yerinde olmasına katkı sağlayacaktır.

Bunun yanında işgücü piyasasına stajyerlik ile bazı ılımlı müdahaleler, yaz tatili işleri ya da haftada 15 saatten fazla olmayan okul zamanındaki işler okul başarısını riske atmayabilir. Bu aslında gençlerin orta öğretimden mezun olma beklentilerini geliştirmekte, onlara yüksek oranda sorumluluk bilinci, gelişmiş çalışma etiği ve iyi bir disiplin gibi yaşam becerileri geliştirmelerini sağlamaktadır.[150] Üstelik birçok analiz makul düzeyde çalışmanın, okul başarısını etkilemeksizin eğitim sonrası işgücü piyasası çıktılarında gençlere yardım ettiği kanıtlar sunmaktadır. Bazı Avrupa ülkelerinde, örneğin Fransa'da, öğrencilerin okudukları alan ile çalışma içeriği arasındaki ilişkiye vurgu yapmakta, öğrencinin okuduğu alan ile ilgili olması kaydıyla, okurken elde edilen çalışma deneyiminin gelecekteki işgücü piyasası çıktılarına çok açık pozitif etkileri olduğunu göstermektedir.[151]

[148] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.34.
[149] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.34.
[150] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.34.
[151] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.35.

Son yıllarda gelişmiş ülkeler sosyal güvenlik programlarına erişim koşullarını bazı kurallara bağlamıştır. Şöyle ki, "karşılıklı yükümlülükler" olarak adlandırılan bu süreçte iş arayanlar yeniden-istihdam politikalarına zorunlu olarak katılmak durumundadırlar ve bu katılım dolayısıyla da bu kişilere gelir desteği sağlanmaktadır. Bu gelir desteği de iş arayanların aktif bir şekilde iş araması ve belirlenen kurallara uymasını gerektirmektedir. Kurallara uyulmaması durumunda ise yardımın kesilmesi söz konusudur. Ancak söz konusu sistemin çok iyi işlemesi durumunda dahi işsizler ve diğer dezavantajlı gençler için tanımlanan etkili yeniden istihdam programlarının olumlu bir etkisinin olduğu söylenemez ve hayal kırıklığı yaratan çıktılar da mevcuttur.[152]

Bununla beraber birçok gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerde var olan başarılı programların karakteristik özellikleri şöyle sıralanmıştır:[153]

- İş arama yardımı, gençler için en maliyet-etkin programlar olup ve yüksek kazanç ve istihdam noktasında pozitif geri dönüşler sağlamaktadır. Bazı ücret ve istihdam destek programlarının pozitif dönüşleri olmakta ancak çok iyi planlanmadığı müddetçe bu önlemlerin gelecek istihdam öngörülerine çok zayıf bir etkisi bulunmaktadır.

- Yetiştirme programları, yerel ve ulusal işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre uyarlanırsa en iyi şekilde çalışmaktadır. Bu haliyle özel sektörün, sosyal partnerlerin ve toplum liderlerinin yerel veya ulusal beceri taleplerini değerlendirmeleri konusuna müdahil olmaları önemlidir. Arjantin ve diğer birçok Latin Amerika ülkesinde gençlik programlarının işe hazırlama ve iş arama yardımı gibi hizmetler ile birlikte hazırlanması, katılımcıların istihdam ve kazanç beklentilerini geliştirdiğini göstermektedir.

- Hem toplumsal hem de işgücü piyasasından dışlanma riski bulunan dezavantajlı gençler için uygulanan birçok program mevcuttur. Buradaki amaç işgücü piyasasına geçiş yapacak gençlerin bu süreci kayıpsız bir şekilde atlatabilmelerini sağlamak ve beşeri sermayenin ekonomiye ve topluma kazandırılmasını sağlamaktır. Bu kapsamda, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) uygulanan ve özellikle gençler için olumlu çıktıları olan "İş Toplulukları

[152] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.36.
[153] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.36.

Programı" örnek olarak gösterilebilir. Bu program kapsamında telafi eğitimleri, çalışma deneyimi sağlamak ve yetişkin mentörlüğü hizmetleri sunulmaktadır.[154]

2.7.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Genç-İnşası Programı[155]

ABD'deki Genç-İnşası programı, 16-24 yaş arası düşük gelirli ailelerden gelen gençlerin, lise diploması almaları ya da teste dayalı ortaokul yeterliliğine sahip olabilmeleri ve inşaat alanında mesleki eğitim alabilmelerinin sağlanması için desteklendiği programdır. İlk olarak 1979'da Doğu Harlem'de "Genç Hareketi" olarak ortaya çıkan program Konut ve Kentsel Gelişim Başkanlığı tarafından yürütülmekte iken, 2006 yılında Çalışma Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu gelişme programın temel içeriğinde değişikliğe yol açmış ve toplumsal gelişim ve konut desteklerinden dışlanmış gençlerin istihdam edilebilirliklerine kadar birçok konuyu kapsamı altına almıştır. 2006 yılından beridir Çalışma Bakanlığı, katılımcıların programdan ayrıldıktan sonra 90 gün takibini de içeren konularda performans ölçüm kriterleri belirlemiştir. Bu program 6 ay ile 2 yıl arasında bir süre uygulanmakta ve katılımcılar bu sürenin en az %50'lik kısmını eğitim ve ilgili servislerde, en az %40'lık kısmını da işgücü yatırım faaliyetlerinde (çalışma deneyimi, mesleki beceriler eğitimi, iş arama, stajyerlik vb.) geçirmektedirler. Bunların yanı sıra yararlanıcılar hayattaki hedeflerini gerçekleştirmeyi ve liderlik becerilerini geliştirmeyi teşvik eden danışmanlık, akran destek grupları ve hayat-planlama egzersizlerine katılmakta ve kamu hizmetlerinden yararlanmaktadırlar.

2.7.2 Amerika Birleşik Devletleri: Okuldan-İşe Geçişi Kolaylaştırmak için Kariyer Rehberliği[156]

ABD'de okuldan-işe geçiş sistemleri, orta öğretim ve sonrası okullar, çalışma tabanlı öğrenme ve beceriler gelişimini kariyer, akademik ve mesleki yönlendirme ile entegre eden bir sistemdir. Bu sistem okullar, işverenler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliği ile geliştirilmiş ve toplumsal düzeyde özerk bir yapıya sahiptir. Üç ana bileşeni şunlardır:

Okul-tabanlı öğrenme:

- Ulusal standartları karşılayan orta öğretimde eğitim;
- Kariyer keşfi ve danışmanlık;
- Öğrenciler tarafından kariyer başlangıcının seçilmesi;

[154] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.36.
[155] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.38.
[156] Hansen; **a.g.e.**, ss.32-33.

- Akademik ve mesleki öğrenmeyi de kapsayan yapı;
- Eğitim ve öğretim arasında koordinasyon;
- Öğrencilerin gelişiminin sürekli değerlendirilmesi, kişisel hedefleri ve ek öğrenme gereksinimleri.

Çalışma-tabanlı öğrenme:

- İşbaşı eğitim ve çalışma deneyimleri onaylı ve sertifikalı;
- Sanayinin tüm alanlarına yönelik bir yapı;
- İşyeri mentörlüğü.

Bağlantılı Faaliyetler:

- İşverenleri ve sivil toplum kuruluşlarını bu geçiş sürecine katılmaya teşvik edici faaliyetler;
- Öğrencileri çalışma-tabanlı öğrenme fırsatları ile eşleştirmek;
- Okul ve çalışma tabanlı öğrenme arasındaki entegrasyona yardım etmek;
- Öğrenciler, ebeveynler, istihdam ofisleri ve işverenler arasında bağlantı kurmak;
- Mezunlara uygun iş ya da İEP bulmada yardım etmek;
- Katılımcıların gelişimlerini takip etmek;
- Gençlik gelişim faaliyetleri ile işverenler ve genç çalışanlar için beceri geliştirme stratejileri arasında bağlantı kurmak, programın temel özellikleridir.

2.7.3 Avrupa Birliği Genç-Garanti Programı

Son yıllarda yaşanan ekonomik dalgalanmalar nedeniyle zor zamanlar geçiren AB hem ekonomik problemlerle hem de artan işsizlik sorunuyla başa çıkmak zorunda kalmıştır. Ekonomik iyileşmeyi halen tam olarak sürdürülebilir bir çerçeveye oturtamamış olan AB ülkeleri, bunun yanında yüksek düzeyde genç işsizliği ile mücadele edebilmek için politikalar üretmekle uğraşmaktadırlar. Tüm üye ülkelerin ortak çabası ile bu sorunun üstesinden gelinebileceği ve hâlihazırda işsiz olan ve işgücü piyasasına yeni giriş yapacak olan gençler için iyi iş fırsatları oluşturmak ve onları ileride yaşanabilecek ekonomik dalgalanmalara karşı daha dirençli olmaya hazırlamak temel politika öncelik alanları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hızlı yapısal değişiklikler ve ekonominin kötüye gitmesi nedeniyle Avrupa ülkeleri, işgücü piyasası ve toplumun ihtiyaçlarına cevap vermede zorluklar yaşamıştır. Bu zorluklar, artan düzeyde istikrarsızlık ve iş güvenliğinde erozyona ve işsizlikte yüksek artışlara sebebiyet veren finansal krizler neticesinde ortaya çıkan yüksek işsizlik

oranlarını beraberinde getirmiştir.[157] Avrupa çapında 5,7 milyon gencin işsiz olduğu ve bu sayıya ek olarak 1,5 milyon gencin de güvencesiz işlerde çalışmaya zorlandığı, hatta bazı ülkelerde her iki gençten birinin iş bulamadığı bir işgücü piyasası şartlarının mevcut olduğu ortaya konmuştur.[158]

Katı düzenlemelerle oluşturulmuş kalıcı sözleşmelerin yerini artık daha rahat kullanılabilen geçici sözleşmeler almıştır ve bu geçici sözleşmeler ile deneyimsiz gençlerin kısa dönemli sözleşmelerle işe alınması söz konusu olmuştur. Genel olarak Almanya ve İtalya'da yaygın olan bu uygulama, aynı zamanda Fransa ve İspanya'da da çok yoğun bir şekilde kullanılmakta olup, toplam çalışanlar içinde geçici sözleşmelerle çalışanların oranı çok yüksektir. Bu geçici sözleşmeler işgücü piyasasında kalıcı bir işe giriş için bir ilk adım olabilir ama diğer yandan kısa dönem çalışma-işsizlik sarmalı tuzağına da sebebiyet verebilir. Bunun yanı sıra geçici sözleşmelerin süresinin uzun olması gençlerin işe geçişlerini kolaylaştırabilir. Katı koruma tedbirlerinin mevcut olduğu işgücü piyasalarında geçici sözleşmelerin kullanımını veya kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Bu durum da gençleri geçici sözleşmeler ya da kayıt dışı istihdam ile birlikte anılır hale getirmekte ve özellikle ekonominin kötüye gittiği dönemlerde gençleri daha kırılgan bir grup haline getirmektedir.[159]

2.7.3.1. AB Genç İşsizliği ile Mücadele Etmek İçin Önlemler

Avrupa Birliği Komisyonu'nun genç işsizliği ile mücadele etmek için önlemler adlı raporunda, Ağustos 2013 itibariyle AB'de %23,3'lük bir genç işsizlik oranı olduğu (5,5 milyon gencin işsiz olduğu anlamına gelmekte) ve bunun da her 5 gençten 1'nin işgücü piyasasında iş bulamadığı, Yunanistan ve İspanya da ise her iki gençten birinin iş bulamadığı belirtilmiştir. Yine aynı raporda 15-24 yaş arası 7,5 milyon gencin NEET durumunda olduğu ve geçen dört yıl içinde, yetişkinlerle karşılaştırıldığında genç istihdamı oranının 3 kat düştüğü ve ülkeler arasındaki en yüksek ve en düşük genç işsizliği oranı uçurumunun giderek arttığı vurgulanmıştır. Bu aradaki uçurumun 50 puanlık bir farka vardığı, en düşük genç işsizliği oranının Aralık 2013 itibariyle Almanya'da %7,7, en yüksek genç işsizliği oranının ise Aralık 2013 itibariyle Yunanistan'da %58,3 ile gerçekleştiği dile getirilmiştir. Yunanistan'ı sırasıyla %54,6 ile İspanya, %49,8 ile Hırvatistan, %41,7 ile İtalya, %40,3 ile Kıbrıs ve %34,4 ile Portekiz

[157] Cedefop; **Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions**, Luxembourg, 2014, s.1.
[158] **European Commission**; http://www.youth-guarantee.eu/ (02.04.2016)
[159] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.40.

izlemektedir.[160] Böyle yüksek oranda gencin işsiz olduğu ve işgücü piyasasında kırılgan bir yapıya sahip olduğu düşünülürse, söz konusu gençlerin işgücü piyasasından uzaklaşmalarını önlemek, ihtiyaç duyulması halinde istihdam edilebilirliklerini arttırıcı eğitim ve kurs hizmetleri sağlamak, sağlıklı bir kariyer planlaması yapabilmeleri için de kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin sunulması gerekmektedir.

Bunların yanı sıra AB içerisindeki işgücünün yaklaşık 216,1 milyon olduğu ve bunun sadece 7,5 milyonunun (%3,1) diğer üye devletlerde çalıştığı ve bu grubun içinde de çoğunlukla gençlerin hareketliliğe daha meyilli olduğu vurgulanmıştır. Ancak söz konusu oranların AB Komisyonu için kabul edilemez olduğu ve bunun için de çeşitli önlemler alınması gerektiğinden hareketle 2012 yılında AB Komisyonu üye devletlere genç işsizliği ve sosyal dışlanma ile mücadele etmeye yardımcı olmak amacıyla bir takım önlemler açıklamıştır. Bu önlemler "Genç İstihdamı Paketi" olarak adlandırılmış ve üye ülkelerde 25 yaşına gelinceye kadar tüm gençlere en iyi istihdam, eğitim, zorunlu eğitimi bitirmeden önce ya da işsiz kalmadan önce 4 aylık bir çıraklık ya da stajyerlik imkânı sunan bir "Genç Garanti" (Youth Guarentee) programı hazırlamaları hususunda tavsiye kararı almıştır. Bu içeriğe ilave olarak mentörlük, kişisel tavsiyeler, ek eğitimler, çıraklık ve stajyerliği de içeren işe yerleştirme yaklaşımları ile okuldan işe geçişin kolaylaşacağı vurgulanmıştır.[161]

Yukarıda bahsedildiği üzere yaşanan ekonomik dalgalanmalarla mücadele etmek ve akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyüme oluşturabilmek adına AB ülkeleri Avrupa-2020 Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme Stratejisi'ni (Europe 2020 Smart, Sustainable and Inclusive Growth Strategy)[162] kabul etmiştir. Sürekli beceri formasyonunun önemine ve becerilere, hayat boyu perspektifte, devamlı yatırım yapılmasının AB'nin büyüme stratejisinde çok önemli bir rolü olduğuna vurgu yapmıştır. Daha iyi beceriler, bireylerin yüksek işsizliğe cevap verebilmeleri için etkin bir yol sunmaktadır. Sosyal ve ekonomik istikrar anlamında algılanan güvensizlik bireylere bir tehdit oluşturmakta ve bireyin yaşamını başarılı bir şekilde yönlendirebilmesi için stratejilerle mücadele etmesi gerekmektedir.[163] Bu açıdan

[160] European Commission; **EU measures to tackle youth unemployment**, 2013, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11578&langId=en (26.06.2015)
[161] **European Commission** http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11578&langId=en
[162] http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (18.10.2015)
[163] Cedefop; **e.g.e.**, s.1.

bireylerin istihdam edilebilirliklerinin belirleyicisi olan beceri ve yeterlilik düzeyleri onların işgücü piyasasında yer alabilmelerinin araçlarıdır.

