

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ DÖNÜŞÜM
SÜRECİNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI: TAŞRA
TEŞKİLATINA İLİŞKİN BİR MODEL ÖNERİSİ**

**Vural KOÇ
0740203018**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Yakup ALTAN**

ISPARTA - 2020



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI



Öğrencinin Adı Soyadı	Vural KOÇ		
Anabilim Dalı	Kamu Yönetimi		
Tez Başlığı	Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumlarının Dönüşüm Sürecinde İş ve Meslek Danışmanlığı: Taşra Teşkilatına İlişkin Bir Model Önerisi		
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)			
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği ve YÖK Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz 04 / Şubat / 2020 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.			
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman	Prof. Dr. Yakup ALTAN Süleyman Demirel Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ Süleyman Demirel Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa LAMBA Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	
Jüri Üyesi	Dr. Öğretim Üyesi Sezai ÖZTOP Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	☒ Kabul ☐ Ret	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

YÖK LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 22-(6) Tez sınavının tamamlanmasından sonra jüri dinleyicilere kapalı olarak, tez hakkında salt çoğunlukla kabul, ret veya düzeltme kararı verir. Tezi kabul edilen öğrenciler başarılı olarak değerlendirir. Bu karar, enstitü anabilim/anasanat dalı başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi başarısız bulunarak reddedilen öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gerekli düzeltmeleri yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunmada da başarısız bulunan öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.

⁴ Tezi **REDDEDİLEN** öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum *“Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumlarının Dönüşüm Sürecinde İş ve Meslek Danışmanlığı: Taşra Teşkilatına İlişkin Bir Model Önerisi”* adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

A blue ink signature of Vural Koç, consisting of stylized cursive letters.

Vural KOÇ

04/02/2020

(KOÇ, Vural, *Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumlarının Dönüşüm Sürecinde İş Ve Meslek Danışmanlığı: Taşra Teşkilatına İlişkin Bir Model Önerisi*, Doktora Tezi, Isparta, 2020)

ÖZET

Çalışmanın amacı Türk kamu istihdam kurumunu aracılık hizmetlerine başlamasından günümüze kadar geçen sürede; yapı, mevzuat, uygulama ve personel bakımından tarihsel süreçte ve dönemler halinde ele alarak İŞKUR’un taşra teşkilat yapısının ve yönetiminin, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uyumunu incelemektir.

Bu kapsamda, seçilmiş ülke kamu istihdam kurumları, uluslararası istihdam örgütleri ve seçilmiş ülke danışmanlık hizmetleri incelenmiştir. Ayrıca iş ve meslek danışmanlığı kavramsal çerçevesi ile Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığının gelişimi süreci ve uygulamaları hakkında bilgiler verilmiştir. İŞKUR’un iş ve meslek danışmanlığı verileri dönemsel olarak değerlendirilmiştir. Seçilmiş kamu istihdam kurumları personeli, hizmet ağı, hizmet alanı ile ülke nüfusu ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri ile İŞKUR karşılaştırılmıştır.

İŞKUR’un taşra teşkilat yapısı ve yönetimi ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri araştırma alanı olarak belirlenmiştir. Alan araştırması literatür taraması, doküman incelemesi ve mülakatlar sonucunda geliştirilen anketin İŞKUR’un taşra teşkilatına uygulanmasıyla tamamlanmıştır. Edinilen bulgular neticesinde İŞKUR’un taşra teşkilatına yönelik; yapı, yönetim ve uygulama önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu İstihdam Kurumu, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Türkiye İş Kurumu, İş ve Meslek Danışmanlığı.

(KOÇ, Vural, *Job And Occupation Consultancy in Transformation Process of Public Employment Services in Turkey: A Model Proposal for Local Organization Structure*, PhD. Thesis, Isparta, 2020)

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the adaptation of the provincial organization structure and management of İŞKUR to job and vocational consultancy services by considering the Turkish public employment institution in historical process and periods in terms of structure, legislation, implementation and personnel since the beginning of intermediation services.

In this context, selected country public employment institutions, international employment organizations and selected country consultancy services were examined. In addition, the concepts related to job and vocational consultancy are given. Also information are given about the process of development and implementation of job and vocational consultancy in Turkey. İŞKUR's job and vocational consultancy data were examined periodically. Selected public employment institutions personnel, service network, service area and country population, country economic development levels have been compared with İŞKUR.

The provincial organizational structure and management of İŞKUR also job and occupational consultancy services are identified as research areas. The field research was completed with the application of the questionnaire developed as a result of literature review, document research and interviews to the provincial organization of İŞKUR. As a result of the findings, structure, management and implementation proposals for the provincial organization of İŞKUR have been developed.

Key Words: Public Employment Service, The Institution of Jobs and Employees, Turkish Employment Agency, Job and Vocational Consultancy.

İÇİNDEKİLER

DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR	viii
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xii
ÖN SÖZ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYA'DA KAMU İSTİHDAM KURUMLARI VE ULUSLARASI İSTİHDAM ÖRGÜTLERİNİN GELİŞİMİ

1.1. DÜNYA'DA ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ	4
1.2. DÜNYA'DA KAMU İSTİHDAM KURUMLARI.....	6
1.2.1. Almanya	7
1.2.2. Amerika	10
1.2.3. Çin	12
1.2.4. Fransa	15
1.2.5. İngiltere.....	16
1.2.6. İsveç	19
1.3. ULUSLARARASI NİTELİKTE İSTİHDAM ÖRGÜTLERİ.....	21
1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	22
1.3.2. Dünya Kamu İstihdam Hizmetleri Birliği	25
1.3.3. Dünya İstihdam Konfederasyonu	26

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU İSTİHDAM KURUMLARI

2.1. TÜRKİYE'DE ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ	27
2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık	27
2.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık	29
2.2. İŞ ve İŞÇİ BULMA KURUMU	33
2.2.1. İş ve İşçi Bulma Teşkilatı (1936 – 1946)	33
2.2.2. İş ve İşçi Bulma Kurumu (1946 – 2000).....	35
2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMU	48
2.3.1. 617 Sayılı KHK Sonrası Dönem (2000 – 2003)	48

2.3.2. 4904 Sayılı Kanun Sonrası Dönem (2003 – 2011)	52
2.3.3. 665 Sayılı KHK Sonrası Dönem (2011 – Günümüz).....	57
2.4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE GELİŞİMİ

3.1. İŞ ve MESLEK DANIŞMANLIĞINA İLİŞKİN KAVRAMLAR	67
3.1.1. İş, Görev, Çalışma ve Meslek	68
3.1.2. Kariyer	69
3.1.3. Rehber ve Danışman	70
3.1.4. Rehberlik ve Danışmanlık	71
3.1.5. İş ve Meslek Danışmanı ile İş ve Meslek Danışmanlığı	72
3.1.6. Psikolojik Danışma, Psikolojik Danışman ve Psikolojik Danışmanlık	72
3.1.7. Mesleki Rehber, Mesleki Danışmanlık ve Mesleki Rehberlik	73
3.1.8. Kariyer Danışmanı ve Kariyer Danışmanlığı	74
3.1.9. Kariyer Rehberi ve Kariyer Rehberliği	75
3.1.10. Kariyer Koçu ve Kariyer Koçluğu	75
3.2. DÜNYA’DA ve TÜRKİYE’DE İŞ ve MESLEK DANIŞMANLIĞI	76
3.2.1. Dünya’da Danışmanlık Hizmetleri	76
3.2.1.1. Almanya’da Danışmanlık Hizmetleri	77
3.2.1.2. Fransa’da Danışmanlık Hizmetleri	78
3.2.1.3. İngiltere’de Danışmanlık Hizmetleri	78
3.2.1.4. İsveç’te Danışmanlık Hizmetleri	80
3.2.2. Türkiye’de Danışmanlık Hizmetleri	80
3.2.2.1. Türk Kamu İstihdam Kurumlarında İş ve Meslek Danışmanlığı	81
3.2.2.1.1. İş ve Meslek Danışmanlığının Kadro Unvanına Dönüşümü	87
3.2.2.1.2. İş ve Meslek Danışmanı Alımı Sonrası Durum	92
3.2.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları.....	97
3.2.2.2.1. İş Arayanlara Yönelik Uygulamalar.....	97
3.2.2.2.2. İşverene Yönelik Uygulamalar	98
3.2.2.2.3. Ölçme ve Değerlendirme Araçları	99
3.2.2.2.4. İş Arama Becerilerini Geliştirme Eğitimi.....	100
3.2.2.2.5. Grup Görüşmeleri.....	101
3.2.2.2.6. Meslek Bilgi Merkezi	101
3.2.2.2.7. İş Analizi ve Meslek Bilgi Dosyası Hazırlama	102
3.2.2.2.8. Mevzuattan Kaynaklı Diğer Görevler	103