Eğitim ve öğretime yapılan yatırımın yanı sıra kariyer becerilerine de mümkün olan en erken zamanda yatırım yapılması gerekmektedir. Gençleri kariyer becerileri ile okulda tanıştırmak, onların nelerden hoşlandığı, hangi alanda iyi oldukları, güçlü ve zayıf noktaları, tercih edilen kariyer ve aynı zamanda alternatif kariyer belirleme konularında harekete geçmelerine yardımcı olmaktadır. Kariyer adaptasyon becerilerinin geliştirilmesi gençlere işgücü piyasasındaki belirsizlik ve zorluklarla başa çıkmada yön gösterici olmaktadır. Bunun yanı sıra kariyerin başlangıcında değişiklik yapma düşüncesinin azaltılması bireyin çalışma yaşamının uzun sürmesini sağlamaktadır.[164] Kariyer planlamasının uzun soluklu oluşturulması ve çalışma yaşamı boyunca yaşanabilecek iş/meslek değişikliklerinin bilincinde olunması, bireyin kariyer başarısında önemli rol oynayacaktır.

[164] Cedefop; **e.g.e.**, s.14.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞ VE ULUSAL POLİTİKA METİNLERİ

Eğitim ve istihdamın birbirini tamamlayıcı rolde olmasının ayrıca eğitim ve istihdam arasındaki geçiş sürecinin, ülkelerin sahip olduğu insan kaynağının ekonomiye aktarılmasında ne derece önemli olduğunun bir kez daha altını çizmekte fayda vardır. Türkiye açısından eğitimden iş yaşamına geçiş süreci çok daha titizlikle irdelenmesi gereken bir konudur. İkinci bölümde bir takım verilerle de desteklendiği üzere, eğitim hayatını tamamla(ya)mayan genç işgücü oranı, bunun yanında çalışabilir durumda olmasına rağmen işgücüne katılmayan ve neredeyse çalışabilir işgücünün yarısını oluşturan pasif işgücünün büyüklüğü, sahip olunan insan kaynağının etkin bir şekilde kullanılamadığını göstermektedir.

Bu bölümde, Türkiye'de eğitimden iş yaşamına geçişte yaşanan sorunların neler olduğuna ilişkin bilgiler verilerek geçiş sürecinin işgücü piyasasına yansımalarının nasıl olduğu değerlendirilecektir. Ardından kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin, söz konusu işgücü potansiyelinin eğitim iş yaşamı geçişlerinde ne gibi rolleri olduğundan bahsedilecektir. Bu çerçevede, KİK olan İŞKUR'un eğitimden iş yaşamına geçiş sürecindeki yeri hakkında bilgiler verilecektir. Son olarak da eğitim iş yaşamı bağlantısının sağlanmasına yönelik üst ulusal politika metinleri hakkında bir takım temel bilgilere yer verilmektedir.

3.1 TÜRKİYE AÇISINDAN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE YAŞANAN SORUNLAR

Küreselleşen ekonominin vasıflı ve nitelikli işgücüne olan ihtiyacının daha da artması, genç nüfusa sahip olan ülkemiz açısından konuyu önemli bir hale getirmektedir. Ancak gençler arasında işsizlik oranının yüksek olması potansiyel sorunların olduğuna işaret etmekte olup, bu sorunların çözümüne yönelik atılacak en önemli adımlardan birisi, dünyadaki pek çok örnekte de görüldüğü gibi mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılması ve iş dünyasıyla mesleki ve teknik eğitim

arasındaki bağların daha da güçlendirilmesidir. Bu açıdan eğitim ve öğretim sisteminin kalitesini artıracak, istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiyi güçlendirecek, toplumdaki tüm bireylerin eğitim ve öğretim gereksinimlerini hayat boyu öğrenme olanakları ile destekleyecek, işgücü piyasasının gereksinim duyduğu yeterliliklerin geliştirilmesini sağlayacak bir Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi(UYÇ) oluşturulması Türkiye'nin öncelikli ihtiyaçları arasında yer almaktadır.[165]

Eğitimden iş yaşamına geçişte karşılaşılan sorunlardan biri, örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, nitelikli meslek sahiplerinin yetiştirilmesine engel teşkil etmektedir. Bu programları tamamlayanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerini kanıtlamada yetersiz kalmaktadır. UYÇ oluşturulması, eğitimle istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesinin sağlanması ve bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanınmasını ifade etmektedir.[166] UYÇ bireylerin sahip olduğu beceri ve yeterliliklerin tanımlanması ve sertifikasyonunun sağlanması işgücü piyasasında talep edilen nitelik ve becerilerin eşleştirilmesine katkı sunmaktadır.

Sorun alanlarından bir diğeri de ülkemizde eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin tam anlamıyla sağlanamamış olmasıdır. Mesleki ve teknik eğitim alanında rol üstlenen kurumlar, okullar ve üniversiteler hızla değişen işgücü taleplerine uygun öğrenci yetiştirmede büyük zorluklarla karşılaşmaktadır. Bunun neticesinde ise eğitimi bitirip iş hayatına atılanların önemli bölümü kendi meslekleri dışındaki alanlarda çalışmaktadır. Bu durum da sahip olunan beşeri ve ekonomik sermayenin israf edilmesine neden olmakta ve eğitimin kalite ve etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir.[167] Eğitim sürecinin hayatın tüm evrelerini kapsayacak şekilde planlanması, işgücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerine de cevap verebilecek bir yapıya sahip olması günümüz modern toplumsal yapılarının önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizde, iş hayatına geçişte yaşanan bir diğer sorun alanı da kişilerin kayıt dışı bir şekilde çalış(tırıl)masıdır. Kayıt dışılığa ilişkin olarak, OECD tarafından

[165] **MTE Strateji Belgesi**
[166] **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023,** RG. 6.5.2014-29015.
[167] Kısa; **a.g.e.**, s.72.

Türkiye'de yapılan bir çalışmada bazı anahtar faktörler tespit edilmiştir. Ülkelerdeki yüksek ücret tabanı ve ücrete dâhil olmayan yüksek işgücü maliyetlerinin kayıt dışı istihdamı ya da el altından kazanç elde etmeyi teşvik ettiği belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre, Türkiye'deki yüksek işgücü maliyetlerinin, zorunlu asgari ücret ve yüksek işgücü vergilerinin bir birleşiminin sonucunda ortaya çıktığı vurgulanmıştır. Kayıt dışı istihdam sorunuyla mücadele etmek için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, işverenler ve çalışanlar için faydaların arttırılmasına yönelik kapsamlı bir yaklaşım geliştirilmesi ve kuralların düzgün bir şekilde uygulanması gerekmektedir.[168] TÜİK verilerine göre 2016 Ocak ayı itibariyle kayıt dışı istihdam oranı %31,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran 15 yaş ve üzeri erkekler için %27,1, 15 yaş ve üzeri kadınlar için ise %42,5'tir.[169] Kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması gençler açısından büyük bir dezavantaj oluşturmakta ve birçok genç işgücü piyasasına kayıt dışı işler yoluyla dâhil olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımının çok düşük olması bunun yanında işgücüne dâhil olan, ancak kayıt dışı bir şekilde çalışan kadınların oranının neredeyse toplam kadın işgücünün yarısını oluşturması, üzerinde durulması gereken konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'nin önündeki temel sorunlardan birisi de, eğitim sistemini az sayıda öğrenciyi modern bir ekonomide ihtiyaç duyulan standartlarda eğiten bir sistemden, tüm öğrencilerini iyi eğiten bir sisteme dönüştürmektir. Bunun için, eğitim kalitesinde ciddi iyileştirmeler yapılması ve cinsiyetler, bölgeler ve gelir seviyeleri arasındaki eğitim durumu ve kalitesindeki eşitsizlikleri azaltmak için dikkatli bir şekilde çaba sarf edilmesi gerekmektedir. Tüm öğrenciler için bir ortak beceri ve yetenek temeli oluşturabilmek amacıyla genel ve mesleki orta öğretim arasındaki bariyerlerin yıkılması ve yükseköğrenimin modernize edilmesi ve genişletilmesi de önemlidir. Ayrıca, eğitim sistemi ile işverenler arasında güçlü bağların olması, eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumunun artırılmasına yardımcı olacaktır.[170]

Eğitim iş yaşamı bağlamında Türkiye ve diğer birçok ülkede var olan zorunlu askerlik uygulaması da geçiş sürecine etki eden sorunlardan biridir. Bu açıdan Türkiye için zorunluk askerlik uygulamasının etkilerinden bazılarına değinmekte fayda vardır:

[168] Quintini; Martin; **a.g.e.**, s.46.
[169] TÜİK veritabanı http://www.tuik.gov.tr/Start.do
[170] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.iii.

i) Birçok genç erkek (2015 itibariyle 400.000 civarı[171]) askerlik hizmeti nedeniyle eğitimin ve/veya işgücünün dışında yer almaktadır.

ii) Özellikle birçok erkeğin önce askere gittiği daha sonrasında ise iş arayarak zaman harcadıkları düşünüldüğünde, bu durum eğitimden işe geçişi kesintiye uğrayabilmekte ya da bu süreyi uzatmaktadır.

iii) Askerliği geciktirme isteği, kimi öğrencilerin okullarını daha geç bitirmeleri veya lisansüstü çalışmaya yönelmelerine de neden olmaktadır.

iv) Özel sektördeki işverenlerin çoğu işe almada askerlik hizmetinin tamamlanmış olmasını ön koşul saymaktadır. Bunun nedenlerinden biri, askerlik hizmeti için kayıtlı istihdam kapsamındaki bir işten ayrılanların askerlik hizmeti sonrasında eski işlerine dönme ya da tazminat alma hakkına sahip olmasıdır.[172]

Bu açıdan değerlendirildiğinde, zaten kadın işgücüne katılım oranlarının düşük olması işgücü piyasasında erkek egemen bir yapının olmasına neden olmaktadır. Bunun yanında, birçok genç erkek için eğitim hayatının ardından işgücü piyasasına girme aşamasında zorunluk askerlik hizmeti karşılarına çıkmaktadır. Bu durum da genç erkekleri ya bir an önce askerlik hizmetini tamamlayıp daha sonrasında işgücü piyasasına girmeye ya da askerlik hizmetini daha ileriki yaşlarda yapma düşüncesiyle eğitim hayatına devam etmeye sevk ettiğinden, genç erkeklerin çoğu işgücü piyasasına geç katılmaktadır.

Eğitim hayatından iş hayatına geçişe yönelik olarak 2012 yılında yapılan bir anket çalışmasında Türkiye'deki gençlerin %46'sı lise sonrası eğitimin iş bulma olanaklarını iyileştirmediğini düşünmektedir. Aynı ankette, Türkiye'de eğitimini tamamlamış gençlerin sadece %47'si okul seçerken iş olanakları ve ücretler ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmiştir. Yine söz konusu ankette ön plana çıkan bir diğer sonuç ise, Türkiye'de işverenlerin %56'sı mevcut durumda açık bulunan iş pozisyonlarının doldurulamamasının nedeninin beceri eksikliği olduğunu belirtmiştir.[173] Bu sonuçlar bize gençlerin eğitim seçenekleri ve işgücü piyasası hakkında sahip oldukları bilgilerin yetersiz olduğu ve çalışma deneyiminin eksik olmasının da iş bulma

[171] http://www.askeribilgiler.com/2015/05/turkiyenin-asker-sayisi-2015.html (16.04.2016) (erbaş ve er sayısı dikkate alınmıştır.)
[172] http://www.unicef.org.tr/sayfa.aspx?id=51 (25.10.2015)
[173] Mourshed, Mona; Diana Farrell; Dominic Barton; **Education to employment: Designing a system that Works**, McKinsey Center for Government, 2012, s.18.-s.31.

noktasında gençleri dezavantajlı bir konuma düşürdüğünü göstermektedir. Bu sorunlara yönelik olarak sunulacak kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti ile gençlerin eğitim ve işgücü piyasası tercihlerinin sağlıklı bir şekilde yapması ve bunun yanında İEP vb. AİPP araçları ile de gençlerin deneyim sahibi olarak iş bulmada engelleri ortadan kaldırması sağlanmaktadır.

Eğitim ve iş yaşamı arasındaki geçiş sürecinde birçok faktör bu geçiş süresinin ne kadar olacağına etki etmektedir. Kaliteli bir eğitim sistemine sahip olmak, doğru ve güncel bilgiler sağlayarak gençleri işgücü piyasasına iyi bir şekilde hazırlamak, işgücü piyasasında gençler için gerekli kurumsal düzenlemeleri ayarlamak, kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak eğitimden iş yaşamına geçişin sorunsuz bir şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır.

3.2 İŞGÜCÜ PİYASASINDA GENEL DURUM

Eğitimden iş yaşamına geçişe etki eden faktörlerin değerlendirilmesinin ardından, işgücü piyasasındaki durum hakkında genel bir çerçevenin de aktarılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. İşgücü piyasası yapısı incelendiğinde, çalışabilir işgücünün işgücüne katılımı, bunun detayında ise erkek ve kadın işgücü arasındaki farklılıkların analiz edilmesi gerekmektedir. Ülkemiz açısından işgücü durumu incelendiğinde özellikle kadınlara toplumsal anlamda yüklenen roller (aile işi, çocuk ve yaşlı bakımı vb.), iş dünyasında erkek egemen bir yapının mevcut olması, yeterli kurumsal altyapı hizmetlerinin eksikliği (doğum izinleri, kreş hizmetleri vb.) gibi hususlar kadınların işgücü piyasasına girişlerinde engeller oluşturmaktadır.

Aktif olmayan genç erkeklerin sayısı çok daha az olmasına rağmen, çoğu okuldan sonra işsiz olarak zaman geçirmekte ve bazen de cesaretleri kırıldığından dolayı bir süreliğine işgücünden çıkmakta, iş bulduklarında ise, bu işler genellikle kayıt dışı sektörde ve nispeten daha düşük ücretli olmaktadır. Diğer yandan kayıt dışı işler bazıları için kayıtlı sektörde daha iyi iş bulabilmek için bir basamak olmaktadır; ancak eğitim seviyesi daha düşük olan pek çok genç bu geçişi yapamamaktadır.[174] Erkeklerin işgücü piyasasına katılımı ve istihdam oranları gelişmiş ülkeler seviyesinde yer almakta iken kadınlar için aynı durum söz konusu değildir.

[174] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.iv.

Türkiye'de kadınların daha fazla dezavantaja sahip olduğu görülmektedir. NEET durumu diğer OECD ülkelerine kıyasla Türkiye'de çok daha yaygındır. Özellikle genç kadınlar bu kategoriye girmekte olup, bunların çoğu temel sorumlulukları olarak ev işlerini bildirmektedir.[175] Türkiye'de kadınların NEET olma ihtimalleri erkeklere oranla iki kat fazla olup, bu farklılıklar sosyal beklentilerle ilgili olabilmektedir. Çünkü bu genç kadınlar muhtemelen kariyerini sürdürmekten ziyade bir aile kurmaya karar vermektedirler.[176] Eğitim seviyesinin artması, kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını çok güçlü bir şekilde etkilemektedir. İşgücü piyasası verileri değerlendirildiğinde ise hem erkeklerin hem de kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılımları ve istihdam edilebilirlikleri artmaktadır. Tablo 6'da kadın işgücü oranlarına bakıldığında, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı diğer eğitim düzeylerine göre açık bir şekilde artmaktadır.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu

Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
	İşgücüne katılım oranı (%)				
2014	19,1	47,8	53,5	65,0	79,2
2015	18,6	48,1	54,1	65,4	79,8
***2016**	16,6	47,0	52,7	65,7	79,6
	İstihdam oranı (%)				
2014	17,9	43,3	47,1	58,1	70,7
2015	17,6	43,3	47,3	58,7	71
***2016**	15,2	41,7	45,1	58,9	71,6

Kaynak:

TÜİK *2016 Ocak ayı itibariyle

Tablo 6: Cinsiyetin Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu

Yıllar	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
	İşgücüne katılım oranı (%)				
ERKEK					
2014	33,6	68,9	71	80,4	85
2015	30,9	68,8	71,3	81,1	86,2
***2016**	29,9	67,6	69	81,5	86
KADIN					
2014	16	25,8	31,9	39,8	71,3
2015	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6
***2016**	13,8	25,8	32,9	40,2	71,5
İstihdam oranı (%)					
ERKEK					

[175] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.iv.

[176] http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

2014	29	62,4	64,4	74	78,5
2015	27,4	61,9	64,5	74,9	79,6
***2016**	23,9	59,9	60,6	75	80
KADIN					
2014	15,5	23,4	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	23,9	26	33,4	59,9
***2016**	13,4	22,9	26,3	32,9	61

Kaynak:

TÜİK *2016 Ocak ayı itibariyle

Tablo 5 ve 6'dan da görüleceği üzere eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı artmakta ve yine bunun yanında işgücüne katılanların da istihdam oranları eğitim düzeyi ile paralellik göstermektedir.

Bu istatistiği destekleyici bir şekilde, Dünya Bankası'nın yaptığı bir çalışmada, Türkiye'de eğitim getirilerinin, eğitimin seviyesi yükseldikçe önemli ve giderek artan getiriler ortaya koyan dünyadaki eğilimler ile tutarlı olduğu belirtilmiştir. Diğer OECD ülkeleri için yapılan tahminler de Türkiye ile benzerlik göstererek, üniversite mezunlarının ücret primlerinin diğer yükseköğretim türlerinden (bu grupta örneğin Türkiye'deki MYO'lar, ABD ve Kanada'daki "*community college*"lar ve İrlanda'daki teknik enstitüler bulunmaktadır) mezun olan öğrenciler ile karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu göstermektedir.[177]

Üniversite sayısı ve buna bağlı olarak öğrenci sayılarında son yıllarda meydana gelen artış sonucunda, Türkiye'de daha fazla genç üniversiteye girme imkânı kazanmıştır. Tablo 7'den de görüleceği üzere, 2010-2011 eğitim yılında toplam üniversite öğrencisi sayısı 3.768.212 iken, 2014-2015 eğitim yılında bu sayı 6.062.886 kişiye çıkmıştır.[178]

Tablo 7: 2010-2015 Yılları Arası Üniversite Öğrenci Sayısı ve Yıllık Öğrenci Artışı

Eğitim Yılı	Öğrenci Sayısı	Yıllık Öğrenci Artışı
2014-2015	6.062.886	443.807
2013-2014	5.619.079	695.139
2012-2013	4.923.940	620.390
2011-2012	4.303.550	535.338
2010-2011	3.768.212	290.272

Kaynak:

Yükseköğretim Kurulu

[177] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.9.
[178] https://istatistik.yok.gov.tr/ (25.04.2016)

Bu gelişme her ne kadar nitelikli insan gücü açısından olumlu sayılsa da, üniversite mezunu işsizlik oranının artışını da beraberinde getirmiştir. Bunun yanında yukarıda da bahsi geçen eğitimden iş yaşamına ilişkin Türkiye'de yapılan ankete göre, öğrencilerin %46'sı yükseköğrenim düzeyinde eğitim seviyesine sahip olmanın iş bulma fırsatını iyileştirdiğini düşünmektedir.[179] Bu durum da kariyer danışmanlığı hizmetlerinin başka ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de daha kapsayıcı olması gerektiğine işaret etmektedir.[180] Her geçen gün artan öğrenci ve mezun sayısı bilgilendirme faaliyetinin gerekliliğini ön plana çıkararak, öğrencilerin eğitim ve iş hayatlarına ilişkin kariyer planlaması yapabilmelerini sağlamak için güncel işgücü piyasası verileri ve geleceğe yönelik istihdam projeksiyonuyla desteklenen kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin sunulması gerekmektedir.

3.3 KARİYER REHBERLİĞİ VE DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTEKİ YERİ

Her geçen gün değişen ve gelişen işgücü piyasasına uyum sağlamak ve işgücü piyasasındaki genel eğilimleri takip etmek, bireylerin istihdam edilebilirliklerinin sağlanması açısından önemli görülmektedir. Eğitim hayatında gençler genelde teorik çerçevede bilgiler öğrenmekte ve bundan dolayı da işgücü piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaktadır. Bu açıdan günümüzün önemli ihtiyaçlarından olan kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti, gençlerin doğru ve zamanında danışmanlık hizmeti alması hem eğitim hem de işgücü piyasasında yapılacak tercihlerin yerindeliğine katkı sunmaktadır.

20. yüzyılın sonuna doğru yaşanmaya başlanan küresel değişim ve krizler sonucunda çalışanlarda sürekli yeni beceri, tutum ve davranışlara olan gereksinim arttığından kariyer danışmanlığına duyulan gereksinim artmış ve günümüzdeki değerlendirmeler, gelecekte bu gereksinimin artacağını ve bu hizmetlerin daha da karmaşık bir hâl alacağı beklentisini doğurmuştur.[181] Dolayısıyla kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti, günümüzün işgücü piyasasının ayrılmaz bir parçası olarak görülmekte olup, bunun yanında da sürekli olarak güncelliğini koruması gerekmektedir.

Kariyer gelişimi süreci oldukça karmaşık bir süreç olup yapılan araştırmalar bu sürecin öngörülebilirliğinin zor olduğunu göstermektedir. Kariyer gelişim süreci,

[179] Mourshed; Farrell; Barton; **a.g.e.**, s.54.
[180] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.11.
[181] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.13.

bireyin kendine özgü karakteristik özellikleri (cinsiyet, biyo-psikososyal) ile içinde bulunduğu ve sürekli değişen çevre ile dinamik bir etkileşim içinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu anlamda kariyer gelişimi sürecini anlamak ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini yapılandırmak ve yürütebilmek için önemli bilgi ve beceri donanımına sahip olmak gerekir.[182] Dünyada birçok ülkede öğrencilere ve iş arayan yetişkinlere, liseler, üniversiteler, KİK'ler, özel rehberlik hizmetleri, işyerleri ve gönüllü kurumlar aracılığıyla kariyer danışmanlığı hizmeti çeşitli şekillerde sunulmakta hatta bazı ülkelerde ilkokuldan itibaren kariyer rehberliği kapsamına girebilen dersler verilmektedir.[183]

Günümüzde bireylerin kendi kariyerlerini yönetebilmeleri için sürekli yeni beceriler öğrenmesi, değişim ve belirsizliği tolere edebilmesi, farklı özellikteki çalışanlarla etkili iletişim kurabilme ve ortak çalışması, hızla değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilmesi ve mesleki bilgileri elde etme ve etkili kullanabilme gibi yeterliklere sahip olması gereklidir. [184] Çalışma dünyasında başarılı olmak için gerekli olan, yukarıda bahsedilen yeterlikler kısa sürede ve kolayca kazanılacak yeterlikler olmayıp, bu yeterliklerin kazanılması için etkili kariyer gelişimi programları hazırlamak ve uygulamak kariyer danışmanlarının görevidir. Bu nedenle kariyer gelişimi, çocukluktan başlayan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir.[185]

Dünya Bankasına göre, gelişmekte olan ülkelerde kamu hizmetlerinin genel olarak daha zayıf olması, kariyer seçeneklerinin orta gelirli ülkelerde daha kısıtlı olması ve ekonomik yapılanmadan kaynaklı olarak insanların gelişim ve büyümeye katkı yapacak işlerden ziyade geçimlerini sağlayabilecekleri işlerde çalıştıklarından, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında kariyer hizmetleri açısından oldukça büyük farklar bulunmaktadır.[186] İkinci bölümde bahsedildiği üzere, gelişmiş ülkelerde kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin önemi her geçen gün artmakta iken, diğer yandan düşük ve orta gelirli ülkelerin büyük çoğunluğunda ise nüfusun büyük kısmı açlık sınırı ve civarında gelir elde etmekte ve dolayısı ile bu insanlar için kariyer planlaması bir ütopyadan öteye geçememektedir. Kritik küresel meselelerin görüşüldüğü, uluslararası ekonomik işbirliğinin sağlanmasına yönelik olarak kurulmuş ve dünyanın en gelişmiş

[182] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.13.
[183] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.15.
[184] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.13.
[185] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.13.
[186] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.14.

ve gelişmekte olan ülkelerinin yer aldığı G20[187] grubunun üyesi olan Türkiye'nin sahip olduğu genç ve dinamik nüfusuna, ekonomik ve toplumsal kalkınma bağlamında yüksek kalitede kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti sunularak bu kişilerin toplum tarafından sosyal içerilmesi sağlanabilmektedir.

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı, değişen işgücü piyasası koşulları ile beraber yeni anlamlar da kazanmaktadır. Bir süre öncesine kadar bu tür hizmetler büyük ölçüde eğitim hayatında ders, alan ve bölüm; okul sonrasında ise meslek seçimini kapsamaktaydı. Günümüzde ise kariyer rehberliği, işgücü piyasasında hızla değişen ve çeşitlenen beceri talebinden yola çıkarak kişiye kariyerini yönetebilme ve hızlı adaptasyon becerilerini kazandırmayı da hedeflemektedir. Böylelikle danışmanlık hizmetleri, belli bir süre zarfında verilmesi gereken mesleki kararlara yardımcı olmanın çok daha ötesine geçebilecektir. Hayat boyu öğrenmenin bir gereği olarak yetişkinlerin de benzer hizmetlerden faydalanabilecek olması, bu tür hizmetler ile ilgili son yıllarda öne çıkan bir başka olgudur.[188]

Özellikle ülkemizde henüz gelişme aşamasında olan hayat boyu öğrenme, yetişkinlerin de sürekli bir öğrenme sürecinde olması gerektiğine işaret etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi'nde, "hayat boyu öğrenme kapsamında mesleki rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi", bir öncelik olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, yükseköğrenimde kariyer rehberliği hizmetlerinin iyileştirilmesine dair altyapının güçlendirilmesi, MEB ve İŞKUR'un işbirliğinin arttırılması, girişimcilik eğitimlerinin yaygınlaşması ve eğitim ve iş hayatında bireylerin kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerine erişimin artırılması öneri olarak sunulmuştur.[189]

Sonuç olarak, günümüzde işgücü piyasasının devamlı bir şekilde kendini güncellemesi bireylerin de bu güncelliği yakalamasını zorunlu kılmaktadır. Gençler açısından eğitim hayatını tamamlayıp işgücü piyasasına geçiş aşaması kritik öneme sahip olduğundan, gençleri iş yaşamına geçiş sürecinde destekleyici mekanizmaların kurulması gerekmektedir. Bu destek mekanizmalarından önemli bir tanesi de bahsedildiği üzere kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetidir. Çalışmanın bundan

[187] https://www.interaction.org/project/g7g20/overview (02.05.2016)
[188] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.5.
[189] Sayan; Acar; Bilgiç; **a.g.e.**, s.5.

sonraki kısmında kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin sağlayıcıları olan KİK'lerin ve özel sektörün rollerinden bahsedilecektir.

3.3.1 Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü

Birçok ülkede KİK'ler, eğitimini bitirmiş bireylere kariyer rehberliği hizmetlerinin temel kamu sağlayıcısıdır. Ancak bu hizmetlerin niteliği ve niceliği ülkeden ülkeye çeşitlilik göstermektedir. Eğitim kurumlarında sağlanan ileri düzey eğitim tercihleri yapmaya yönelik kariyer eğitimi ve rehberliğinin aksine, KİK'lerdeki kariyer rehberliği iş arama yardımı ve işe yerleştirme üzerine odaklanmıştır.[190] Bu noktada KİK kariyer rehberliği hizmetleri ağırlıklı olarak, eğitimine devam eden ya da eğitimini bitirip işgücü piyasasına girmeye çalışan kişilerin hedef kitlesinde yer aldığı bir hizmet olarak ön plana çıkmaktadır.

KİK'lerin kariyer rehberliği hizmetleri iş arayanlara iş bulmak için sunulan birçok faaliyetten biridir. KİK'lerin dört temel fonksiyonu şu şekildedir: i) İşgücü piyasası bilgisi sağlamak, ii) İşgücü değişimini yürütmek (iş arayanların ve açık işlerin kaydedilmesi ve işçilerin açık işlerle eşleştirilmesi), iii) AİPP'leri yürütmek ve iv) İşsizlik sigortası programlarını yürütmektir. Diğer KİK rolleri arasında sosyal yardım programları için başvuruların kayıt altına alınması ya da çalışma izinlerinin kaydedilmesi ve onaylanması yer almaktadır.[191] Kamu istihdam hizmetlerinin birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de ana çerçevesi işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi üzerine kurulmuştur. Ülkemizde bu görevi KİK olan İŞKUR yürütmektedir.

3.3.1.1 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

1936 yılında yasal bir temele dayanan ve iş ve işçi bulmaya aracılık görevini üstlenen İŞKUR, 1946 yılındaki 4837 sayılı Kanun ile kuruluş kanununa kavuşmasıyla resmen ve fiilen Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olarak görevini ifa etmeye başlamıştır. İş ve işçi bulma hizmetlerini 2003 yılına kadar tekelinde yürüten Kurum, değişen iktisadi anlayış, yenilenen işgücü piyasası politikaları ve Avrupa Birliği süreci gibi etmenlerle beraber yeniden yapılanma sürecine gitmiştir. 5 Temmuz 2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum, işgücü piyasasında meydana gelecek değişim ve gelişmeleri izleyebilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. Yine bu düzenlemeyle, özel istihdam bürolarına faaliyette bulunma imkânı getirilmiş ve

[190] Hansen; **a.g.e.**, s.42.
[191] Hansen; **a.g.e.**, s.42.

İŞKUR'un yanında istihdam hizmetlerinin sunumuna başlanmıştır. Görev alanı genişleyen Kurum'un klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, AİPP'leri etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.[192]

İŞKUR, 4904 Sayılı Kanun ile *"...istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere..."*[193] kurulmuştur. Kurumun görevleri arasında "*...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...*"[194] yer almaktadır. Bu açıdan kişilerin istihdam edilebilirliklerini arttırıcı temel istihdam hizmetleri ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması görevi bulunan İŞKUR, eğitim istihdam arasındaki geçişi kolaylaştırmaya katkı sağlayan mesleki bilgi ve becerileri arttırıcı AİPP ve kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin de temel sağlayıcısı konumundadır.