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE İŞ KURUMU TAŞRA TEŞKİLATI İLE İŞ VE MESLEK
DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE YÖNELİK
BİR İNCELEME VE MODEL ÖNERİSİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ.....	105
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	106
4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, ÖRNEKLEMİ ve SINIRLILIKLARI	106
4.4 İŞKUR’UN TAŞRA TEŞKİLATINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	107
4.4.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	109
4.4.1.1. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	110
4.4.1.2. Araştırmaya Ait Demografik Veriler	111
4.4.1.3. Taşra Teşkilat Yapısına İlişkin Görüşler	117
4.4.1.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Sistemine İlişkin Görüşler.....	122
4.5. İŞKUR’UN DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN	
DEĞERLENDİRİLMESİ	129
4.5.1. Görevli Danışmanlık Verilerinin İncelenmesi.....	129
4.5.1.1. İş Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi	130
4.5.1.2. Meslek Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi.....	133
4.5.2. Kadrolu Danışmanlık Verilerinin İncelenmesi	137
4.5.2.1. İş Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi	137
4.5.2.2. Meslek Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi.....	140
4.6. DANIŞMANLIK VERİLERİNİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ.....	144
4.7. TÜRKİYE’DE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ YAPILARI	151
4.8. İŞKUR’UN TAŞRA TEŞKİLAT YAPISININ DEĞERLENDİRMESİ	153
4.9. İŞKUR’UN TAŞRA TEŞKİLATINA YÖNELİK MODEL ÖNERİSİ	157
4.9.1. İŞKUR Müdürlük.....	161
4.9.2. İŞKUR Merkez	168
4.9.3. İŞKUR Ofis	173
4.9.4. İŞKUR Müdür Yardımcılığı	176
4.9.5. İŞKUR Danışmanlık Tazminatı.....	180
4.9.6. İş ve Meslek Danışmanı Takvimi	183
SONUÇ.....	187
KAYNAKÇA	193
EKLER.....	212
ÖZ GEÇMİŞ	263

KISALTMALAR

a.g.a.	: Adı geçen antlaşma
a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
a.g.r.	: Adı geçen rapor
a.g.t.	: Adı geçen tez
BİLDEMER	: Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
et al	: ve diğerleri
GDP	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Gross Domestic Product)
GNİ	: Gayri Safi Milli Gelir (Gross National Income)
GYTB	: Genel Yetenek Test Bataryası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİBT	: İş ve İşçi Bulma Teşkilatı
İİSK	: İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kurumu
İİK	: İl İstihdam Kurulları
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
JC	: İş Merkezi (Jobcentre)
JCP	: İş Merkezi Artı (Jobcentre Plus)
ES	: İstihdam Servisi (Employment Service)
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİK	: Kamu İstihdam Kurumu
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı

MBM	: Meslek Bilgi Merkezi
MEDAK	: Meslek Danışma Komisyonu
MDM	: Meslek Danışma Merkezi
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
MYTB	: Mesleki Yönelim Test Bataryası
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
s. / p.	: Sayfa
SY	: Sosyal Yardım
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜRKAK	: Türk Akreditasyon Kurumu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
VHKİ	: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
WEC	: Dünya İstihdam Konfederasyonu (World Employment Confederation)
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (The World of Public Employment Services)

TABLÖLAR

Tablo 1. 1946 ile 1967 yılları arası İİBK Personel ve Birim Sayıları	39
Tablo 2. 1968 ile 1981 Yılları Arası İİBK Personel Kadro Durumu.....	40
Tablo 3. 1978 ile 2000 Yılları Arası İİBK Birim Sayıları	41
Tablo 4. 2010 ile 2017 Yılları Arası Hizmet Noktası Sayıları	56
Tablo 5. İİBK ve İŞKUR'un 1984 Yılından İtibaren İhdas ve İptal Kadro Sayıları.....	58
Tablo 6. 2003 ile 2018 Yılları Arası İŞKUR Personel ve Taşra Birim Sayıları	60
Tablo 7. 2004 ile 2017 Yılları Arası İzin Verilen Özel İstihdam Bürosu Sayıları	64
Tablo 8. 2004 ile 2018 Yılları Arası, Özel İstihdam Bürolarına Ait Veriler	66
Tablo 9. 2005 ile 2011 Yılları Arası İMD Servisi ve MDM/MBM Sayıları	85
Tablo 10. İş ve Meslek Danışmanlığı Kursu Eğitim Merkezleri ve Kontenjanları	88
Tablo 11. İş ve Meslek Danışmanı Faaliyet Başlıkları	103
Tablo 12. Anket Uygulamasına İlişkin Sayısal Veriler	108
Tablo 13. İŞKUR Personelinin 2017 Yılı Yaş, Cinsiyet, Eğitim ve Personel Dağılımı	109
Tablo 14. Katılımcıların Yaş Dağılımları	111
Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyetleri	111
Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri	112
Tablo 17. Katılımcıların Mezun Oldukları Fakülteler	112
Tablo 18. Katılımcıların Unvan Bazında Mezun Oldukları Fakülteler	113
Tablo 19. Katılımcıların Unvanlar Bazında Eğitim Düzeyleri.....	113
Tablo 20. Katılımcıların Hizmet Süreleri.....	114
Tablo 21. Katılımcıların Çalışma Biçimleri	115
Tablo 22. Katılımcıların Unvanlar Bazında Karşılaştırılması.....	115
Tablo 23. Katılımcıların Unvanlarına Uygun Görev Durumları	115
Tablo 24. Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanlığı Belge Sayıları	116
Tablo 25. Katılımcıların Unvan Bazında İMD Belge Sayıları	116
Tablo 26. Taşra Birim Sayılarına İlişkin Görüşler	117
Tablo 27. Taşra Hizmet Ağının İMD Gruplarıyla Yaygınlaştırılmasına Dair Görüşler	118
Tablo 28. Taşra Servis Yapısına İlişkin Görüşler.....	119
Tablo 29. Test ve Ölçme Aletlerinin Merkezileştirilmesine İlişkin Görüşler	120
Tablo 30. Meslek Bilgi Merkezlerinin Merkezileştirilmesine İlişkin Görüşler	121
Tablo 31. İş ve Meslek Danışmanı Sayısına İlişkin Görüşler	122
Tablo 32. Danışmanlık Hizmetlerinin Etkinliğine İlişkin Görüşler	123
Tablo 33. Danışmanlık Hizmetlerinin İhtiyaçlarına İlişkin Görüşler	124
Tablo 34. Belge Sahibi Personelin, Danışman Olarak Çalıştırılmasına İlişkin Görüşler	125
Tablo 35. Danışmanlık Belgesine Sahip Personele Yönelik Sistem İhtiyacı Görüşleri	126
Tablo 36. Danışmanların Çalışma Sistemlerinin Objektifliğine İlişkin Görüşler	127

Tablo 37. 2005 ile 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri	130
Tablo 38. 2005 ile 2009 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri	131
Tablo 39. 2010 ve 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri	131
Tablo 40. 2005 ile 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel).....	132
Tablo 41. 2005 ile 2011 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri.....	133
Tablo 42. 2005 ile 2009 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri.....	134
Tablo 43. 2005 ile 2011 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel)	135
Tablo 44. 2010 ve 2011 Yılları Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	135
Tablo 45. 2012 ile 2017 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri	137
Tablo 46. 2012 ile 2017 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri	138
Tablo 47. 2012 ile 2017 Yılları Arası Taşra Personeli Başına Faaliyet Sayıları.....	138
Tablo 48. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri.....	140
Tablo 49. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri.....	141
Tablo 50. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel)	141
Tablo 51. Çeşitli Ülke KİK Personeli ve Birim Sayıları ile Ülke Nüfusuna Oranları..	146
Tablo 52. Çeşitli Ülkelere Ait Nüfus, Gelir ve Yüzölçümü Göstergeleri.....	147
Tablo 53. 2011 ile 2009 Yılları Arası Aktarılan Kaynaklara İlişkin Genel Kalemler ..	148
Tablo 54. Hipotetik Birim ve Personel Sayılarının Ülke Nüfusuna Oranı	149
Tablo 55. 2013 ile 2018 Yılları Arası SYDV Birimlerine Ait Sayısal Veriler	149
Tablo 56. SYDV ve İŞKUR, Personel ve Birim Sayılarının Ülke Nüfusuna Oranı	150
Tablo 57. Çalışma Bulguları Tespitler Tablosu	156
Tablo 58. İŞKUR Taşra Teşkilatı Disiplin Amirleri.....	179
Tablo 59. İş ve Meslek Danışmanı Takvimi / Danışman Döngüsü	185

ŞEKİLLER

Şekil 1. 1946 ile 1978 Yılları Arası İİBK Kısa Organizasyon Şeması.....	151
Şekil 2. 1978 ile 2000 yılları arası İİBK Kısa Organizasyon Şeması.....	152
Şekil 3. 2000 ile 2019 yılları arası İŞKUR Kısa Organizasyon Şeması	152
Şekil 4. İŞKUR Müdürlük Organizasyon Şeması (Model).....	161
Şekil 5. Model Önerisi Kapsamında Taşra Teşkilat Yapısı	163
Şekil 6. İŞKUR Merkez Organizasyon Şeması (Model)	169
Şekil 7. İŞKUR Merkez Yerleşim Planı (Model).....	172
Şekil 8. İŞKUR Ofis Organizasyon Şeması (Model)	174
Şekil 9. İŞKUR Ofis Yerleşim Planı (Model)	175



ÖN SÖZ

Çalışma, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine gönül vermiş, dünden bugüne insan ilişkileri ve mevzuat dengesini kurabilmiş, aldığı ücretin ve yaptığı işin sorumluluğunu bilen, özverili Kamu İstihdam Kurumu personeline ithaf edilmiştir.

Memuriyete başladığı ilk günkü aşkla çalışan, işe yerleştirdiği her iş arayanda kendi işsizliğini hatırlayan, başvuru sahiplerini annesi, babası, kardeşi, eşi ve çocuğuymuş gibi gören,

Her işe yerleştirmesinde kendi iş bulmuşçasına sevinen, bu nedenle işverenlerin açık iş taleplerini, bu işlerde çalışacakmışçasına ve çalıştıracakmışçasına özenle değerlendiren, eşleştiren, kendi dertlerini bir yana bırakıp iş arayanların ve işverenlerin dertlerini kendi derdi kabul eden,

Bu süreçlerin sağlıklı şekilde yürütölmesini sağlayan yapıda görev almış ve alan İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun cefakâr personeline, saygılarımı sunarım.

Tezin hayata geçirilmesine destek veren, bilgi ve tecrübelerini paylaşan, görüş ve önerilerini aldığım kıymetli hocalarım ile İş ve İşçi Bulma Kurumu ve/veya Türkiye İş Kurumu hakkında yayınlara kıymet veren, toplayan, arşivleyen, paylaşan, “erişebildiği her eserde bir çocuk mutluluğu duyan” ve tezin hazırlanmasına katkı sağlayan arkadaşlarıma minnettarım.

Tezin düşününden, yazımına kadar geçen süre zarfında deneyimi, tecrübesi ve yol göstericiliğiyle bu çalışmanın hayata geçirilmesinde en önemli rolü üstlenen değerli tez danışmanıma, tez izleme komitesi üyelerime ve sevgili aileme teşekkür ederim.

GİRİŞ

Günümüzde iş ve işçi bulma hizmetleri, aktif işgücü piyasası uygulamaları, işsizlik sigortası ve işgücü piyasası enformasyon hizmetleri olmak üzere dört faaliyet başlığı “*Kamu İstihdam Kurumu*” (KİK) ile ilişkilendirilmektedir. KİK tarafından verilen hizmetlerin zaman içerisinde farklılaşması, kuruluş gayeleri çerçevesinde yürüttükleri görevlerin değişen toplum yapısı ve ihtiyaçları nedeniyle profesyonelleşmesi “danışmanlık kavramının” istihdam hizmetlerinde kendine yer bulmasına vesile olmuştur. Mesleğe yönlendirme çalışmalarının da etkisiyle KİK tarafından verilmeye başlanan danışmanlık hizmetleri zamanla KİK’in temel görevleri içinde kendine yer edinmiştir.

Dünya genelinde sanayi, imalat ve hizmet sektörlerinde yaşanan dönüşüm toplumsal yapıyı da etkilemiştir. İnsan kaynağının üretim zinciri içerisinde kabul gören konumu ve uygun işe uygun bireyin yönlendirilememesinden veya başka bir ifadeyle kişiye uygun işin bulunamamasından kaynaklı etki sorunları görülmeye başlanmıştır. Neoliberal dönemle farklılaşan istihdam ve işsizlik sorunları iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinde danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin etkisini arttırmıştır. İşsizlikle mücadele edebilmek ve istihdamı arttırmak için geliştirilen aktif istihdam politikaları içerisinde işgücünün arz ve talebinin kurumsal yapılarla dengelenmesi, işsizlerin işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması ve bireye özel danışmanlık hizmetleri geliştirilmesi gibi uygulamalar kendine yer bulmuştur.

Türk KİK’inin rehberlik ve mesleğe yöneltme alanındaki deneyimi Türkiye’de bu alanda yürütülen faaliyetlerin başlangıcına kadar uzanmaktadır. 1950’li yıllarda itibaren “*İş ve İşçi Bulma Kurumu*” (İİBK) bünyesinde yürütülmeye başlayan mesleğe yönlendirme faaliyetleri 1990’ların başından itibaren “iş ve meslek danışmanlığı” hizmetine dönüşmüş ancak danışmanlık hizmetlerinin mesleğe yönlendirme alanına sıkışmış durumu eşleştirme hizmetlerine uygun yapısal bir dönüşümle desteklenmemiştir. Türkiye’de eşleştirme hizmetlerinin etkinliğin arttırılmasına önemli katkı sağlayan işsizlik sigortasına yönelik çalışmalara ise 1956 yılında başlanmıştır. Ancak 1999 yılında yasal temellerinin atılması ve 2002 yılından itibaren fiilen ödemelere başlanmasına kadar geçen sürede faaliyete geçirilememiştir.

İşsizlik sigortası, Türk KİK'inin 2000 yılında yeniden yapılandırılmasında büyük rol oynamış ve 1946 yılından itibaren faaliyet gösteren İİBK için bir sonun, “*Türkiye İş Kurumu*” (İŞKUR) için ise bir başlangıcın sebeplerinden biri olmuştur. Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler içerisinde işsizlik sigortası faaliyetlerine başlayan son ülke oluşu faaliyetlerinin ne ölçüde eksik kaldığının bir göstergesidir. İşsizlik sigortası fonunun, “*özel istihdam bürolarının*” (ÖİB) ve İİBK içi dinamiklerin etkisiyle 2000 yılında yeniden yapılandırılan KİK'in dönüşümü bir uyumlandırma sürecinden öte geçememiştir.

Bu kapsamda işsizlik sigortası fonunun prim gelirlerinin işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması amacıyla İŞKUR'un “iş ve meslek danışmanlığı” alanında yürüttüğü hizmetlere yönelik personel temininde kullanılabilir hale gelişi “iş ve meslek danışmanı” kadroları için bir dönüm noktası olmuştur. Özellikle işsizlik sigortasının etkisiyle hizmete uyumlandırılmış görünen İŞKUR, kurumsal hizmetlerindeki esaslı dönüşümü 2011 yılında “iş ve meslek danışmanlığı” alanında gerçekleştirdiği düzenlemeyle başlatmıştır. Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkinliği, yeni personel kaynağı ve türü ile desteklenerek İŞKUR taşra teşkilatı için ihtiyaç duyulan en önemli düzenleme hayata geçirilmiştir.

Ancak iş ve meslek danışmanlığı hizmeti bu süreçte; önce İŞKUR'un bir merkez birimi haline getirilmiş ve taşrada kullanılan bir meslek unvanı haline gelmişse de İŞKUR'un taşra birimleri içerisindeki durumu değiştirilmemiştir. İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamaları ile personel sayısı misli derecede artan İŞKUR'da danışmanlık hizmeti yürütücülerinin türü değişmiş ancak İŞKUR'un taşra teşkilat yapısında herhangi bir dönüşüm de gerçekleştirilmemiştir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin başlangıcından günümüze kadar geçen süre zarfında kaydedilen aşamalar dikkate alındığında İŞKUR'un mevcut taşra teşkilat yapısı ve yönetim sistemi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri özelinde aracılık hizmetlerinin yürütümüne uygun değildir.

Türkiye'de arızı işsizliği önleyebilecek nitelikteki iş bulma yardımı; iş ve meslek danışmanı niteliği İŞKUR taşra personelinin tamamının sahip olduğu bir kavrayış haline getirilmedikçe, taşrada yaygın ve bu alanda uzmanlaşmış birimlerle desteklenmedikçe, etkili ve verimli bir şekilde yürütülemeyecektir.

Çalışma İŞKUR'un taşra teşkilat yapısının bu ihtiyaçlarına çözüm getirebilecek nitelikte; taşra teşkilatının yapısına, personelinin niteliğine, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütümüne ve taşra yönetim yapısına uygun dönüşüm önerileri getirmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde: Dünya'da aracılık hizmetlerinin ve KİK'lerin aracılık hizmetlerindeki gelişim süreçleri aktarılmıştır. Bu kapsamda gelişim süreçlerinin karşılaştırılabilmesi amacıyla seçilmiş ülke örnekleri hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca uluslararası düzeyde faaliyet gösteren seçilmiş kamu ve özel kesim istihdam birlikleri hakkında bilgiler verilerek mukayese yapma imkânı sağlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde: Türkiye'de KİK, kuruluşundan günümüze yapısı, mevzuatı, hizmetleri ve personeli dikkate alınarak geçirdiği süreçler ve dönemler halinde ele alınmıştır. Ayrıca ÖİB'lerin KİK ile yakın ilişkisi dikkate alınarak ÖİB'lerin gelişimi, mevcut durumu, hizmetleri ve durumu ortaya konulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde: İş ve meslek danışmanlığının kavramsal çerçevesi hakkında bilgiler verilmiş, Türkiye'de iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin gelişimi ve mevcut durum ele alınmıştır. İŞKUR'da yürütülen danışmanlık hizmetleri ile iş ve meslek danışmanlarınca yürütülen görevler hakkında bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde: İŞKUR'un taşra teşkilatının iş ve meslek danışmanlığı hizmetine ilişkin durumuna dair bilgi toplamak amacıyla yürütülen alan araştırmasının; amacı, önemi, yöntemi, soruları, kapsamı ve sınırlılıkları ile araştırma bulguları hakkında bilgiler verilmiştir. Ayrıca iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ait istatistiki veriler, dönemler halinde karşılaştırmaya tabi tutularak incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bilgiler ve bulgular dikkate alınarak İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik, kapsamlı ve bütünlükli düzenleme önerileri içeren bir model önerisinde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYA'DA KAMU İSTİHDAM KURUMLARI VE ULUSLARASI İSTİHDAM ÖRGÜTLERİNİN GELİŞİMİ