Bu kapsamda eğitimden iş yaşamına geçişi kolaylaştırıcı rol oynayabilecek İŞKUR hizmetlerden bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1.1.1 Kariyer Süreci ve İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Kariyer danışmanlığı kavram olarak, bireylerin meslek seçimlerini yapmaları gereken dönemden başlayarak, eğitim dönemleri ve bu dönemi takip eden iş sürecini içeren ve kişisel gelişimin sürekliliği üzerine odaklanan mesleğe/işe yönelik danışmanlık faaliyetlerini içermekte, ayrıca meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığı arasında bir köprü vazifesi gördüğü gibi, hem meslek hem de iş alanındaki gelişmeler bağlamında bireyi yönlendirerek kişisel gelişimi sağlamaya çalışan bir süreç özelliği göstermektedir.[195] Buradan hareketle bireylere sunulan danışmanlık hizmeti Türkiye açısından çok önemli bir noktada yer almaktadır.

Eğitimini yarıda bırakmış veya eğitimini tamamlamış olmasına rağmen işgücü piyasasının dışında kalan, çoğunlukla işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen

---

[192] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü; **Aylık İstatistik Bülteni**, Mart 2016.
[193] **4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu**, RG. 5.7.2003-25159.
[194] **İŞKUR Kanunu.**
[195] Karagülle, Başak; **Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Ankara 2007, s.14.

mesleki bilgi ve becerilerden yoksun kişilerin sayısının çok fazla olması ve ayrıca işgücü piyasasına girmiş fakat herhangi bir kariyer planlaması bulunmayan bu kişilere sunulabilecek kariyer danışmanlığı hizmetinin erken müdahale aracı olarak kullanılıp kullanılamayacağı sorusu akıllara gelmektedir.

Bu kişilerin işgücü piyasası dışına çıkmadan önce ya da işgücü piyasasına girmeden önce kariyer danışmanlığı hizmeti alması durumunda işgücü piyasası dışına çıkan kişilerden ne kadarının doğru bir kariyer planlamasıyla işgücü piyasasına giriş yapacağı, bunun yanında işgücü piyasasına girmiş bulunan kişilerin önceden bir kariyer rehberliği hizmeti alması ve bir kariyer planlaması yapması durumunda, kariyer hayatında ne ölçüde başarılı olacağı araştırılması gereken bir husustur. Konuya ilişkin önceki bölümlerde aktarılan bilgi ve deneyimler, yapılan çalışmalar dikkate alındığında bireylerin doğru ve zamanında kariyer danışmanlığı hizmeti alması durumunda sonraki işgücü piyasası çıktılarının olumlu olacağı belirtilmişti.

Kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin bireyin yaşamında önemli etkilerinin olduğu ve doğru işle doğru kişinin eşleştirilmesine katkı sağladığı aşikârdır. Bu açıdan danışmanlık hizmetinin sunumunda yer alan kişilerin bu süreci iyi bir şekilde yönetmesi ve bireye özel sunulan hizmetlerin sürdürülebilirliğini ve çeşitliliğini sağlaması gerekmektedir. Danışmanlık hizmetinin temel sağlayıcısı olan İŞKUR, bu hizmeti mesleki yeterlilik belgesine sahip iş ve meslek danışmanları aracılığıyla yürütmektedir. İş ve meslek danışmanları, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına, öğrencilerin ise meslek seçimlerine sistemli olarak yardım eden kişilerdir.

İş ve meslek danışmanlarının, İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla sistem üzerinde her bir danışmana; İŞKUR'a kayıtlı iş arayan, işveren ve okullardan oluşan bir portföy yapısı tanımlanmıştır. Portföy, her birimin kendi içinde homojen dağılımlarından oluşan bir bütünsel yapıdır. Danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi yoluyla sunmaları ise her bir danışmanın kendi içinde homojen olan gruba hizmet sunmasıdır. Böylece bu portföy yapısı ile iş arayanların, işverenlerin ve okulların bir danışmanının olması

sağlanmıştır.[196] Bu portföyde yer alan kişilere etkin bir danışmanlık hizmetinin sunulabilmesi için, danışmanlık sürecinin çok iyi bir şekilde planlanması, meslek seçme, iş arama, iş ve meslek değiştirme sürecinde destek almak üzere danışmana başvuran kişi olan danışanın dünü, bugünü ve yarınını da kapsayacak şekilde geleceğe yönelik bir planlama ile portföy yönetim sürecinin sürdürülmesi gerekmektedir.

Danışmanlık sürecinde genel olarak kariyer danışmanları, danışanları ile iyi bir ilişki oluşturduktan sonra danışanın durumunu değerlendirir, amaçlarını belirler ve kariyer gelişimini olumlu etkileyebilecek müdahale yöntemlerini uygulayarak ondaki değişimleri değerlendirir ve bu değerlendirme sonucunda da danışmanlığa devam eder veya sonlandırır. Kariyer danışmanlığı süreci, danışmanın benimsediği kuramsal yaklaşım ve modellere göre farklılık gösterebilmekte ve her ne kadar kullanılan yardım stratejileri ve teknikler değişse de, bu sürecin temel amacı: danışanın kariyer gelişimi sürecini destekleme ve bu süreçte yaşadığı sorunlara çözüm aramadır.[197] Buradan hareketle danışanın durum değerlendirilmesi yapılarak sonraki süreçte danışanın sahip olduğu özelliklere uygun olarak bir yol haritasının çıkarılması sürecin daha sağlıklı bir şekilde işlemesine yardımcı olabilir. Bireysel eylem planı hazırlanması, hem danışanın takip edilmesini kolaylaştırmak hem de danışana uygun bir kariyer yolculuğunun başlamasına katkı sunmaktadır.

Kariyer rehberliği faaliyetlerinin kategorileri arasında kariyer danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve işe yerleştirme bulunmaktadır. Bu özel alanlar içerik olarak farklı olmalarına rağmen, pratikte bu hizmetlerin nihai amacı örtüştüğünden bunlar arasında ayrıma gitmek zor olmaktadır. Talep edilen danışmanlığın türü, istihdam ihtiyacının önceliği ve istihdam bulmak için aşılması gereken engellerin sayı ve türüne göre belirlenmektedir. Kariyer yönetimi kapsamında i) başlangıç kariyer planlaması, ii) iş arama ve iii) devam eden kariyer yönetimi olarak üç bölüm yer almaktadır.[198]

Başlangıç kariyer planlaması, ilgi alanları ve yeterliliklerin değerlendirilmesi, kariyer keşfi ve çalışma deneyimi faaliyetlerine katılım, CV'nin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliğe yönelik bir gelişim planını içermektedir. Kariyer keşfi ve kariyer karar verme süreci faaliyetleri bireyin kendi ilgi alanları, becerileri ve var olan fırsatlar hakkındaki farkındalığın genişletilmesinde kullanılabilir. İş arayanların kendi sahip

[196] Türkiye İş Kurumu; **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 18, s.151.
[197] Yeşilyaprak; **a.g.e.**, s.8.
[198] Hansen; **a.g.e.**, ss.33-34.

olduğu deneyim, bilgi, beceriler, eğitim ve kişisel yaklaşımlar ile karşılaştırıldığında, meslek seçiminde hangi deneyim, bilgi, beceriler, eğitim ve kişisel yaklaşımların gerekli olduğunun kararlaştırılması danışmanlık sürecinde ele alınmaktadır. Gereken yeterlilikler ile sahip olunanlar arasında herhangi bir eksikliğin bulunması halinde, bu eksikliklere yönelik bir istihdam edilebilirlik gelişim planı geliştirilebilir. Bu yaklaşım birçok ülkede yaygın bir şekilde benimsenmekte ve kamu destekli eğitim programlarına iş arayanların başvurması ya da işsizlik yardımının devam etmesi için ön koşul olarak kabul edilmektedir.[199] Bu açıdan kişilerin aktif bir şekilde işgücü piyasasında yer almasının teşvik edilmesi yönünden olumlu bir uygulama olduğu düşünülmektedir. İş arayanların mesleki eğitim programları ile bilgi ve beceri düzeylerinin arttırılması, gelir desteği sağlanmasının yanında hazırlanan bireysel eylem planı ile bu kişilerin takip edilebilmeleri kolaylaşacak ve bu kişilerin işgücü piyasasından uzaklaşmaları önlenmiş olacaktır.

Diğer bölüm olan iş arama, genel iş arama sürecinin yanında görüşme ve mülakat tekniklerinin de öğrenilmesini içermektedir. İş arayan kişiler aradıkları işin nerede bulunabileceği üzerine çalışma yapmalı; ayrıca CV, ön yazı hazırlama ve iş bulmalarına yardım edebilecek bağlantılar geliştirmeleri gerekmektedir. Görüşme ve mülakat tekniklerinin ana teması, iş arayanın söz konusu iş için doğru kişi olduğuna potansiyel işvereni ikna etmesidir.[200] Bu açıdan, iş arama kanallarının ve iş arama sürecinde kullanılacak doğru araçların tespit edilmesi, bireyin iş bulmasını kolaylaştırmaktadır.

Bu yönüyle özellikle mülakat aşamaları işe girişlerde kritik öneme sahiptir. İşverenle görüşmeden önce kişi önce kendini öğrenmeli, hangi bilgi ve becerilere sahip olduğunu tanımlamalı, ardından çalışmak istediği iş pozisyonunun sahip olduğu özellikler ile kendi sahip olduğu özellikleri karşılaştırarak o iş için uygun olup olmadığına karar vermesi gerekmektedir. Bu süreci de tamamladıktan sonra, işverene kendini ne ölçüde aktarabilirse işverenin ikna edilmesi o ölçüde kolaylaşmaktadır. İşverenlerin talep ettiği nitelikler ile iş arayanların sahip olduğu nitelikler arasında uygun bir eşleşmenin olması, işgücü piyasası faktörlerinin maksimum düzeyde katma değer üretmesine katkı sağlamaktadır.

[199] Hansen; **a.g.e.**, ss.33-34.
[200] Hansen; **a.g.e.**, ss.33-34.

Devamlı kariyer yönetimi ise kariyer planlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve hem işgücü piyasası hem de yaşam döngüsü geçişlerinin yönetimini içermektedir. Bir kariyer planı, bireylere çalışma yaşamı boyunca yol gösterici işaretler sağlamaktadır. Kariyer planlarının temel amaçlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve revize edilmesi bireylerin becerileri, yeterlilikleri, ilgi alanları ve istekleri ile uyumlu kariyer tercihleri yapmasına yardım edebilir ve onların istihdam edilebilirliklerinde devamlı gelişmeler sağlayabilir. Bunun yanında bilgi teknolojisi bu planların geliştirilmesini ve sürdürülmesini kolaylaştırabilir. Okulların, eğitim merkezlerinin, istihdam hizmetleri merkezlerinin ve sivil toplum kuruluşlarının modern bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaları, kariyerlerini sürekli bir şekilde yönlendirmekle ilgilenen kişilere daha fazla yardım sağlanmasına katkı sunmaktadır.[201]

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı değişim ve gelişim ile teknoloji günümüzde hayatın her alanında yerini almış ve yaşam döngüsü içerisinde teknolojinin önemi her geçen gün giderek artmaktadır. Teknolojik gelişme ile iletişimin çok hızlı, ucuz ve geniş çaplı olarak kurulabilmesi mümkün olmaktadır. Hayatın her alanında yerini sağlamlaştıran teknolojinin kamu istihdam hizmetlerinin sunumunda kullanılması kaçınılmaz bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Her bireyin sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyinin farklı olması, talep edilen ve ihtiyaç duyulan özelliklerin farklı olması her bireye özgü bir yaklaşım geliştirilmesini gerekli kıldığından, bireylere sunulacak hizmetlerin çeşitliliği ve yerindeliğinin sağlanması sürecin sürdürülebilirliği için çok önemlidir. Buradan hareketle, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kamu istihdam hizmetlerinde kullanılması, sunulacak hizmetlerin daha çok kişiye, daha kısa sürede ve daha az maliyetle ulaşmasını sağlamaktadır.

3.3.1.1.2 İşbaşı Eğitim Programı(İEP)

AİPP'ler kapsamında sunulan temel hizmetler mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları, İEP ve TYP'ler olup, özellikle İEP, katılımcıların mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesi, çalışma ortamına uyumunun sağlanması amacıyla düzenlenen programlardır.[202] Bu programlara öğrencilerin de başvurabiliyor olması eğitim istihdam ilişkisinin kurulmasında çok önemli katkı sağlamaktadır. Daha önce de bahsedildiği üzere herhangi bir çalışma deneyimi olmadan eğitim hayatını tamamlayıp işgücü

[201] Hansen; **a.g.e.**, ss.33-34.
[202] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği**, RG. 12.03.2013-25585.

piyasasına girmeye çalışan gençler için iş bulma imkânları piyasa şartlarının zorluğundan kaynaklı olarak uzun bir zaman almakta ve birçok genç de bu geçişi sağlayamadığı için işgücü piyasasından kopmaktadır.

İEP ile işverenler yeni işe alacakları kişileri önceden iş başında tanıma imkânı bulabilmekte, işsizler ve özellikle de üniversite öğrencileri işe girerken karşılarına çıkan "iş tecrübesizliği" engelini aşabilmektedir. 2015 yılı Nisan ayında açıklanan teşvik paketi kapsamında, İEP ile ilgili olarak yapılan düzenleme ile programa katılan kişilere verilen ücret, net asgari ücret düzeyine çıkarılmıştır. 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı Kanun ile İEP'in tamamlanmasının ardından katılımcıların istihdam edilmeleri durumunda imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenler için 42 ay, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işverenler içinse 30 ay süreyle işveren tarafından ödenmesi gereken sigorta primlerinin İŞKUR tarafından karşılanması imkânı getirilmiştir. Ayrıca işverenlere, İEP süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi imkânı getirilmiştir.[203] Programa katılım şartları olarak;[204]

a) Kuruma kayıtlı işsiz olmak,

b) 15 yaşını tamamlamış olmak,

c) İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olmamak,

ç) Emekli olmamak,

d) Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışanı olmamak,

e) İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmak,

şartları aranmaktadır.

İşte tam da bu noktada, İEP katılımcıların hem çalışma deneyimi edinmesi hem de program süresi boyunca gelir elde etmesine imkân tanımaktadır. Katılımcılara programa katıldığı her gün için 50 TL katılımcı zaruri gideri ödenmekte[205] ve bu da bir aylık çalışma ile asgari ücret düzeyinde bir gelire eşit olmaktadır. İşbaşı eğitim programı aracılığıyla çalışma deneyimi eksikliği yaşayan kişilerin bu eksikliğinin giderilmesi sağlanmakta olup, özellikle gençler için eğitimden iş yaşamına geçişte kolaylaştırıcı rol oynamaktadır.