1.1. DÜNYA'DA ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

İşe aracılık faaliyetlerinin ilk kez Sümerlerin inanışları gereği dinsel törenlerini gerçekleştirdikleri tapınakların inşaatı, modernizasyonu ve tadilatları esnasında çalıştırılmak üzere ihtiyaç duyulan insan gücünün sağlanması görevi verilen din adamlarından oluşmuş bir grup yönetici eliyle başladığı bilinmektedir.¹ Romalılar dönemindeyse iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine dair hazırlanmış hukuki metinler bu alandaki ilk yazılı yasal düzenlemelerdir. Sanatkârların yanında mesleki eğitimlerini tamamlayan yeni ustaların veya eğitimlerini yarıda bırakan kalfalar ve çırakların mesleki becerilerini sunabilecekleri yer arayışları da iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Meslek icrası ile para kazanma gayesi güden bu kişilerin çıktıkları yolculuklarda konakladıkları hanlar zaman içerisinde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti verilen yerler, han sahipleri ise iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti veren kişiler haline gelmiştir.²

Sanayi devriminin de etkisiyle toplumsal ve ekonomik yapının dönüşümü; yapısal işsizlik, yer, ücret, zaman gibi değişkenleri kontrol edebilecek daha kapsayıcı yapılara ihtiyacı arttırmıştır. Sendikal faaliyetler, işverenlerin kar güdüsü, pazar şartları ve güvensizlik işgücünün arz ve talebinde dengesizlikler yaşanmasına neden olmuştur. Endüstrileşmiş ülkelerde yaşanan işsizlik ve istihdam dengesizliklerinin doğurduğu ekonomik durumun sosyal bir neticesi olarak işgücü dengesizliklerine çözüm bulmak amacıyla iş ve işçi bulmaya aracı bürolar kurulmaya başlanmıştır.³ Öncüleri Avrupa ve Amerika'da kurulan bu büroların geçmişi, bazı akademik yayınlar, gazete haberleri ve akademik çalışmalardaki saptamalarla 1819 yılına kadar dayandırılabilir.⁴

¹ MARTINEZ Tomas (1976), *The Human Market Place: An Examination of Private Employment Agencies*, Transaction Books, New Brunswick, New Jersey, p. 9.

² ZADİL Ekmel (1951), "İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyeti ve Vazifeleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 4, s. 19.

³ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 1.

⁴ MARTINEZ Tomas (1976), a.g.e., p. 16.

Sanayi devrimiyle birlikte iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yürüten dini yardım kuruluşlarının, sendikaların ve özel aracılardan istihdam sorununa karşı yetersiz kalması ve alanın istismara açık durumu, kamunun ilgisini bu alana kaymasına ve devletin KİK altyapısı oluşturulmasına yol açmıştır.⁵

I. Dünya Savaşı ardından yaşanan ekonomik ve toplumsal gelişmelerin etkisiyle hazırlanan Versailles Barış Antlaşması da iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine verilen önemin göstergesi olarak “*Uluslararası Çalışma Örgütü’nün*” (ILO) kuruluşuna vesile olmuştur. ILO kuruluşu ardından 29 Ekim 1919 tarihinde kabul ettiği “*2 numaralı İşsizlik Sözleşmesinin*”⁶ 2. maddesiyle sözleşmeye taraf ülkelere; “*merkezi bir makamın kontrolünde resmi ve parasız bir iş bulma bürosu kurmalarını*” tavsiye ederek kurumsal iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin gelişimine uygun bir zemin sağlamıştır.⁷

2 numaralı sözleşme ile kurulması tavsiye edilen, ücretsiz iş bulma büroları düşüncesini, 8 Haziran 1933 tarihinde kabul edilen “*34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi*”⁸ ve 8 Haziran 1946 tarihinde aynı sözleşmenin revize edilmesiyle kabul edilen “*96 numaralı (revize) Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi*”⁹ takip etmiştir.¹⁰ 1919 yılında ILO tarafından üye ülkelere yapılan, milli bir makamın denetimi altında ve yine milli bir iş ve işçi bulma bürosu kurma tavsiyesi, 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilen “*88 numaralı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi*”¹¹ ile tavsiye niteliğinden sıyrılarak, karar niteliği kazanmıştır.¹²

⁵ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), İş ve İşçi Bulma Yöntemi Çeşitli Ülkelerde İş ve İşçi Bulma Yöntemine Yaklaşımlar ile Türkiye’deki İş ve İşçi Bulma Kurumu Uygulamasının Karşılaştırılması, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya, s 13.

⁶ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (03.03.2019).

⁷ “2 numaralı İşsizlik Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti tarafından 5543 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. ; 5543 sayılı İşsizlik Hakkındaki 2 Numaralı Milletlerarası Sözleşmenin Onaylanmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 18 Şubat 1950, sayı: 7346.

⁸ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (03.03.2019).

⁹ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (03.03.2019).

¹⁰ “34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti tarafından 4866 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. ; 4866 sayılı Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkındaki 34 Numaralı Milletlerarası Sözleşmeye Katılmaya Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 16 Şubat 1946, sayı: 6234. “96 numaralı (revize) Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti tarafından 5835 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. ; 5835 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (1949 Tadili)’nin Onaylanması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 14 Ağustos 1951, sayı: 7884.

¹¹ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (03.03.2019).

¹² “88 numaralı İş ve İşçi Bulma Büroları Kurulması Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti tarafından 5448 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. ; 5448 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşmenin Onanmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 7 Aralık 1949, sayı: 7373.

İş aracılık hizmetlerinin ILO'ya üye devletlerce resmi ve parasız bir büro sistemi ile kurulmasını tavsiye eden 2 numaralı İşsizlik Sözleşmesi ile ilk kez “*Kamu İstihdam Kurumu*” (KİK) tanımı kullanılmıştır. ILO tarafından 1948 kabul edilen 88 numaralı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi ile ILO'ya üye devletlerden merkezi bir otoriteye bağlı ve ücretsiz iş ve işçi bulma büroları kurulması istenilmiştir.¹³

1.2. DÜNYA'DA KAMU İSTİHDAM KURUMLARI

Avrupa'da işgücü piyasasının iş arayanlar için istihdam, işverenler için ise emeğin temini hususunda yeterince şeffaf olmaması, kâr gütmeyen sosyal yardım kuruluşları dışında faaliyet gösteren ve kar güdüsüyle hareket eden özel girişimcilerin de ilgisini çekmiştir. İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin emeği sömürülmesine hizmet edecek şekilde kötüye kullanımına imkân veren durum zaman içerisinde devletin bu alana müdahalesini gerekli kılmıştır.¹⁴

Dünya'da yaşanan bu gelişmeler zamanla devletlerin iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine yönelik kurumsal düzenlemeler getirmesini zorunlu kılmıştır. Bölgesel nitelikte KİK'lerin ilk örnekleri 1902 yılında İsveç'in Helsinborg ve Götterborg şehirlerinde kurulmuştur.¹⁵ İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine yönelik ilk kurumsal düzenleme ise 1909 yılında İngiltere'de gerçekleştirilmiştir.¹⁶ Avrupa'da KİK ile ilgili düzenlemeleri sırasıyla Almanya ve Belçika'da gerçekleştirilen düzenlemeler takip etmiştir.¹⁷ İstihdam, zaman içerisinde gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkelerin ortak sorunu kabul edilen ve işsizlik sorununun bileşenlerinin ülke sınırlarını aşan etkilerinin anlaşılması ardından da küresel mücadele yöntemlerinin benimsenmesini gerektiren bir olgu haline gelmiştir.¹⁸

¹³ ÖZ Cihan Selek (2008), “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 5-6, s. 20.

¹⁴ TÖRÜNER Mete (1994), “İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişimi”, *İstihdam Dergisi*, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sayı 16, s. 8.

¹⁵ www.arbetsformedlingen.se (04.04.2019).

¹⁶ LORDOĞLU Kuvvet ve ÖZKAPLAN Nurcan (2018), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul, s. 83. ; İİBK (1954 b), *Muhtelif Memleketlerde İş ve İşçi Bulma Teşkilatı*, (Çev. Turhan ÇAKUS), Yayın No:18, Ankara, s. 95.

¹⁷ ÖĞÜT Alparslan (2007), Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Uygulamalarıyla Karşılaştırılması, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 4.

¹⁸ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 11.

ILO'nun kurulmasıyla uluslararası nitelikte bir yapı ilk kez üye ülkelere istihdam hizmetlerine yönelik faaliyetlerinde kurumsal düzenleme önerileri getirmiştir. ILO'nun düzenlemeleri ve yol gösterici faaliyetler aracılık hizmetlerinde bir dönüm noktası olmuştur.¹⁹

Günümüzde işgücü piyasasına müdahale yöntemlerinden biri olarak kabul edilen KİK, işgücü piyasası sorunlarına ulusal ve evrensel çözümler getirmektedir. Özellikle işsizlik ve istihdam sorunlarına bulduğu çözümler en bilinen faaliyetleridir. Kamusal aracılık hizmeti bu yönüyle işgücü piyasasında işveren ve iş arayan arasında dengeli ve adaletli hizmetin sağlanmasına katkı sağlamıştır.²⁰

Aşağıdaki bölümde Dünya'dan seçilmiş ülke KİK'leri gelişim süreçleri, mevcut durumları, birim ve personel sayıları hakkında bilgiler verilmiştir. Örnek ülkelerin seçiminde KİK personeli sayıları ile KİK ekolü dikkate alınmıştır. Ayrıca Kara Avrupası, Kuzey Avrupa, Anglosakson (İngiltere ve Amerika) ve Uzak Doğu uygulamalarını temsil edebilecek şekilde Almanya, Amerika, Çin, Fransa, İngiltere ve İsveç KİK'leri hakkında bilgiler verilmiştir.

1.2.1. Almanya

Almanya'da 1900'lü yılların başında yaşanan örgütlü işçi hareketleriyle sanayileşmenin getirdiği toplumsal ve ekonomik koşullar sonucunda duyulan sosyal güvence ihtiyacı kendini hissettirmeye başlamıştır. Sosyal güvence ihtiyacına cevap verebilecek işsizlik sigortası talepleri dönemin Monarşisine iletilmiş ancak sosyal yardımlarla sınırlı geçici çözümler haricinde kapsayıcı bir sonuç alınamamıştır. Sendikaların öncülüğünde farklı şehirlerde kurulan işsizlik sigortası fonları bu süreçte işsizlik ödemeleri gerçekleştirerek işsizlik sigortası sisteminin ilk uygulamalarını hayata geçirmiş ve bölgesel çözümler üretilmiştir.²¹

¹⁹ UÇKAN Banu (2002), "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)", *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım, Cilt 16, Sayı 6, s. 8.

²⁰ FIRAT Zerrin Yöney (2001), "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Sıra 5, No:100. ; <http://www.isguc.org/?p=article&id=100&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (21.02.2017).

²¹ ŞAHİN Osmanbey (2014), Federal Almanya'da İşsizlik Sigortasına Yönelik Yeni Düzenleme Önerisi: İşsizlik Sigortasının Özelleştirilmesi, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 7.

I. Dünya Savaşı sonrası artan toplumsal dayanışma ihtiyacı, ekonomik ve sosyal dinamikler ve Weimarer Cumhuriyetinin²² uyguladığı sosyal politikalar 1927’de “*İş ve İşsizlik Sigortası Kanunu*” kabul edilmesini sağlamıştır. ²³ İş ve İşsizlik Sigortası Kanunuyla iş ve işçi bulmaya aracılık ile işsizlik sigortası faaliyetleri tek çatı altında alınmış ve yasal bir temele kavuşturulmuştur. ²⁴ “*İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kurumuyla*” (İİSK) ülke genelinde sadece iş ve işçi bulmaya aracılık ve işsizlik sigortası uygulamaları tek çatı altında birleştirilmemiş ayrıca mesleki rehberlik hizmetleri de tek elden yürütebilecek şekilde bağımsız bir yapıya kavuşturulmuştur.²⁵

1929 yılıyla birlikte sanayileşmiş ülkeleri etkisi altına alan küresel ekonomik kriz Almanya’da nasyonalist akımı güçlendirmiş ve 1933 yılında iktidara taşımıştır. 1936 ile 1939 yılları arasında yürütülen ve II. Dünya Savaşına hazırlık niteliğindeki 4 yıllık kalkınma planıyla ekonomik kapasitede sağlanan (*otomotiv sektörünün korunması, ithal ürünlerinin yerine yerli ikamelerinin geliştirilmesi ve üretimin tarifelerle korunması*) artış²⁶ Almanya’da işsizliği ortadan kaldırmıştır.²⁷

İİSK’nın durumu siyasal yönetsel yapı, ekonomik şartlar ve işsizlik sorununun olmayışı gibi nedenlerle nasyonal sosyalistlerce sorgulanır hale gelmiştir. İİSK’nın mevcut yapıya aykırı bağımsız niteliği, özerk yapısı ve sosyal paydaşlarla karar alma mekanizmaları İİSK’nın -kapatılması olarak değerlendirilebilecek şekilde- Alman Çalışma Bakanlığına bağlı alt bir birimi haline getirilmesine neden olmuştur.²⁸ II. Dünya Savaşının bitimiyle ekonomik ve sosyal hayatı yeniden yapılandırmak için alt ve üst yapı ihtiyaçlarına ve istihdama odaklanan Almanya, 10 Mart 1952 tarihinde “*Federal İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kurumu Kanunu*” kabul etmiştir.²⁹

²² Weimarer Cumhuriyeti, I. Dünya Savaşı ardından yıkılan monarşinin yerine kurulan ve 1919 ile 1933 yılları arasında Almanya’da süregelen yönetimdir.

²³ ŞAHİN Osmanbey (2014), a.g.t., s. 2.

²⁴ https://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0225_avg_de.pdf (25.01.2019).

²⁵ ILO (2015 a), Public Employment Services in Europe-Germany, ILO Notes, p. 14. ; https://www.ilo.org/emppolicy/units/country-employment-policy-unit-empcepol/WCMS_434599/lang--en/index.htm (04.08.2019).

²⁶ PELT Mogens (1998), *Tobacco Arms & Politics*, Museum Tusculanum Press, Copenhagen, p. 93-95. ; <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/yaman-toruner/nazi-almanya-si-ve-ekonomi-2686861> (03.12.2019).

²⁷ HOBSBAWM Eric (1996), *Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırıliklar Çağı*, (Çev. Yavuz ALOGAN), Sarmal Yayınevi, İstanbul, s. 113.

²⁸ EKİNCİ Fatih (2014), Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, Ankara, s. 39.

²⁹ ŞAHİN Osmanbey (2014), a.g.t., s. 8.

Almanya bu düzenlemeyle işçi, işveren ve kamu kesiminin karar alma süreçlerinde yer alabildiği, özerk ve bağımsız yapısına tekrar kavuşmuştur. Bu kapsamda iş ve işçi bulmaya aracılık ve işsizlik sigortası faaliyetlerinin merkezi olarak sunumunu sağlayabilecek bir yapıya ancak 1957 yılında geçilebilmiştir.³⁰

“İstihdam Teşvik Kanunu” ile getirilen değişiklikler kapsamında Alman KİK’inin ismi 1 Haziran 1969’dan itibaren Federal İstihdam Kurumu olmuştur.³¹ 1973 yılında başlayan petrol krizi sanayileşmiş ülkelerin ekonomilerini ve pek tabii KİK hizmetlerini etkilemişse de bu durum Almanya için diğer ülkelere oranla etkili bir kriz dönemi olmamıştır. Almanya’nın krizler ve savaşlar dönemi sonunda kazandığı tecrübe, enflasyonla ve durgunlukla mücadele deneyimi ile sıkı para politikası uygulamaları krizin işgücü piyasası ve istihdam hizmetleri üzerindeki etkisi nispeten frenlenmiştir.³²

KİK, 3 Ekim 1990 tarihinde iki Almanya’nın birleşmesiyle Federal İstihdam Kurumunun sorumluluğunda tekleştirilmiştir.³³ İşsizlik sigortası ve yardımlarla, sosyal yardım arayanların; başvuru, ödenek hesaplama süreçleri 2005 yılından itibaren, yerel yönetimlerle işbirliği halinde yürütülür hale gelmiştir.³⁴ KİK’in yapısı, Almanya’nın yönetim yapısıyla ilişkilendirilebilecek şekilde oluşturmuştur.³⁵ Almanya’da KİK 1999 yılı itibarıyla 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 181 yerel ofis ve 640 şubeden oluşan toplam 832 birim sayısına ulaşmıştır.³⁶ 2015 yılında 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 156 yerel ofis ve 610 şubede 93.900 personel sayısına ulaşılmıştır.³⁷ Personelin 900’ü genel merkezde, 5.300’ü bölge ofislerinde ve 87.700’ü yerel birimlerde çalışmaktadır.³⁸

³⁰ WALWEI Ulrich (1998), “Job Placement in Germany: Developments Before and After Deregulation”, *Institute for Employment Research, IAB Labour Market Research Topics No: 31*, p. 5.

³¹ <https://www.arbeitsagentur.de/en/en/about-us/our-history> (25.01.2019).

³² ISSING Otmar (2005), a.g.m., p. 330.

³³ <https://www.arbeitsagentur.de/en/en/about-us/our-history> (25.01.2019).

³⁴ ALLISON Jennifer (2006), “Social Welfare Reform: An Analysis of Germany’s Agenda 2010 Labor Market Reforms and the United States’ Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act (PRWORA) of 1996”, *Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary*, Volume 26, Issue 2, Article 6, p 583.

³⁵ 2014 yılı nüfusu 80.982.500 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/almanya-nufusu> (12.01.2019).