[203] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.77.
[204] **Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,** md.52.
[205] http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx (04.05.2016)

3.3.1.1.3 İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri

İstihdam fuarları işçi, işveren ve ilgili kuruluşları aynı çatı altında buluşturmak, işverenlerin işgücü taleplerini değerlendirmelerine imkân vermek, adaylarla firma temsilcileri arasında ön görüşme imkânı sağlamak, istihdam ortamı yaratmak, İŞKUR'un hizmetlerinin vatandaşlar tarafından tanınırlığını arttırmak amacıyla düzenlenmektedir. Bu fuarlarda; sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar ile sanayici ve işletmeci işbirliğinde, yerel düzeyde işgücünü arz edenler ile talep edenler bir araya gelmekte ve mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konusunda taraflar arasında kalıcı ve kurumsal bir iletişim mekanizması kurulmaktadır. Fuarlar sırasında çeşitli seminer ve sunumlar gerçekleştirilerek iş arama becerileri ve istihdam olanakları ile ilgili bilgiler de verilmektedir.[206]

Kariyer günleri; yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/nitelikli gençleri buluşturarak, gençlerin sektörler ve firmalar hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek, düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Kariyer günleri kapsamında, İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve İEP olanakları gibi konularda sunum ve seminerler gerçekleştirilmektedir. Kariyer günleri vasıtasıyla eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşılmaktadır. Bu kapsamda, iş ve meslek danışmanları ve diğer görevli personeller tarafından İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtım ve bilgilendirme yapılarak çalışma hayatına yeni atılacak olan bu gençlerin iş arama süresinin kısalmasına yardımcı olunmaktadır. Böylelikle üniversite öğrencileri arasında İŞKUR'un tanınırlığı artmaktadır. Ayrıca ilin önde gelen işverenleri ile gençleri buluşturularak girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına çalışılmaktadır.[207]

Bu yönüyle istihdam fuarı ve kariyer günleri işgücü arz ve talep taraflarının bir araya getirilerek eşleşme faaliyetine katkıda bulunmaktadır. Çeşitli fırsatları bünyesinde barındıran bu etkinlikler ve içeriğinde yer alan bir takım bilgilendirme faaliyetleri ile özellikle gençlere işgücü piyasası bağlantıları edinme imkânı sağlanmakta ve geleceğe yönelik planlama yapma isteği teşvik edilmektedir. Özellikle kariyer günlerinin

[206] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.63.
[207] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; ss.63-64.

düzenlendiği yer/bölgedeki tüm işgücü piyasası aktörlerinin bir araya toplanması oluşturulacak sağlıklı bir iletişim ağına da olanak verdiğinden, bu fuarların ve kariyer günlerinin eğitim-istihdam bağlantısının sağlanmasında çok önemli bir yeri vardır. Nitelikli işgücüne ulaşma açısından kariyer günleri çok önemli fırsatlar barındırmakta olup, bunun yanında üniversite ve KİK işbirliğinin sağlanması bu gibi faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından gereklidir.

3.3.1.1.4 Üniversite İrtibat Noktası

Üniversite öğretimi her ne kadar başlı başına bir iş bulma kapısı olmamakla birlikte üniversitelerden mezun olan gençlerin işgücü piyasasına girişleri ciddi sorunları içerisinde barındırabilmektedir. Yukarıda bahsedilen üniversite ve KİK işbirliğinin sağlanması öğrencilerin kariyer yaşamlarına çok önemli katkılar sunacaktır. Bu bağlamda İŞKUR, üniversitelerde etkinliğini arttırmak, öğrencilerin kariyer planlaması yapmasına ve işgücü piyasasına kazandırılmasına yardım etmek, sunmakta olduğu AİPP'ler ile üniversite öğrencilerinin beceri düzeylerini arttırmak ve bilgilendirme faaliyetlerinde bulunarak öğrencilerin mezun olduktan sonra işgücü piyasasına hazır bir şekilde girmelerini sağlamak amaçlarıyla üniversitelerde "İŞKUR İrtibat Noktası" açmıştır.

İrtibat noktaları aracılığıyla bireysel veya grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti verilmekte ve öğrencilere işgücü piyasası, İŞKUR'un faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulmaktadır. [208] Hâlihazırda 84 kamu, özel veya vakıf üniversitesinde üniversite irtibat noktası bulunmaktadır.[209]

3.3.1.2 Özel Sektörün (İşverenlerin) Rolü

İşverenlerin kariyer rehberliğinde ve eğitimden iş yaşamına geçişte birçok anahtar rolü bulunmaktadır. İşverenler bu alanda kendi personeline karşı önemli bir rol üstlenmektedir. Kendi personelinin eğitim ve koçluğuna yatırım yapan işverenler aslında işletmenin gelişmesine yatırım yapmakta ve böylece kendi çalışanlarına yönelik bir kariyer eğitmeni rolünü üstlenmektedir. Diğer yandan, yerel işgücü piyasası aktörleri, okullar, kamu kurum/kuruluşları ve girişimcilerle işbirliği içinde çalışarak,

[208] Bodur, Zeynep; **İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2013, s.33.
[209] Türkiye İş Kurumu; İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notları.**

piyasada hangi iş fırsatlarının mevcut olduğu ve ne gibi becerilerin gerekli olduğuna dair konuların belirlenmesine katkı sunmaktadır. Örneğin Kanada'da işverenler Sektör Komiteleri'ne katılarak, kariyer farkındalığının geliştirilmesine ve okulda öğretmenlerin kullanabileceği sınıf materyallerinin üretilmesine yardım etmektedir.[210]

Okul kariyer günleri, kariyer fuarları ve iş fuarları, işverenlerin rehberlik ve danışmanlık alanında çalışan kişileri destekleyebileceği yollardır. İşletmeler ayrıca gençlerin iş dünyası ile bağlantı kurabilecekleri eğitim ya da staj imkânları da sağlayarak sürece katkı sunmaktadır. Bununla bağlantılı olarak, orta öğretim ya da üniversite döneminde yarı-zamanlı çalışma gençlerin pratik deneyimi ve çalışma becerileri kazanabilmelerinin en popüler yolu olarak karşımıza çıkmaktadır.[211] Bu noktada yukarıda da değinildiği gibi işveren ve gençler arasında bağlantıların kurulduğu ve işgücü arz ve talebi arasında köprü görevi gören istihdam fuarı ve kariyer günlerinin gençlere söz konusu çalışma deneyimi fırsatlarını elde edebilecekleri bir ortam sunmaktadır.

Üçüncü olarak, bazı ülkelerde kariyer rehberliği hizmeti özel sektör tarafından sunulmaktadır. Bu özel sektör piyasası bölümlere ayrılmış ve değişik tüketici gruplarının ihtiyaç ve ödeme imkânlarına göre farklı hizmetler sağlamaktadır. Özel sektör hizmetlerinin sunulduğu beş alan şunlardır; [212]

- Alacağı hizmet için ödeme yapmaya istekli yüksek becerili kişiler ya da işverenler için özel danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri,
- İşletmeye çok geniş oranda insan kaynakları gelişimi fonksiyonu sağlayan işe alım hizmetleri; bu hizmetler personel danışmanlığı, çalışan destek programları ya da personel sayısında küçülmeye gidildiği durumlarda verilen yeniden işe yerleştirme danışmanlığını da içeren hizmetler,
- Ekonominin her düzeyinde uluslararası çalışanların işe alımlarını hızlandırmak için uluslararası işe alım hizmetleri,
- Kamu kurumları ile yapılan sözleşmeler gereği yapılan özel danışmanlık hizmetleri, özellikle dezavantajlı gruplara sağlanan danışmanlık hizmetleri,
- Rehberlik uygulayıcıları için danışmanlık araçları geliştiren özel firmalar.

[210] Hansen; **a.g.e.**, s.47.
[211] Hansen; **a.g.e.**, s.47.
[212] Hansen; **a.g.e.**, s.47.

3.4 EĞİTİM VE İŞ YAŞAMI BAĞLAMINDA ONUNCU KALKINMA PLANI (2014-2018)

Beş yıllık olarak hazırlanan Onuncu Kalkınma Planı kapsamında, ülkemizin ekonomik ve sosyal anlamında sürdürülebilir bir kalkınma sağlaması, yüksek becerilere sahip nitelikli işgücü yetiştirilmesi, ekonomik ve toplumsal gelişmenin yüksek gelirli ülkeler düzeyine çıkarılması ve genel anlamda da yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı ekonomik büyüme sağlanması hedeflenmektedir. Kalkınma planı kapsamında birçok hedef belirlenmiş olup, eğitim istihdam bağlantısının güçlendirilmesi ve özelde de temel ve mesleki becerilerin geliştirilmesine yönelik bir eylem programı hazırlanmıştır.

Öncelikli Dönüşüm Programları başlığı altında yer alan "Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı" altında, iş dünyasında yaşanan hızlı değişimin, bireylerin mesleki beceriler kadar temel becerilere sahip olmalarını da gerekli kıldığı ve bireylerin, mesleki becerilerin yanında iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olmasının, eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ve insan kaynağının geliştirilmesi açısından önem arz ettiği vurgulanmıştır. Söz konusu programın amacının ise; bireylerin, çalışma hayatının gerektirdiği bilgi ve iletişim teknolojileri, yabancı dil, finansal okuryazarlık, problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim, liderlik, kariyer planlama ve iş arama gibi temel beceriler ile sanatsal ve sportif becerilere sahip olması olarak açıklanmıştır.[213]

Program hedefleri olarak da;

- Eğitim kademelerinde temel becerilerin ağırlığının artırılması,
- Temel becerileri kazandıran hayat boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi,
- İşgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi,
- İstihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının azaltılması belirlenmiştir.

Programın performans göstergeleri olarak da;

- Okuldan işe geçiş süresi,
- Beceri düzeyine uygun işte çalışan kişi sayısı,
- Temel beceri eğitimi alan genç sayısı,
- Gençlerde uzun süreli işsizlik oranı alınmıştır.

[213] **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018**

Programın; i) eğitim sisteminin işgücü piyasasıyla uyumunun artırılması, ii) eğitim çağındaki gençlerin temel becerilerinin geliştirilmesi ve iii) genç işgücünün temel becerilerinin geliştirilmesi şeklinde üç ana bileşeni bulunmaktadır. İşgücü piyasasının analiz edilerek talep edilen temel becerilerin ve gençlerin sahip olduğu yetkinliklerin tespit edilmesi ve mesleki eğitim programlarının piyasa ihtiyaçlarına uygun planlanmasının sağlanması, okul-iş dünyası işbirliğinin staj süreçlerinin iyileştirilerek güçlendirilmesi, İşgücü piyasası ve eğitim sistemine ilişkin istatistikî verilerin iyileştirilerek etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulması hedeflenmektedir.

Üçüncü bileşen olan genç işgücünün temel becerilerinin geliştirilmesi bileşeni kapsamında, İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının lise ve üniversite mezunu gençlerin tamamına ulaşmasının ve İŞKUR tarafından düzenlenecek beceri eğitimlerinden yararlanmalarının sağlanmasına yönelik bir görev yüklenmiştir.

3.5 EĞİTİM VE İŞ YAŞAMI BAĞLAMINDA ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ (2014-2023)

Küresel ekonomik değişim ve gelişim neticesinde işgücü piyasasında çeşitli yapısal değişiklikler meydana gelmiş ve son yıllarda yaşanan küresel krizlerin etkisiyle işgücü piyasası olumsuz etkilenmiştir. Hızla daralan küresel talep, istihdamın da hızla erimesine neden olmuş, yaşanan istihdam kayıplarının yanı sıra işgücüne katılımdaki artış da işsizlik oranlarının hızla yükselmesine yol açmıştır. Bu açıdan, strateji temel olarak işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanmasını hedeflemektedir.[214]

Stratejinin temel politika eksenleri:

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi,

olarak belirlenmiştir.

[214] **Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023**

Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi politika ekseni altında, beşeri sermayenin günümüz işgücü piyasasında önemli bir yeri olduğu ve AİPP aracılığıyla sahip olunan beşeri sermayenin nitelikli bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü kısa sürede yetiştirmek, işsizlere mesleki deneyim ve iş disiplini kazandırmak, kendi işini kuracakları desteklemek ve işgücü piyasasındaki mevcut ve potansiyel açık işlerin kısa sürede karşılanmasını sağlamak amacına yönelik etkin bir araç olarak uygulanan AİPP'ler İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu açıdan, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesinin sağlanmasında İŞKUR önemli bir görev üstlenmektedir.

Bu yönüyle değerlendirildiğinde İŞKUR'un sunmuş olduğu AİPP hizmetleri işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan nitelik düzeyi yüksek işgücünün yetiştirilmesine ve bunun yanında sağlanacak danışmanlık hizmetleri ile bireylerin daha sağlıklı kararlar alabilmesi ve bir kariyer planı hazırlayabilmesine katkı sağlamaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİMDEN İŞ YAŞAMINA GEÇİŞTE İŞKUR İÇİN YOL HARİTASI

Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde, birçok bireyin eğitim hayatının ardından işgücü piyasasına geçiş döneminde birtakım kişisel, yapısal ve konjonktürel problemlerden dolayı işgücü piyasasına sağlıklı bir şekilde geçiş sağlayamadığı ya da bu geçişi hiç sağlayamadığı hususu aktarılmaya çalışılan esas konudur. Tam da bu geçiş sürecinde eksiklik hisseden ve ihtiyaç duyan kişilere destek olunması, bu kişilerin işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması için gerekli kurumsal altyapı düzenlemelerinin olması gerekmektedir.

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan inanılmaz değişim, mobil iletişim araçlarının çok yaygın bir biçimde kullanılması, diğer yandan yaşanan bu değişim ve gelişmelerin hayatın her alanında olduğu gibi işgücü piyasasında da etkisini göstermesi kaçınılmaz olmuştur. İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen beceri ve yeterlilikler değişip gelişmekte, bu durum da günün koşullarında nelerin gerekli olduğuna dair sürekli bir takip mekanizması işlemini gerekli kılmaktadır. Söz konusu takip mekanizmasının tek bir ana sistem altında kurgulanması hem bilginin erişilebilirliğini arttırmakta hem de farklı kanallardan ulaşmaktan ziyade tek kaynaktan bilgiye ulaşıldığından zaman tasarrufu sağlamaktadır.

Bu bölümde, çalışmanın buraya kadar olan kısımları İŞKUR açısından ele alınarak, diğer bölümlerde elde edilen bilgiler ışığında eğitimden iş yaşamına geçiş sürecinde yapılması gerekenlerin neler olması ve bundan sonra nasıl bir yol izlenmesi gerektiği tartışılacaktır. İŞKUR, bahsedildiği üzere ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak hizmetlerini sunmaktadır. Bu yönüyle, temel faaliyet alanı da işgücü arz ve talebinin eşleştirilmesi olduğundan kişilerin işgücü piyasasına kazandırılmasında köprü vazifesi görmektedir.