³⁶ BRINKMANN Christian (1999), “Controlling and Evaluation of Employment Promotion and The Employment Services in Germany”, *Institute for Employment Research, IAB Labour Market Research Topics, No:36*, Nuremberg, p. 3.

³⁷ IDB, WAPES and OECD (2015), *The World of Public Employment Services*, (Ed. David EİROM), Washington, p. 210. ; <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf> (12.01.2019).

³⁸ IDB, WAPES and OECD (2015), a.g.e., p. 210.

1.2.2. Amerika

Amerika'da³⁹ iş ve işçi bulmaya aracılık çeşitli eyaletlerde yürütülen bireysel girişimlerle başlamıştır. Bu kapsamda ilk aracılık faaliyetinin 1890 yılında Ohio şehrinde gerçekleştirildiği kabul edilmektedir. Takip eden süreçte aracılık faaliyetleri 20 eyalet geneline yayılmıştır.⁴⁰ 1918 yılında Woodrow Wilson'un KİK hizmetlerinin federal düzeyde verilmesini sağlayacak yapının kurulması hakkında verdiği talimatla iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri Amerika Birleşik Devletlerinde kamusal bir hizmet halini almıştır.⁴¹

Ancak başlatılan çalışmalar New York Borsası'nın 29 Ekim 1929'da çöküşüne kadar geçen sürede federal bir kamu hizmeti niteliği kazanamamıştır. Krizi takip eden süreçte işverenlerin tepkileri ve sendikaların direnişleri gibi nedenlerle etkili ve yaygın bir sistem kurulamamıştır. 1918 yılında federal düzeyde faaliyet göstermesi kararlaştırılan KİK 1933 yılına kadar etkili bir yapıya kavuşamamıştır. Federal düzeyde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri yürütecek KİK yapısı 6 Haziran 1933'te kabul edilen "*Wagner-Peyser Yasası*" sonrasında oluşturulabilmiştir.⁴²

Amerikan KİK federal düzeyde etkili çalışmalarını, 1935 yılında başlatılan ekonomik buhranla mücadele kapsamında yürütülmeye başlanan iş geliştirme programları içerisindeki toplum yararına programlarda göstermiştir.⁴³ Bu çalışmalar neticesinde 3 milyondan fazla Amerikalıya iş imkânı sağlanmış, 4.000'den fazla okul, 130 hastane, 9.000 mil yağmur drenajı, 29.000 köprü, 280.000 mil yol, 150 hava alanı yapılmış ve 24 milyon ağaç dikilmiştir.⁴⁴

1939 ile 1946 yılları arasında süren II. Dünya Savaşı nedeniyle federal hükümet kontrolüne giren KİK, savaş sonrasında savaş öncesi görevlerine dönmüş ve 1949'da Amerikan Çalışma Bakanlığına bağlanmıştır.⁴⁵

³⁹ Amerika Birleşik Devletleri yerine, metin içerisinde "*Amerika*" ismi kullanılmıştır. Amerika'da merkezi yönetimin ve eyaletlerin ayrı düzenleme yetkileri bulunduğundan, bilgiler federal düzeydedir.

⁴⁰ OECD (1999), *The Public Employment Service in The United States*, OECD Publications, Paris, p. 31.

⁴¹ OECD (1999), a.g.e., p. 31.

⁴² https://www.doleta.gov/Performance/Results/wagner-peyser_act.cfm (23.01.2019).

⁴³ <https://www.history.com/topics/great-depression/works-progress-administration> (23.01.2019).

⁴⁴ <https://www.history.com/topics/great-depression/works-progress-administration> (23.01.2019).

⁴⁵ OECD (1999), a.g.e., p. 31.

II. Dünya Savaşı ardından KİK daha çok gazilere, gençlere, yaşlılara, engellilere ve yabancı işçilere yönelik (dezavantajlı gruplara) faaliyetler yürütmüştür. 1960'lı yıllarda istihdam kurumu faaliyetleri Alan Geliştirme Yasasından etkilenmiş ve işgücü piyasası bilgi hizmetlerine odaklanarak dezavantajlı bölgelere yönelik hizmetler üretmeye başlanmıştır.⁴⁶

Küresel petrol krizi ve ardından yaşanan ekonomik ve siyasal olayların etkisiyle 1970'ler mevcut mesleklerin gelişemediği, yeni mesleklerin kazandırılmadığı ve bazı mesleklerin hızla yok olduğu bir hal almıştır. Ekonomik daralma, istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki etkisini azaltmıştır. 1970'ler istihdam hizmetlerinin verimliliğine ve işsizlik sigortası hizmetlerine yönelik faaliyetlerin yürütüldüğü bir dönem olmuştur.⁴⁷

İş arayanlara ve işverenlere kriz döneminde yapılacak yardımların arttırılabilmesi, yeterli fon sağlanabilmesi ve KİK'in etkinliğini arttırmak amacıyla kabul edilen Wagner-Peyser Yasası ile Amerikan KİK'i 1970'lerde 2.500 civarında yerel ofis sayısına ulaşmıştır.⁴⁸

1993 yılından itibaren Amerika'da internet üzerinden hizmet verebilecek sistemler geliştirilmiş ve “*America's Job Bank, America's Career Info net ve America's Learning Exchange*” gibi programlar hayata geçirilmiştir.⁴⁹ 1997 yılı itibariyle kamu istihdam hizmetleri bazı yerel birimler ve eğitim merkezleri dışında 54 eyalette yayılmış 2.528 ofis ve bu ofislerde çalışan 70.050 personel ile verilir hale gelmiştir.⁵⁰

Bu personelin 31.150'si istihdam hizmetleri ve ilgili servislerde çalışmaktayken 38.900'ü ise işsizlik sigortasıyla ilgili faaliyetlerde görev almıştır.⁵¹ 1997 yılı itibariyle Amerika'da⁵² 3.400'den fazla ofisi içine alan bir istihdam ağı kurulmuştur.⁵³

⁴⁶ BALDUCCHI David E, JHONSON Terry R. and GRITZ Mark R. (1997), “The Role of Employment Services”, (Ed. Christopher O. LEARY and Stephen A. WANDNER), *Unemployment Insurance in the United States Analysis of Policy Issues*, Chapter 11, UpJhon Institute Press, Kalamazoo, Michigan, p. 467.

⁴⁷ BALDUCCHI David E, JHONSON Terry R. and GRITZ Mark R. (1997), a.g.e., s. 458.

⁴⁸ <https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/employment-service-us> (24.01.2019).

⁴⁹ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 197.

⁵⁰ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 30.

⁵¹ OECD (1999), a.g.e, p. 42

⁵² 1997 yılı itibariyle ülke nüfusu 272.657.000 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/amerika-birlesik-devletleri-nufusu> (12.04.2019).

⁵³ EBERTS W. Randal and HOLZER J. Harry (2004), “Overview of Labour Exchange and Services”, (Ed. David E. BALDUCCHI, Randal W. EBERTS and Christopher J. O'LEARY), *Labour Exchange Policy in The United States*, Chapter 1, Kalamazoo, Michigan, p. 2.

1998 yılında kabul edilen “İşgücü Yatırım Yasası” Wagner-Peyser Yasası ile başlayan işgücü piyasasına yönelik uygulama dönemini sonlandırmış ve Amerikan istihdam politikasında köklü değişikliklere neden olmuştur.⁵⁴

Bu dönemde idari mekanizmalar arası ilişki türleri değiştirilerek en fazla sosyal getiriye sağlamaya, hesap verebilirliğe ve performansa odaklı bir yapıya geçilmiştir. Bu kapsamda ilk basamak birimlerini daha etkili hale getiren bir modele geçilmiştir. İlk basamak birimlerin yeterliliklerinin artırılması, hizmet sunumunu hem iş arayanlara hem de işverenlere dengeli bir şekilde hizmet verebilmeyi sağlamıştır.⁵⁵

2000 yılı itibariyle geleneksel iş arama yöntemlerine göre daha ucuz ve daha fazla açık işe erişim fırsatı sağlayan internet tabanlı iş arama yöntemlerin kullanan Amerikalıların sayısı, toplam iş arayanların %25’inin kullandığı bir yöntem haline gelmiştir.⁵⁶

İnternet tabanlı uygulamalar 1993 yılından 2000 yılına kadar geçen sürede hedef kitlenin dörtte biri tarafından kullanılır hale gelmiştir. Aracılık hizmeti faaliyeti yürüten pek çok aracı kurumun bulunduğu Amerika’da Çalışma İstihdam ve Eğitim Departmanınca Amerika genelinde 6 bölge ve 57 ofisle yürütülen hizmetler⁵⁷

2014 yılından itibaren hizmetin ortak bir platformda sunulabilmesi için “*American Job Center Network*” üzerinden verilmeye başlanmıştır.⁵⁸

1.2.3. Çin

Çin’de KİK hizmetleri ekonomik kapasiteye sahip şehir merkezlerindeki sosyal idare yapıları içerisindeki işe aracı bürolarla başlamıştır.⁵⁹ 1949 yılında Çin Halk Cumhuriyetinin kurulması ile ağır sanayi geliştirme hamlesine girişen Çin, bu hedefini desteklemek amacıyla düşük fiyatlı tarımsal üretimi arttırmaya odaklanarak tarıma bağlı nüfusu korumak ve sanayileşme hareketini desteklemek için bölgesel olarak

⁵⁴ EBERTS W. Randal and HOLZER J. Harry (2004), a.g.e., p. 9.

⁵⁵ WANDNER Stephen A. (2002), “Targeting Employment Services Under The Work force İnsesment Act”, (Ed. Randall W. EBERTS, Christopher J. O’LEARY and Stephen A. WANDNER), *Targeting Employment Services*, Kalamazoo, Michigan, p. 2.

⁵⁶ ÖZGÜLER Verda Canbey (2007), *İş Arama Teorisi Sosyal Ağlar ve İnternet*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, s. 91.

⁵⁷ <https://www.doleta.gov/regions/> (24.01.2019).

⁵⁸ <https://www.dol.gov/ajc/> (24.01.2019).

⁵⁹ İİBK (1954 b), a.g.e, s. 12.

tanımlanabilecek bir kurallar sürecine girmiştir.⁶⁰ Yürütülen politikalar sonucunda elde edilen ekonomik değerin refahın artırılması için harcanmaması ve bu dönemde yaşanan ağır kıtlık nedeniyle uğranan can kayıpları yeni politika ve görüşlerin doğmasını sağlamıştır.⁶¹

1960'li yıllar toprak reformu ve buna bağlı işgücü hareketliliğini düzenleyici katı kuralların uygulandığı yıllar olmuştur. Toprak reformu ve katı kurallı yıllar ardından teşvik vermeye uygun ve ulusal amaçlarla çalışan işletmelerin desteklenmesi fikrine geçilmiştir.⁶²

Yürütülen kentsel reformlar sonucunda 1978 yılından itibaren bazı eyaletlere özel üretim alanı statüsü ve buralarda imal edilen ürünlere özel pazarlama statüleri verilmeye başlanmıştır. Kontrollü üretim sonucunda elde edilen deneyimler neticesinde seçilmiş firmalara 1984 yılı itibariyle birbirleriyle temasa geçme ve kar amaçlı girişimlerde bulunma imtiyazı verilmiştir.⁶³

Serbestleşen ekonomik ilişkiler ve koşullar iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini etkilemiş ve 1992 yılında kabul edilen “*İstihdam Servisi Kanunu*” ile Çin Çalışma Bakanlığına bağlı olarak çalışmalarını sürdürecektir Çin KİK'i kurulmuştur. Çin KİK Çin, Tayvan, Makao, Hong Kong ve bu bölgelere bağlı diğer idari birimlerdeki faaliyetleri yürütmek üzere bir merkez teşkilatı altında faaliyet gösterecek şekilde yapılandırılmıştır.⁶⁴ Kanunla yerli makamlara nüfusu 20.000'den fazla olan ve ihtiyaç duyulan yerlerde istihdam servisine ait birim açabilme yetkisi verilmiştir.⁶⁵

1990'larla işgücü piyasasını değiştirmek ve geliştirmek faaliyetler gerçekleştiren Çin 1992 yılından itibaren etkin bir kamu istihdam ağı kurulabilmesi için yoğun çalışmalar yürütülmüştür. Bu kapsamda şehirlerde ve ilçe merkezlerinde ayrıca gerekli şartlara sahip daha küçük yerleşim birimlerinde kamu istihdam ağı yaygınlaştırılmıştır.

⁶⁰ ILO (2015 b), *The Great Employment Transformation in China*, Employment Policy Department Working Paper No. 195, Geneva, p. 4.

⁶¹ KIBRIS Arzu İlhan (2003), Çin Halk Cumhuriyeti 1978'den Günümüze, TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu, s. 6.; <https://ref.sabanciuniv.edu/sites/ref.sabanciuniv.edu/files/china.pdf> (04.06.2019).

⁶² ILO (2015 b), a.g.e., p. 4.

⁶³ KIBRIS Arzu İlhan (2003), a.g.e., s. 8.

⁶⁴ <https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001> (13.01.2019).

⁶⁵ Çin Halk Cumhuriyeti İstihdam Servisi Kanunu madde 6 içerisinde “merkezi hükümet için Çalışma Bakanlığı, yerel düzey için (il, ilçe ve belediye) şehir yönetimleri” ifadesi kullanılmaktadır. ; <https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001> (13.01.2019) ; (Employment Service Act, Article 12.)

2003 yılı itibariyle ülke genelinde çeşitli türlerde hizmet veren 26.000 kamu istihdam birimi kurulmuş ve bu birimlerin 18.000'i işgücü ve sosyal güvenlikle sorumlu tutulmuştur.⁶⁶

Çin KİK ülke yapılanmasını 2007 yılından itibaren “*İstihdam Teşvik Kanunu*” ile 5 katmanlı bir uygulama sistemine geçirmiştir. Uygulama katmanları sırasıyla: ulusal, bölgesel, beldesel, kasabasal ve daha küçük alt bölge ve topluluk birimlerinden oluşmuştur. Her uygulama biriminin ortak veya ayrılmış görevleri bulunmaktadır.⁶⁷

Yönetim sistemi açısından ise iki yönetim kademesi belirlenmiştir. Bunlardan birincisi politika belirme ve yönetim uygulamaları bakımından İl ve Belediye bölgeleridir. İkincisi ise uygulama alanı olarak belirlenen şehirler, ilçeler ve alt uygulama (kökler olarak adlandırılabilir köyler seviyesindeki) birimleridir.⁶⁸

Çin KİK ofislerinde iş arayan ve işverenlere yönelik hizmetlere ek olarak işgücü piyasası bilgi hizmetleri, aktif istihdam politikası faaliyetleri ile işsizlik sigortası ve sosyal yardım faaliyetleri birlikte yürütülmektedir.⁶⁹ Eşleştirme hizmetlerini istihdam ofislerinde yürüten Çin KİK internet üzerinden de hizmet vermektedir.⁷⁰

2010 yılı itibariyle 10.800'ü bölge ofisi ve 33.000'i yerel ofis olmak üzere yaklaşık 43.000 birim⁷¹ sayısına sahip Çin KİK 2015 yılsonu itibariyle 12.000 bölge ve 33.000 yerel ofis olmak üzere yaklaşık 44.000 birim sayısına ulaşmıştır.⁷² 2015 yılı itibariyle Çin'de⁷³ 100.000'i bölge ofislerinde, 290.000'i de yerel ofislerde olmak üzere toplam 390.000 KİK personeli bulunmaktadır.⁷⁴

⁶⁶ http://english1.english.gov.cn/official/2005-07/28/content_17992.htm (22.12.2018).

⁶⁷ ILO (2018), *Good Practices in using Partnership for The Delivery of Employment Services in China*, Working Paper No:229, Geneva, p. 10.

⁶⁸ ILO (2018), a.g.e., p. 11-12.

⁶⁹ IDB, WAPES and OECD (2015), a.g.e., p. 181.

⁷⁰ <http://www.mohrss.gov.cn/> (22.12.2018).

⁷¹ WAPES (2011), *Public Employment Services in The World Mission, Structure and Activities*, (Ed. ALIX J. Pierre), December, p. 11-15. ; http://wapes.org/en/system/files/eng_survey_rapport.pdf (21.11.2018). ; ILO (2018), a.g.e., p. xiii.

⁷² ILO (2018), a.g.e., p. 18.

⁷³ 2014 yılı nüfusu 1.364.270.000 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/cin-nufusu> (13.01.2019).

⁷⁴ IDB, WAPES and OECD (2015), a.g.e., p. 180. ; (Kaynağın Rakamları farklılıklar göstermektedir.)

1.2.4. Fransa

Fransa’da KİK’e ilişkin ilk yasal düzenleme 1904 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeyle KİK’lerin 10.000 ve üzeri nüfusa sahip yerleşim birimlerinde kurulması zorunlu hale getirilmiştir.⁷⁵

Fransa’da KİK günümüz koşullarına uygun ve yasal temellere sahip bir kamu kurumu haline gelişinin temelleri 1967 yılında “*Fransız İş Kanunun*” 330. maddesine dayanarak hazırlanan kararnameyle gerçekleşmiştir.⁷⁶ Bu kapsamda yerel paydaşlarla ortaklık sağlanması amacıyla Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı ve bölgesel kamu otoriteleri Fransız istihdam kurumunun paydaşları olarak kabul edilmiştir.

Assedic⁷⁷ ve Anpe⁷⁸ ağlarının kamu istihdam hizmetleri reformuyla 2008 yılsonu itibariyle birleştirilmesiyle Fransız KİK, Pôle Emploi adını alarak, Fransız Hükümeti ve Unédic⁷⁹ arasında üçlü bir yapıda ve yönetişime odaklı şekilde yeniden yapılandırılmıştır.⁸⁰

Fransa genelinde aktif bir veri tabanı oluşturmak, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri yürütmek, danışmanlık hizmeti sağlamak, işsizlik ödemeleri, işe geri dönüş veya işe alım gibi teşvikleri yürütmekle görevlendirilen KİK 2015 yılından itibaren servis sunumunu farklılaştırmaya, yetki ve sorumluluklarını yerelleştirmeye ve dijital dönüşümünü tamamlamaya odaklanmıştır.⁸¹

1980’lerde 26 bölgede, 102 bölge ofisi ve 675 yerel ofiste 12.400’ü kamu istihdam hizmetlerinde ve 11.300’ü işsizlik sigortası hizmetlerinde çalışan toplam 23.700 personeli bulunmaktadır.⁸²

⁷⁵ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 13.