İŞKUR'un Tablo 8'den de görüleceği üzere hizmet sunduğu kişilerin genel eğitim seviyesinin lise ve altı eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Yani İŞKUR'a kayıtlı olan iş arayanları mavi yakalı olarak nitelendirilen kişiler olarak ifade

etmek yerinde olacaktır. Ağustos 2015 itibariyle, toplam yararlanıcıların yaklaşık %'82'si lise ve altı eğitim düzeyine sahipken, geri kalan yararlanıcıların sadece %10,01'i lisans ve üzeri bir eğitim düzeyine sahiptir. Yani İŞKUR'un hizmet sunduğu her 10 kişiden sadece 1'i lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Başvurular 2013-2015

Eğitim Durumu	2013	%	2014	%	2015*	%
Okur Yazar Olmayan	31.819	1,4	31.533	1,3	42.947	2,6
Okur Yazar	57.123	2,4	51.277	2,2	34.813	2,1
İlköğretim	1.118.077	47,4	1.207.309	50,8	844.817	50,6
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	703.072	29,8	677.196	28,5	448.311	26,9
Ön lisans	220.168	9,3	190.782	8,0	130.583	7,8
Lisans	220.869	9,4	210.034	8,8	162.584	9,7
Yüksek Lisans	7.898	0,3	7.141	0,3	5.648	0,3
Doktora	278	0,01	311	0,01	236	0,01
Toplam	**2.359.304**	**100**	**2.375.583**	**100**	**1.669.939**	**100**

31.08.2015/İŞKUR

Kaynak:

İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu

Çalışmanın önceki bölümlerinde eğitim seviyesinin artması durumunda hem işgücü piyasasına katılım, hem de iyi bir iş bulup istihdam edilme şansının arttığından bahsedilmişti. Ülkenin sahip olduğu nitelikli beşeri sermayenin ekonomiye kazandırılması kalkınmanın itici gücü olduğundan, bu kişilerin işgücü piyasasına geçişlerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi açısından İŞKUR sunmuş olduğu hizmetlerin hedef kitlesinin ağırlığını eğitim düzeyi yüksek, yani nitelikli işgücüne kaydırması gerekmektedir.

İŞKUR'un işgücü piyasasındaki nitelikli işgücüne yönelik etkinliğinin arttırılması ve problem alanı olarak görülen eğitimden iş yaşamına geçiş sürecinin en az kayıpla tamamlanmasına yönelik hizmet sunumu, önümüzdeki dönemde kaçınılmaz bir husus olarak karşımıza çıkacaktır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin ise bu geçiş sürecini desteklemede en önemli kurumsal araç olacağı düşünülmektedir. Bireylerin işgücü piyasasına hazırlıklı olarak yetiştirilmesi, istihdam edilebilirliklerinin arttırılması için kariyer planlaması yapılması ve bu plana göre yol haritası çıkarılması danışmanlık aracılığı ile kolaylaştırılacaktır. Doğru danışmanlık ve kariyer planlaması ve sonrasında ise uygun AİPP'lere yönlendirme yaparak bireyleri işgücü piyasasına hazırlamak ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak kurumsal anlamda üstlenilmesi gereken bir rol olarak görülmektedir.

Gençlerin daha iyi bilgiye erişiminin sağlanması, onların iyi kararlar verebilme olanağını arttırmaktadır. Bu açıdan, mezun olmaya hazırlanan veya iş hayatına henüz girmemiş gençlere mesleki danışmanlık ve iş arama yardımı sağlanması, daha iyi kariyer kararlarının alınmasını sağlayacak ve okuldan işe geçiş sürecini hızlandıracaktır.[215]

Bu bölümde, bireylerin işgücü piyasalarına geçiş sürecini kolaylaştırmak adına bahse konu olan iyi ülke örneklerinden de yararlanılarak çeşitli öneriler sunulmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda, İŞKUR'un takip etmesinin daha faydalı olacağı düşünülen bazı yol haritaları aşağıda sıralanmıştır:

4.1 İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİ

Dünya Bankası'nın Türkiye'de yaptığı bir çalışmada, gençlerin, bilgi ve rehberlik eksikliğinin eğitimleri ve kariyerleri konusunda iyi karar verme yeteneklerini kısıtladığı belirtilmiştir. Gençlerin, üst eğitim seçenekleri, hangi meslekler için hangi becerilerin gerekli olduğu ve iş fırsatları hakkında bilgilere daha iyi erişim sağlamaları halinde, gençler kendi eğitim ve kariyerleri ile ilgili daha bilinçli bir şekilde karar verebilmektedir. Bu açıdan, mesleki danışmanlık ve iş arama yardımı yoluyla bilgiye daha iyi erişim, bu bilgilendirme boşluğunun giderilmesine ve önemli bir engelin ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır.[216]

Bu yönüyle İŞKUR'un sunmuş olduğu iş ve meslek danışmanlığı ve AİPP hizmetleri, bu nitelikli işgücüne ulaşmada kullanılacak temel araçlardandır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı değişimi ve gelişimini yakalayıp işgücü piyasası hakkında güncel bilgiler sunmak, yüksek kalitede kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmeti vermek eğitimden iş yaşamına geçişte İŞKUR'un üstlenilebileceği temel rollerden bazılarıdır. Söz konusu hizmet sunumuna yönelik olarak geliştirilebilecek temel önceliklerden birinin, işgücü piyasasının genel görünümünü sunabilecek, devamlı bir şekilde güncel bilgi üretebilecek, işgücü piyasasındaki genel eğilimlerin tespit edilmesine imkân sağlayıp bu doğrultuda politika oluşturulmasına izin verebilecek, hedef kitlenin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilecek bir işgücü piyasası bilgi sisteminin (veri tabanı) mevcut olması gerektiği düşünülmektedir.

[215] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.5.
[216] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.vi.

Bahse konu veri tabanı sisteminin oluşturulabilmesi için öncelikle farklı konulara ilişkin verilerin elde edilmesi gerekmektedir. İŞKUR'un yol haritasının daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişilere yönelmesi gerektiği hususundan hareketle, özellikle üniversite öğrencileri ve mezunlara ulaşma noktasında bir yol haritasının hazırlanması gerekmektedir. Söz konusu yol haritasının içeriğinin ise hedef grubun iyi bir şekilde analiz edilmesi sonucunda kurgulanması şart ve gerekli görülmektedir. Bu kişilere kaliteli bir hizmet sunulabilmesi için öncelikle bu hedef grubun sahip olduğu özelliklerin belirlenmesi, daha sonra ihtiyaç ve beklentilerin tespit edilmesi ve son aşamada da hedef kitlenin sahip olduğu özellikler, ihtiyaç ve beklentiler ile işgücü piyasası realitesini örtüştürmek gerekmektedir.

Bu hizmetlerin bir bütün halinde sunulabilmesi için de kurumsal altyapının söz konusu hizmet bütününü sunmaya elverişli olmalıdır. Son yıllarda yeniden yapılanma sürecine giren İŞKUR'da, eğitim ve beceri düzeyi yüksek işgücü profiline yönelik hizmetlerin çeşitlendirilmesi, İŞKUR hizmetlerinden eğitim ve beceri düzeyi yüksek işgücünün daha fazla yararlandırılmasının sağlanması ve kurumsal etki kapasitesinin geliştirilmesi yönünden, sahip olunan potansiyelin özellikle ortaöğretim sonrası eğitim seviyesine sahip kişilere yönelik ortaya çıkarılması gerekmektedir. Söz konusu hedef kitleye ulaşabilmenin ve hizmet sunabilmenin en kolay yolunun, "Üniversite İrtibat Noktaları"nın kullanımı olduğu düşünülmektedir. Bu yönüyle hedef kitleye ilk elden ulaşma imkânı bulunmaktadır.

Üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını arttırmak, kariyer planlamasına yardımcı olmak amacıyla, kariyer merkezi/ofisi kurma, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verme, müfredatlarda kariyer ile ilgili derslere yer verme, seminerler düzenleme gibi destek çalışmalarının önemi giderek artmaktadır. Bunun yanında kariyer merkezlerinin kapasitesi tüm öğrencilere ulaşacak ve birebir hizmet verecek düzeyde olmadığından, gençlerin ve yetişkinlerin kendi öğrenim ve kariyer yollarını etkin bir şekilde kendi başlarına yönetmelerine imkân sağlanması için destek mekanizmasının kurulması gerekmektedir.[217] Ayrıca gençlere yönelik olarak, ücret düzeyleri, çalışma koşulları, beceri uyumsuzluğu ve okuldan işe geçiş ile ilgili işgücü

[217] Özden; **a.g.e.**, s.22.

piyasasındaki trendleri içeren bilgilerin ve verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yayılması eğitimden iş yaşamına geçişi kolaylaştırmaktadır.[218]

Söz konusu destek mekanizmasının sağlanabilmesi adına İŞKUR Üniversite İrtibat Noktası önemli roller üstlenecektir. Öğrencilere, işgücü piyasası hakkında doğru ve güncel bilgiler sağlayıp kariyer planlaması yapmak ve bu kişileri işgücü piyasasına hazırlamak İŞKUR'un KİK olarak yapması gereken asli görevlerdendir. İrtibat noktaları bünyesinde hizmet sunabilmesi için tahsis edilmiş yerlerde öncelikle gerekli fiziki altyapının yeterli olması gerekmektedir. Ofis malzemeleri (fotokopi makinesi, bilgisayar vb.), fiziki şartlar (birebir görüşmeye imkân verecek bir ofis ortamı, 20-25 kişilik gruplara yönelik bir grup görüşmesi gerçekleştirilebilecek bir ofis ortamının olması vb.) ve bilişim altyapısının (öğrencilerin işgücü piyasası, mevcut açık işler, İEP fırsatları vb. bilgilere ulaşabileceği birkaç adet bilgisayarın bulunması, internet bağlantısı, sunum yapılabilmesi için gerekli teçhizat vs.) elverişli olması lazımdır. Tüm bunların yanında bu irtibat noktalarında çalışacak iş ve meslek danışmanı sayısının, irtibat noktasının bulunduğu üniversitenin öğrenci potansiyeli düşünülerek planlanması gerekmektedir. Söz konusu fiziki ve kurumsal koşulların sağlanması sağlıklı bir hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi için asgari şartlar olarak görülmektedir.

İŞKUR'un bundan sonra yapması gerektiği düşünülen politika faaliyeti ise, söz konusu irtibat noktası hizmetlerinin öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerine daha makro düzeyde cevap vermesini sağlamaktır. Yukarıda da bahsedildiği üzere işgücü piyasasına ilişkin güncel veriler üretebilecek bir veri tabanının bulunması iş ve meslek danışmanlarının öğrencilere sunduğu hizmetlerin daha sağlam bir temele oturtulmasını sağlayacaktır. Bahse konu veri tabanında bulunması gerektiği düşünülen bilgiler ise şu şekilde sıralanabilir;

i) <u>Güncel işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler, veriler</u>: Bu başlık altında yer alacak bilgiler, gençlerin işgücü piyasasının genel görünümü işsizlik, istihdam, açık işler vb. hakkında bilgi sahibi olabildiği, ayrıca iş, meslek, çalışma yaşamı vb. konular hakkında genel çerçevede bilgilendirildiği bir alandır,

[218] ILO; **The youth employment crisis: A call for action, Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference**, Cenevre 2012, s.14.

ii) Çalışabilir işgücünün eğitim profilinin çıkarılabileceği veriler: Bu başlıkta gençlere, çalışan veya işsiz kişilerin hangi eğitim seviyesine sahip olduğu, hangi bölümlerden mezun olduğu, hangi ücret düzeylerine sahip oldukları vb. hakkında bilgiler sağlandığı alandır,

iii) Üniversite mezun bilgilerinin yer aldığı bir veri seti: Bu başlık, üniversiteden mezun olan kişilerin yer aldığı, bu kişilerin hangi üniversite ve bölümden mezun olduğu, bu kişilerin işgücünde olup olmadıklarının tespitinin yapıldığı bir alandır. Bu başlık ile bir önceki başlık içerik olarak benzerlik gösterse de, mezun bilgileri İŞKUR'un yanında üniversitelerin kullanımına açılabilecek veya doğrudan üniversitelerden temin edilecek bilgilerdir.

iv) Çalışanların sektöre/mesleğe göre kırılımının yer aldığı bir veri seti: Gençlere, çalışan işgücünün hangi sektörlerde hangi mesleklerde çalıştığı, sektöre ve mesleğe göre işsizlik, istihdam, işgücüne katılım, eğitim profilleri vb. hakkında bilgilerin yer aldığı alandır.

v) İEP fırsatlarının yer aldığı bir veri seti: Bu başlık altında ise işverenlerden alınan İEP fırsatları yer almaktadır. Oluşturulacak sistemde böyle bir alanın bulunması, iş ve meslek danışmanlarının öğrencileri yönlendirmede kullanabilecekleri etkili bir araç tasarlanmasına imkân sağlayabilir.

Örneğin öğrencilerin, okuduğu bölümden mezun olan kişi sayısı, mezunların hangi sektörde/meslekte çalıştığı, bölüm bazında işsiz sayısı, ücret ortalamalarının ne olduğu gibi işgücü piyasasına ilişkin özel verilerle desteklenen bir iş ve meslek danışmanlığı süreci, hem kurumsal prestijin artmasını sağlayacak hem de öğrencilerin sunulan hizmetlerden yararlanmalarını teşvik edecektir. Söz konusu veriler ilgili kurumlar aracılığıyla temin edilebilecektir. Örneğin, çalışan sayısı, ücret düzeyi vb. veriler Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) aracılığıyla, mezun sayısı, güncel öğrenci sayısı vb. veriler Yükseköğretim Kurulu(YÖK) aracılığıyla sağlanabilecektir. Hâlihazırda mezun olan öğrencileri takip edebilecek kurulmuş bir mezun takip sistemi olmadığından, İŞKUR ve YÖK arasında gerçekleştirilebilecek bir protokol çalışması ile hem halen okuyan hem de mezun olan kişilerin yer aldığı bir mezun veri tabanı oluşturulması yararlı görülmektedir. Bu mezun veri tabanında yer alan kişilerin de İŞKUR veri tabanında yer almasının sağlanması, bu kişilerin profillerinin çıkarılmasına

ve takip edilmesine olumlu katkı sunacağı düşünülmektedir. Böylece üniversitelerin de öğrencilerini takip etme ve işgücü piyasasına hazırlama gibi görevlerini İŞKUR ile birlikte gerçekleştirme fırsatı doğacaktır.

4.2 İŞ ARAMA YARDIMI

Öğrencilere mezun olmadan önce ve iş arayanlara iş arama noktasında gerekli desteğin sağlanması, okuldan işe geçiş süresinin kısalmasına ve iş arayanlar ile açık işlerin daha doğru bir biçimde eşleştirilebilmesine yardımcı olmaktadır. İş arama yardımı kapsamında; açık işler ile ilgili bilgilere erişim, danışmanlık, iş kulüpleri ve fuarları gibi işe yerleştirme hizmetleri ve AİPP'lere başvuru gibi bireysel eylem planlarının oluşturulması faaliyetleri yer almaktadır. İŞKUR'un maliyet etkin faaliyetler olarak görülen iş arama yardımını sağlama kapasitesinin geliştirilmesi, gençlerin işgücü piyasasına geçişini geliştirecektir.[219] Bu açıdan değerlendirildiğinde İŞKUR'un sunmuş olduğu faaliyetler açısından bir takım öneriler şöyle sıralanabilir:

4.2.1 İş Arama Becerileri ve Mülakat Teknikleri

İş arama yardımı faaliyetleri kapsamında gençlerin iş bulma noktasında nelere dikkat etmesi, hangi hazırlıkları yapması, ne gibi bir yol izlemesi gerektiğine ilişkin profesyonel destek alması onların işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Bu yönüyle, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında öğrencilere yönelik sunulan iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hizmeti büyük önem kazanmaktadır. ILO'nun 2012 yılında genç işsizliğine ilişkin olarak düzenlemiş olduğu bir konferansta, politika önerisi olarak, okul müfredatlarında iş arama tekniklerine ilişkin bir dersin bulunmasının, hem kariyer rehberliğini güçlendireceği hem de gençlerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgilere erişimini geliştireceği belirtilmiştir. [220] Gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce bu gibi iş aramayı destekleyici hizmetler almasının, kariyer yolculuklarının başarılı bir şekilde başlamasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu hizmetleri almayan gençlere de iş arama yardımının yapılması, gençleri teşvik edici bir yöntemdir.

İŞKUR için politika önerisi olarak; üniversite irtibat noktasının bulunduğu üniversitelerde, son sınıf öğrencilerin mezun olmadan önce bu hizmetten yararlandırılmasının İŞKUR ve üniversiteler arasında yapılacak protokollerle zorunlu

[219] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.33.
[220] ILO; **The youth employment crisis: A call for action,** s.8.

olması sağlanabilir. Böylece öğrencilerin, işgücü piyasasına girdiklerinde iş arama noktasında, iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hizmetini almayan kişilere kıyasla daha avantajlı bir konumda olmaları sağlanabilir.

Ayrıca eğitimini tamamlamış veya yarıda bırakmış kişilere de iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hizmetinin sunulması onların işgücü piyasasında yer edinebilmelerine katkı sunabilir. Özellikle işsizlik sigortasına başvurmuş kişiler öncelikli olmak kaydıyla, iş arayan kişilerin, iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hizmetinden yararlandırılmasının zorunlu bir çerçeveye oturtulması bireylerin bir an önce atıl durumdan çıkıp üretim sürecine dâhil olmalarına katkı sağlayabilir. Bu çerçevenin oluşturulabilmesi için iş arayan kişi ile öncesinde bir istihdama yeniden katılım için sözleşme imzalanması ve iş arayana bir takım sorumluluklar yüklenmesi gerekmektedir. Böylece, iş arayan kişinin aktif bir şekilde iş arama sürecine dâhil olması ve ardından da mümkün olan en kısa sürede işgücü piyasasına geçişinin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

4.2.2 Kariyer Günleri ve İstihdam Fuarları

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden kariyer günleri ve istihdam fuarlarının işgücü arz ve talebinin bir araya getirilmesinde çok önemli bir rolü bulunmaktadır. Bunun yanında, neredeyse her üniversite kendi öğrencilerine kariyer günü vb. hizmetler sunmaktadır. Söz konusu hizmetler İŞKUR tarafından da sunulmakta olduğundan mükerrerlik durumu söz konusudur. İstihdam fuarları ve özellikle de kariyer günlerinin üniversiteler ile işbirliği içinde gerçekleştirilmesi hem kaynakların etkin bir şekilde kullanımı sağlayacak hem de üniversiteler açısından işgücü piyasası bağlantısı İŞKUR aracılığıyla sağlanmış olacaktır.

4.2.3 Bireysel Eylem Planı

İş arama yardımı kapsamında sunulması gerekli hizmetlerden bireysel eylem planı hazırlanması, eğitimden iş yaşamına geçiş sürecinin en önemli destek faaliyeti olduğu düşünülmektedir. Aksi halde bireyler iş arama yardımından faydalanamamaktadır. OECD tarafından 14 ülkede gerçekleştirilen bir çalışmada, danışmanlık hizmetlerine ve işgücü piyasası ile ilgili bilgilere erken erişim, etkili bir geçişin özelliklerinden birisi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında OECD,

"aktif kariyer planlaması"nın danışmanlığın temelini oluşturduğunu ve kişisel ve mesleki gelişim üzerinde odaklandığını vurgulamaktadır.[221]

Bireysel eylem planı hazırlanması, bireyin geçiş sürecinin tamamını kapsayacak bir hizmet bütünü oluşturduğundan özellikle öğrencilerin bu hizmetten yararlanmaları yukarıda iş arama becerileri ve mülakat teknikleri hizmetinde olduğu gibi zorunlu bir çerçeveye oturtulabilir. Bireysel eylem planının, üniversite birinci sınıftan itibaren başlayacak şekilde hazırlanması, hem öğrencilerin işgücü piyasasına girmeden önce yerine getirmesi gereken bireysel sorumluluklarını hem de öğrencilerin istihdam edilebilirlikleri kapsamında sunulabilecek AİPP araçlarının takibini kolaylaştıracaktır.

Genel olarak da iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin belirli bir süre sunulması (örneğin ortalama 20-30 dk.) ve mümkünse randevulu bir şekilde gerçekleştirilmesi, hem hizmetin kalitesini hem de kurumsal saygınlığı arttıracaktır. Bunun yanında, hazırlanan bireysel eylem planları ile öğrencilere, onların istihdam edilebilirliklerini arttırıcı bir takım görev ve sorumluklar yüklenmesi ve düzenli aralıklarla bireysel eylem planlarının takip edilmesi, iş ve meslek danışmanlığı sürecinin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaktır.

Sonraki aşama olarak, mezun olan öğrencilere, iş arama yardımı/danışmanlık hizmeti almak şartıyla, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmak üzere belirli bir miktar ücret verilebilir. Bu kapsamda, öğrencilerin yapması ya da yerine getirmesi gerekenler:

- İŞKUR'a kayıt olmak,
- İş arama becerileri ve mülakat teknikleri eğitimi hizmetlerine katılmak,
- Kendisine sistem tarafından atanan iş ve meslek danışmanı ile belirli periyotlarla görüşmek (ayda bir ya da iki ayda bir vs.),
- Bireysel eylem planı hazırlanması ve sözleşme imzalanarak karşılıklı taahhütleri belirlemek.

4.3 İEP EŞLEŞTİRME SİSTEMİ

Bir diğer politika önceliği, gençlerin işgücü piyasasına girmeden önce çalışma deneyimi elde edebilecekleri bunun yanında da en önemlisi deneyim kazanırken gelir elde edebilmesine imkân tanıyan "İEP"tir. Eğitimden, yatırım planlamasına; teşvik sistemlerinden, beşeri sermaye yatırımına; kariyer planlamasından, mesleki eğitim

[221] Dünya Bankası; **a.g.e.**, s.33.

programlarına kadar bir dizi alanda temel politikaların belirlenip, politika belgelerinin hazırlanmasında işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespitinin büyük bir öneme sahip olduğundan hareketle, 4904 sayılı Kanun ile İŞKUR; "İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, ..., işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak" görevlerini, dinamik bir yapı gösteren işgücü piyasasındaki değişimleri takip ederek, işgücü piyasasında önemi azalan ve artan meslekleri tespit ederek gerçekleştirmektedir.[222]

Genel bir çerçeve çizebilmek adına, 2015 yılı 15 Mart-30 Nisan tarihleri arasında, 75 ilde tamsayım 6 ilde örneklem yöntemi ile yürütülen işgücü piyasası araştırması çalışmasında Türkiye genelinde 96.877'si 10+ istihdamlı, 6.513'ü 2 ile 9 kişi arası istihdamlı işyerleri olmak üzere toplam 103.390 işyeri ziyaret edilmiştir.[223] Söz konusu piyasa araştırması neticesinde işyerlerinin sektör, insan kaynağı, eleman ihtiyacı gibi konularda mevcut durum analizi ve gelecek planlamasına ilişkin bilgiler alınmaktadır. Bu yönüyle, İŞKUR'un ulaşabileceği işveren potansiyelinin büyüklüğü göz önüne alındığında gençler için sunulabilecek çalışma deneyimi fırsatlarının da geniş olduğu düşünülmektedir. Yol haritasının ilk halkasını oluşturan genel bir işgücü piyasası bilgi sisteminin içerisinde yer alabilecek bir "İEP fırsatları" bölümü, gençlere hitap edebilecek, onların ilgisini çekebilecek ve İŞKUR hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayabilecek etkili yöntemlerden bir tanesidir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında, işyeri ziyaretleri yapılmakta olup, söz konusu ziyaretler sırasında işverenlerden alınabilecek İEP taleplerinin bir veri tabanında tutulması, gençlere sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin tamamlayıcısı niteliğinde rol oynayabilir. Ayrıca, İEP ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa, deneyimsiz kişilerin hem deneyim kazanmasına hem de gelir elde etmesine olanak tanıması programın önemli avantajlarındandır.

Ancak bunun yanında, İEP katılım şartları incelendiğinde yaş aralığının çok geniş olduğu görülmektedir (15 yaştan başlayıp emekliliğe kadar süren dönemi kapsamaktadır). Bu durumun uygulamada programın etkinliğini azaltacağı düşünülmektedir. Katılımcıların, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama

[222] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.95.
[223] **İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu**; s.97.

yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacından hareketle düzenlenen İEP, çalışmanın ikinci bölümünde de dile getirildiği üzere işverenler tarafından suiistimal edilmeye açık olmaktadır. İEP katılımcılarının, işverenler tarafından mevcut çalışanlarının ikamesi olarak görülmesi uygulamada programı amacından saptırabilmektedir.

Bu konuya ilişkin olarak ILO'nun düzenlemiş olduğu konferansta, gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin yavaş ve güvencesiz bir şekilde gerçekleşmesi, çalışma deneyiminin eksik olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu kapsamda, stajyerlik, çıraklık ve diğer çalışma deneyimi programlarını iş bulma şansını arttırdığı, ancak diğer yandan da işverenlerin söz konusu program katılımcılarını ucuz işgücü ya da mevcut çalışanın ikamesi olarak görmesi riskini de taşımaktadır. Bunun önüne geçmek için gerekli denetim ve yaptırım mekanizmalarının iyi bir şekilde işlemesi, programın sertifikalandırılması ve en önemlisi bu programların, gerçek bir öğrenme deneyimi olduğu algısının yerleştirilmesi gerekmektedir.[224]

İŞKUR'un İEP'e yönelik olarak yapması gerekli görülen düzenlemeler öncelikle, programa katılım yaşının sınırlandırılması ve genelde daha önce çalışma deneyimi kazanmamış kişilerin program kapsamında önceliklendirilmesidir. Örneğin 20 yıllık bir çalışma deneyimi olan ve emekliliğine 5 yıl kaldığı düşünülen 60 yaşındaki bir kişinin bu programa katılması, ne programın amacına hizmet edecektir ne de sahip olunan maddi kaynağın verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Bu kişilerin başka AİPP araçları ile (TYP vb.) işgücüne dâhil edilmesinin daha yararlı olacağı öngörülmektedir.

Bu açıdan, üniversite öğrencilerine yönelik olarak İEP hizmetinin ağırlığının arttırılması gerekmektedir. İŞKUR ve üniversiteler arasında gerçekleştirilebilecek bir protokol ile özellikle son sınıf öğrencilerin, İEP'e katılım zorunlu hale getirilerek İŞKUR'un işyeri havuzundan öğrencilerin mesleklerine uygun işyerlerinin belirlenmesi ve öğrencilerin stajlarını yapabilmeleri sağlanabilir.

4.4 MOBİL UYGULAMA VE SOSYAL MEDYA

Çalışma kapsamında da temel alınan eğitimden iş yaşamına geçişte kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetinin kolaylaştırıcı rolünden hareketle, hizmet

[224] ILO; **The youth employment crisis: A call for action**, s.7.

sunumunu yürüten iş ve meslek danışmanlarının kullanabileceği araçların çeşitli ve etkili olması hem sunulan hizmetin kalitesinin artmasına hem de yararlanıcı profilinin niteliğinin yükselmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, danışmanlık sürecinin bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenmesi, hizmetin hızlı, etkili ve geniş bir şekilde sunulmasına olanak verebilmektedir.

Günümüzde gençlerin yüksek oranda kullandığı mobil aygıtlar (akıllı telefon, tablet vs.) ve bunun yanında sosyal medya hesapları (facebook, twitter, instagram vb.) İŞKUR'un önümüzdeki yıllarda özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip kişilere yönelik farkındalığını arttıracak özel alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere, İŞKUR yararlanıcı profilinin yaklaşık %82'si lise ve altı eğitim düzeyine sahip olduğundan lise üzeri eğitim düzeyine sahip kişiler arasında İŞKUR'un tanınırlığı ve bilinirliğinin çok az olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan, bu genç kitleye ulaşmanın en kolay ve en etkili yollarından birinin, mobil uygulamalar ve sosyal medya hesapları aracılığı ile olacağı düşünülmektedir. İŞKUR mobil uygulaması mevcut olmakla birlikte uygulamanın içerik ve görsel olarak henüz istenilen seviyede olmadığı düşünülmektedir. Öğrencilerin ve mezunların ilgisini çekebilecek işgücü piyasasına ilişkin güncel, içerik ve görsel olarak dikkat çekici, gençlerin doğrudan ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilecek kısa ve hap bilgilerin sunulduğu bir mobil uygulamanın, İŞKUR'un gençler arasında farkındalığının artmasını sağlayacaktır.

Sosyal medya hesapları noktasında da, yine mevcutta İŞKUR'un sosyal medya hesapları bulunmakla birlikte, paylaşım yapılan içeriklerin gençlerin ilgisini çekmekten, ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermekten uzak olduğu düşünülmektedir. Söz konusu içeriklerin gençlerin işgücü piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak kullanabileceği bilgilerden, haberlerden, araştırmalardan vs. hazırlanması gerektiği ve hem genel bir İŞKUR sosyal medya hesabı hem de bahsi geçen üniversite irtibat noktasının bulunduğu üniversiteye özel sosyal medya hesaplarının oluşturulması(örnek; Gazi Üniversitesi-İŞKUR Facebook hesabı, Orta Doğu Teknik Üniversitesi-İŞKUR Twitter hesabı vs.), söz konusu sosyal medya içeriklerinin hazırlanmasında üniversite öğrenci kulüpleri, üniversitede bulunması halinde kariyer merkezi, araştırma uygulama merkezi vb. merkezlerin, hatta öğrencilerin veya mezunların doğrudan içeriklere dâhil olmasının sağlanması öğrenci ve mezunlara ulaşmada etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Gençler arasındaki İŞKUR algısını daha olumlu bir havaya çevirmek için genç dostu bir İŞKUR algısının oluşturulması gerekmektedir. Bu açıdan mobil uygulamalar, sosyal

medya hesapları vs. bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılarak gençlere hizmet sunumunun günün şartları ve ihtiyaçlarına göre esnek bir hal almasının sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

4.5 ONLINE DANIŞMANLIK

Çalışma kapsamında sıklıkla, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanılması, bilginin hızlı, kolay ve ucuz bir şekilde paylaşılmasına imkan tanıdığından bahsedilmişti. Bu açıdan online tabanlı bir hizmet sunum ağının oluşturulması genç hedef kitleye ulaşmada olumlu olabilecek faaliyet alanlarından bir diğeridir. Hâlihazırda İŞKUR internet sayfasında kişilerin kayıt, başvuru yapabileceği, birtakım bilgiler alabileceği bir portal bulunmakta birlikte internet üzerinden kullanılabilecek araçların çeşitliliğinin artması, bilgilendirme ve yönlendirme faaliyetlerinin kolaylaştırılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda, önümüzdeki yıllarda teknolojide yaşanan sürekli değişim neticesinde işgücü piyasasında kullanılan araç ve yöntemler de bir değişim geçirecektir. Buradan hareketle, genellikle herkesin iş arama sürecinde kullandığı klasik bir iş arama aracı olan CV'nin, teknolojinin giderek yaygınlaşması ve hayatın her alanında etkisini göstermesi ile uyumlu olarak değişeceği düşünülmektedir. Bu yönüyle, ileride teknolojiyle uyumlu bir şekilde "Video CV" kullanımının yaygınlaşacağı öngörülmektedir. Video CV ile birey kendini detaylı bir şekilde anlatma imkanı bulmakta, işverenin kişiyi dış görünüş, ifade ve temsil yeteneği, hitabet, ikna kabiliyeti vb. konularda, klasik yazılı CV ile karşılaştırıldığında kişiyi daha iyi değerlendirme imkanının olacağı düşünülmektedir. Bu hizmete imkan verecek bir çalışma ortamının ayarlanabilmesi hizmetin çeşitliliği ve kalitesinin arttırılmasında önemli görülmektedir. Bu alanda gerekli çalışmaların yapılmasında İŞKUR öncü rol üstlenebilir.

Genel itibariyle değerlendirildiğinde, İŞKUR'un sunmuş olduğu iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin yüksek eğitim düzeyine sahip kişilere daha etkili bir şekilde sunulabilmesi için bahsedildiği üzere çeşitli araçlarla desteklenmesi hizmetin kalitesini ve etkinliğini arttıracaktır.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Eğitimden iş yaşamına geçiş süreci son yıllarda yaşanan ekonomik, sosyal, kültürel, bilimsel, teknolojik gelişmeler ve değişmeler neticesinde üzerinde önemle durulması gereken bir hal almıştır. Günümüz toplumlarında ülkelerin kendi vatandaşlarının ihtiyaç ve beklentilerini karşılaması ve diğer ülkelerle rekabet edebilirliğe sahip olmasının temel etmenlerinden biri ekonomik anlamda güçlü bir yapıya sahip olmaktan geçmektedir. Ekonomik kalkınmanın gerçekleşebilmesi için de ülkelerin sahip olduğu kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir.

Küreselleşmenin hızla artması ve yaygınlaşması ülkelerin birbiri ile olan ekonomik etkileşimini arttırmıştır. Son yıllarda yaşanan küresel krizlerin ülkeleri büyük oranda etkilemesi bu etkileşim dolayısıyla ortaya çıkan bir durumdur. Bu açıdan, ülkeler ekonomik krizin olumsuz etkilerini giderebilmek adına, istihdam temelli büyüme modellerine ağırlık vermiş ve böylece sahip olunan beşeri sermayenin önemi giderek artmıştır. Beşeri sermayenin nitelikli bir şekilde yetiştirilip ekonomik kalkınma sürecine dahil edilmesi, kalkınmanın sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır.

Nitelikli bireyler yetiştirmenin ilk adımı, kaliteli bir eğitim sistemine sahip olmaktır. Bireyin bir bütün olarak hayata hazırlanması ve katılmasını sağlayan eğitim süreci tamamlandığında, birey yaşamının geri kalan kısmını bu süreçte elde ettiği bilgi ve becerilerle yönetmekte ve üretim süreci olan işgücü piyasasına geçiş yapmaktadır. Bu geçişin, kısa bir sürede ve bireyin sahip olduğu bilgi ve beceriler ile çalışılan işin gerektirdiği niteliklerin uygun bir şekilde eşleşmesi, beşeri sermayenin verimli kullanılmasını sağlamakta ve ekonomik kalkınmaya katma değer sağlamaktadır.

Eğitimini tamamlayıp işgücü piyasasına tam bir katılım sağlamak, her birey için her zaman kolay olmamaktadır. Bu geçiş sürecinin en kısa sürede ve sorunsuz bir şekilde tamamlanabilmesi için bireylerin işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklere, bunun yanında da işgücü piyasası hakkında temel bilgilere sahip olması gerekmektedir. Günümüz işgücü piyasasında yer alabilmek için yüksek bir eğitim düzeyinin yanında işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ve talep edilen yeni bilgi ve becerilere de sahip olmak ve uyum sağlamak gerekmektedir.

Eğitimden iş yaşamına geçiş süreci sadece belli kişiler veya kurumlar için değil tüm toplum için aynı derecede önemli bir konudur. Her bireyin sahip olduğu özellikler ve imkânlar farklı olduğundan, her birey aslında başlı başına farklı birer örnektir. Bu açıdan, bireylerin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi, ne gibi yetkinliklere sahip olduğunun belirlenmesi, istek ve beklentilerinin tanımlanması geleceğe yönelik planlama yapılmasına ışık tutacaktır. Bunu sağlamak için de gerekli destek mekanizmalarının var olmasına ve iyi işlemesine bağlıdır. Toplumun bütün kesimlerinin işbirliği içinde, gençlere daha iyi bir gelecek sunması sorumluluğu bulunmaktadır. Özellikle kurumsal düzenlemelerle bireylerin yaşam döngüsü içerisindeki geçişlerini sağlamada yardımcı olması gerekmektedir.

Bu yönüyle, öncelikle eğitim kurumlarında bireyin yaşama iyi bir şekilde hazırlanması, hayatın ilerleyen aşamalarında toplumda üretken bir birey olarak yerini alabilmesi, kendi yaşamlarını yönetebilecek ve yönlendirebilecek bilgi ve becerilerle yetiştirilmeleri hayata sağlıklı bir başlangıç yapabilmenin temel adımlarındandır. Daha sonrasında ise işgücü piyasasının, bireylerin eğitim hayatı boyunca edindiği tecrübelerle uyumlu bir şekilde olması, bireylerin işgücü piyasasına adaptasyonlarının doğru, zamanında ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine katkı sunmaktadır.

Bireyin bir bütün olarak hazırlandığı eğitim hayatı ile bir bütün olarak üretim sürecine dahil olup topluma katma değer kattığı işgücü piyasası arasındaki geçiş sürecinin öneminden hareketle, kurumlar arası işbirliğinin bu geçişi sağlıklı bir şekilde tamamlamadaki rolü ön plana çıkmaktadır. Eğitim kurumları ve işgücü piyasası aktörleri arasındaki iletişim ve işbirliğinin mevcut olması ve sürdürülebilir olması geçiş sürecinin başarılı bir şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır.

Bu kapsamda, çalışmanın temelini oluşturan eğitimden iş yaşamına geçiş sürecine ilişkin olarak, ilk bölümde genel bir kavramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Genel itibariyle, birçok kavram konuyla ilgili olmasına karşın, çalışma kapsamında sadece temel ve içerikte sıkça kullanılan kavramlara yer verilmiştir. Bu bölümden elde edilen bilgiler neticesinde, eğitim sürecinin ve günümüz işgücü piyasasının geçirdiği değişim ve gelişimin önemi ön plana çıkmıştır. Bunun yanında, eğitim hayatına başlamasından çalışma yaşamının sonuna kadar hayat boyu devam eden bir süreçte, bireyin bir bütün olarak ele alınması gerektiği hususu karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın ikinci kısmında ise, eğitimden iş yaşamına geçişin ne olduğu, ne gibi süreçleri kapsadığı, hangi faktörlerin bu geçiş sürecine etki ettiği ve bu geçiş sürecinin önemine ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir. Bu geçiş sürecinin daha iyi kavranmasına yönelik olarak bir takım istatistiki veriler de çalışma içeriğinde yer almıştır. Daha sonrasında ise dünyadaki gelişmelerle eğitimden iş yaşamına geçişin nasıl algılandığı ve bu konuya ilişkin ne gibi faaliyetlerin uygulandığı aktarılmaya çalışılmıştır. Bu bölüm değerlendirildiğinde ise, eğitimden iş yaşamına geçişin çok kolay olmadığı, her geçen gün gelişen ve değişen işgücü piyasasına uyum sağlayabilmek için bireylerin kendi istihdam edilebilirliklerini koruması ve çeşitli yollarla bireylerin bu geçiş sürecinde desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Üçüncü bölümde, eğitimden iş yaşamına geçişte Türkiye'deki durum hakkında genel bir değerlendirme yapılarak, KİK'lerin, detayında ise bu geçiş sürecini destekleyici faaliyetlerden biri olan ve çalışmanın temelini teşkil eden kariyer rehberliği ve danışmanlığının ülkemizdeki karşılığı olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin bu geçiş sürecindeki rolüne değinilmiştir. Ayrıca ulusal politika metinlerine de bu kapsamda yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise, tüm elde edilen bilgilerden yola çıkılarak İŞKUR için bazı yol haritaları oluşturularak eğitimden iş yaşamına geçişin desteklenmesine yönelik öneriler getirilmiştir.

Sonuç olarak, eğitimden iş yaşamına geçiş süreci hem bireyler hem de ülke adına önem arz ettiğinden bu geçiş sürecinin en az kayıpla tamamlanması için hem eğitim hem de işgücü piyasası süreçlerinin çok iyi planlanması ve dinamik bir hal alan günümüz yaşam döngüsünün çok iyi bir şekilde takip edilmesini gerektirmektedir.

Son yıllarda büyük bir gelişim ve değişim gösteren İŞKUR, 5-8 Mayıs 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen 10. Dünya Kongresi'nde, uluslararası işbirliğine, deneyim paylaşımına, ortak bilginin oluşturulmasına, istihdamın teşvik edilmesi ve sürdürülebilirliğine katkılarını sunmak için Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) başkanlığına aday olmuş ve seçilmiştir. Üye ülkeler için kamu istihdam politikaları konusunda ortak bir öğrenme ve bilgi paylaşımı platformu olmanın yanında, WAPES, teşkilat yapısında barındırdığı Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi

aracılığıyla küresel anlamda geniş kapsamlı politika belirleyici bir niteliğe de sahiptir.[225] Buradan hareketle, böyle önemli bir etkinliği olan İŞKUR'un diğer ülke uygulamalarından da yararlanarak, eğitim hayatını tamamlayıp işgücü piyasasına geçiş yapacak gençleri destekleyici etkin mekanizmalar kurması, özellikle sunduğu hizmetlerde her geçen gün önemi artan bilgi ve iletişim teknolojilerinin de yardımıyla daha hızlı ve daha geniş bir hedef kitleye ulaşması gerekmektedir.

[225] Türkiye İş Kurumu; **İstihdamda 3İ**, Sayı 17, s.4.

KAYNAKÇA

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

Atay, Salim vd. (ve diğerleri); **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Türkiye İş Kurumu, 1. Baskı, Ankara Ekim 2011

Biçerli, M. Kemal; **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2011

Bodur, Zeynep; **İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2013

Cedefop; **Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions**, Luxembourg 2014

Dünya Bankası; **Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması**, Haziran 2008, Rapor No.44408 _ TU

Euler, Dieter; **Germany's dual vocational training system: a model for other countries?**, Bertelsmann Stiftung,2013 http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/2013_study_german_vet_system.pdf

European Commission; **Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures**, 2014

European Commission; **EU measures to tackle youth unemployment**, 2013, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11578&langId=en

Hansen, Ellen-International Labour Organization (ILO); **Career Guidance: A Handbook for Low- and Middle-Income Countries**, 2006

ILO-The MasterCard Foundation; **What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?**, Technical Brief No.1, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_343153.pdf

ILO; **The youth employment crisis: A call for action, Resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference**, Cenevre 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf

ILO; **Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys**, Work4Youth Publication Series No. 29, 2015

Işığıçok, Özlem; **İstihdam ve İşsizlik**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2011

İŞKUR 8. Genel Kurul Raporu, 2015

Karagülle, Başak; **Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007

Kısa, Salman; **İşkur ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İşkur İl Müdürlüğü ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2012

Korkmaz, Adem; Adnan Mahiroğulları; **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları –Türkiye ve AB Ülkeleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Bursa 2007

Küpeli, Özlem; **Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu ile İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014

Milli Eğitim Temel Kanunu

Mourshed, Mona; Diana Farrell; Dominic Barton; **Education to employment: Designing a system that Works**, McKinsey Center for Government, 2012

OECD: **Career guidance and Public Policy: Bridging the Gap**, 2004

OECD; **Education Indicators in Focus**, 2013/04 (April) http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-indicators-in-focus_22267077

OECD; **Education Policy Outlook 2015-Making Reform Happens**, 2015

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018

Özdemir, Süleyman; Halis Yunus Ersöz; İbrahim Sarıoğlu; **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi**; İstanbul Ticaret Odası; 2006; Yayın No: 2006-45

Özden, Mehmet Cemil; **Bireysel Kariyer Yönetimi 1-İş Yaşamına Hazırlık**, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara Ağustos 2015

Öztürk, Özkan; **İstihdam Konusunda Kobi'lerin Önemi ve Kobi Alanında Eğitim İstihdam İlişkisi Açısından Kamu İstihdam Kurumunun Rolü**, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007

Quintini, Glenda and Sébastien Martin; Same Same but Different: **School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 154, OECD Publishing, 2014

Sayan, Serdar, Ozan Acar, İdil Bilgiç - **Türkiye İş Kurumu; Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu Teknik Destek Projesi-Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesi Raporu**, 2014

Tansel, Aysıt; **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**; Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul Kasım 2012

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü; **Aylık İstatistik Bülteni**, Mart 2016.

Türkiye İş Kurumu; **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 17

Türkiye İş Kurumu; **İstihdamda 3İ Dergisi**, Sayı 18

Türkiye İş Kurumu; İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, **Yayınlanmamış Bilgi Notları**

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018

Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023

Varçın, Recep; **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara Ocak 2004

Yağmur, Ayten; **İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayii Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2009

Yeşilyaprak, Binnur; **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya**, Pegem Akademi, 2. Baskı, Ankara 2012

Yılmaz, Gözde; **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kıskacında Birey**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2009

İnternet Kaynakları

2015 Ocak-Kasım Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verileri http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html (12.02.2016)

European Commission; http://www.youth-guarantee.eu/ (02.04.2016)

Europe 2020 http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (18.10.2015)

Lifelong Learning http://education.stateuniversity.com/pages/2181/Lifelong-Learning.html (06.05.2016)

http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx (04.05.2016)

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx (05.02.2016)

OECD NEET https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm (04.04.2016)

G20 https://www.interaction.org/project/g7g20/overview (02.05.2016)

OECD Young Population https://data.oecd.org/pop/young-population.htm (18.04.2016)

TÜİK veritabanı http://www.tuik.gov.tr/Start.do

http://www.askeribilgiler.com/2015/05/turkiyenin-asker-sayisi-2015.html (16.04.2016)

UNICEF http://www.unicef.org.tr/sayfa.aspx?id=51 (25.10.2015)

Yükseköğretim Kurulu https://istatistik.yok.gov.tr/ (25.04.2016)

ÖZGEÇMİŞ

Ramazan BEĞBOĞA, 14 Mayıs 1987 tarihinde Bingöl'de doğdu. İlkokul ve ortaokulu 1993-2001 yılları arasında Bingöl Atatürk İlköğretim Okulu'nda okuyup, lise eğitimini ise 2001-2004 yılları arasında Bingöl Atatürk Lisesi'nde tamamladı. 2005 yılında Gazi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler bölümünü kazandı ve bir yıl İngilizce hazırlık ve dört yıllık temel eğitimin ardından 2010 yılında mezun oldu. 2013 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görevine başladı. Halen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı'nda çalışmaktadır.