⁷⁶ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 61.

⁷⁷ Fransız İşsizlik Sigortası Kurumu, 1958. (*Association Pour l’Emploi Dans l’Industrie et le Commerce*),

⁷⁸ Fransız Kamu İstihdam Kurumu, 1967. (*Agence Nationale Pour l’Emploi*),

⁷⁹ Fransız İşsizlik Sigortası Kurumu, 2008. (*Union Nationale Interprofessionnelle Pour l’Emploi Dans l’industrie et le Commerce*),

⁸⁰ <http://www.pole-emploi.org/poleemploi/organisation-et-gouvernance/un-etablissement-public-dote-dun.html?type=article> (12.01.2019)

⁸¹ Pôle Emploi (2016), “TAIEX Workshop on Inter-Sectoral Governance for Effective Employment and Social Policy Making Institutional Administrative and Legislative Challenges”, International Affairs Division, Belgrade. p. 17-18. ; <https://slideplayer.com/slide/11675518/> (24.02.2019).

⁸² GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 62.

Fransız KİK 2000’li yıllarda ülke geneline yayılı 932 birimde 2.400’ü merkez, 5.549’u⁸³ bölge ve 45.000’i yerel ofislerde olmak üzere yaklaşık 53.000 personel ile vermeye başlamıştır. ⁸⁴ 2016 yılı itibariyle Fransız ⁸⁵ KİK 17 bölgede (13’ü anakarada ve 4’ü deniz aşırı yerlerde) 90 bölge ofisi ve 905 yerel ofiste çalışan toplam 54.000 personeliyle faaliyetlerini sürdürmektedir.⁸⁶

1.2.5. İngiltere

Avrupa’nın sanayileşmiş diğer ülkelerinde olduğu üzere işgücü piyasasına dair gelişmeler İngiltere ile yakın zaman aralıklarında ortaya çıkmıştır. İngiltere’deki⁸⁷ iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin geçmişi benzer bölge ülke örneklerinde olduğu üzere yüz yıldan daha uzun bir zamana dayanmaktadır.⁸⁸

Dünya’da kurumsal nitelikteki ilk KİK 1909 yılında kabul edilen “*İşçi Hareketleri Yasasının*” ve dönemin liberal düşünce yapısının etkisiyle hayata geçirilen işgücü piyasasını düzenleyici çalışmalar neticesinde ilk kez İngiltere’de başladığı kabul edilmektedir.⁸⁹ İngiltere’de –KİK’in etkinliğini arttırıcı ve işgücü piyasasını düzenleyici nitelikteki- işsizlik sigortası uygulaması 1911 yılında kabul edilen “*Ulusal İşsizlik Sigortası Kanunuyla*” ülke genelinde zorunlu hale getirilmiş ve işsizlik sigortası programı başlatılmıştır.⁹⁰

İstihdam Servisi (ES) I. Dünya Savaşı ile başlayan, 1929 ekonomik kriziyle devam eden ve II. Dünya Savaşıyla sonlanan dönemde daha çok silahlı ve ekonomik savaşa odaklı aracılık faaliyetleri yürütmüştür.⁹¹

⁸³ WAPES (2011), a.g.e., p. 17.

⁸⁴ IDB, WAPES and OECD (2015), a.g.e., p. 206.

⁸⁵ 2014 yılı ülke nüfusu 64.027.784 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/fransa-nufusu> (12.01.2019).

⁸⁶ Pôle Emploi (2016), a.g.e., p. 14.

⁸⁷ Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı yerine metin içinde “İngiltere” ismi kullanılmıştır. Krallık; İngiltere, Kuzey İrlanda, Galler ve İskoçya’dan oluşmaktadır.

⁸⁸ İngiltere’de işini kaybeden işçilerin yerel yönetimlerin dikkatini çekmeyi başararak hazırlanan “İşsiz Kalmış İşçiler Yasası” dan etkilenmiştir. *Bilgi için:* LEACH R. A. (1905), *The Unemployed Workman Act*, Local Government Printing and Publishing Company, Rochdale.

⁸⁹ WADAUER Sigrid, BUCHNER Thomas and MEJSTRIC Alexander (2012), “The Making of Public Labour Intermediation: Job Serach, Job Placement and the State in Europe”, *İnternational Instituut voor Sociale Geschiedenis*, Special Issue, p. 166. ; Bölgesel nitelikte KİK faaliyetlerinin İngiltere’den daha önce 1902 yılında İsveç ve ardından 1904 yılında Fransa’da gerçekleştirildiğine dair bilgilerde mevcuttur. (Ülkeler bölümünde bu konuda bilgi verilmektedir.),

⁹⁰ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e, p. 96.

⁹¹ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 54.

ES ancak 1946 yılından sonra klasik anlamda aracılık faaliyetleri yürütmeye başlayabilmiştir. 1973 yılında yürürlüğe giren İstihdam ve Eğitim Yasası hükümetin işsizlik soruna yönelik politikalar üretmesine destek olmak için insan gücü servisleri komisyonunun kurulmasını sağlamıştır.⁹²

Sosyal Yardım (SY) uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle 1973 yılından itibaren yeni görevler üstlenen ES faaliyetlerini yenilenmiş çerçevede sürdürmeye başlamıştır.⁹³ Böylece 1973 yılına kadar ES tarafından yürütülen iş ve iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri bu tarihten itibaren yenilenerek *Jobcentre* (JC) ismi adı altında yürütülmeye başlanmıştır.⁹⁴

1984 yılında İngiltere'nin kuzey doğusunda etkili olan, uzun süreli işsizlikle mücadele etmek amacıyla İngiltere'de için bir ilk niteliği taşıyan iş kulübü faaliyetleri hayata geçirilmiştir. Bölge genelinde uygulanan iş kulübü faaliyetleri içerisinde; özgeçmiş hazırlama ve işveren görüşmeleri gibi eğitimlerle iş arayanların işveren görüşmelerini sağlayabilmeleri amacıyla ücretsiz telefon hizmeti sağlanmış ayrıca görüşmelerde veya görüşme hazırlıklarında ihtiyaç duyulabilecek kırtasiye giderlerini karşılamaya yönelik uygulamalar gerçekleştirilmiştir. İş kulübü uygulamalarında hedef kitle daha çok altı ay ve daha uzun süreli işsizler olmuştur.⁹⁵

1986 yılından itibaren uygulamaya konulan yeniden işe başlatma programlarında iş kulübü faaliyetleri pozitif katkı sağlayıcı uygulamalar olarak ele alınmıştır. İşsizlik sigortası ödemelerinin durdurulması ise negatif yaptırım özelliği ile iş almayı özendirici diğer bir unsur olarak ele alınmış özendirici ve zorlayıcı uygulamalarla karma bir işe yönlendirme uygulaması gerçekleştirilmiştir.⁹⁶

1990'larla birlikte JC yapısal ve alansal anlamda değişikliğe giderek büyük ve hantal merkezler yerine, küçük ofisler ile yerinde örgütlenmeyi seçerek performans odaklı çalışmalar başlatmıştır.⁹⁷

⁹² GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 54.

⁹³ <http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre> (10.08.2018).

⁹⁴ <http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre> (10.08.2018).

⁹⁵ <https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club> (14.04.2019).

⁹⁶ DERELİ Toker (1991), *Karşılaştırmalı Açısından Emek Piyasalarında Modern İstihdam Kurumlarının Rol ve İşlevleri*, İİBK Yayın No: 261, Ankara, s. 19.

⁹⁷ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 138.

1997 yılında ülke genelinde başlatılan new-deal programı sonucunda ekonomik durgunluk nedeniyle uzun dönemli işsizlik ve buna bağlı çalışan yetenek ve yeterliliklerinde oluşan kayıpların telafisine yönelik çalışmalara odaklanmıştır.⁹⁸

1999 yılında hayata geçirilen telefonla iş hattı (jobs hotline) programıyla iş aramaya yeni ve yaratıcı bir bakış açısı getirilmiş ve internet tabanlı uygulamalar döneminde telefonun etkili şekilde kullanılması sağlanmıştır.⁹⁹ 2002 ile 2008 yılları arasında kamu istihdam hizmetleri ve SY sunumunda büyük değişikliklere gidilmiş ve 2001 yılının Ekim ayından itibaren JC ismi *Jobcentre Plus* (JCP) olarak değiştirilmiştir.¹⁰⁰

İstihdam için tek noktadan hizmet birimi olarak yeniden tanımlanan JCP işe gönderme, işgücü eğitimi ve işsizlik ödeneği işlemlerini kamu istihdam hizmetleri personeli ve SY personeliyle birlikte yürütür hale gelmiştir.¹⁰¹ Etkili işe yerleştirme yöntemlerini sağlamak ve sürdürebilmek için uygulanan programlar, istihdam, rehberlik, danışmanlık ve aktif işgücü programlarına verilen önem JCP'yi önemli bir aktör haline getirmiştir.¹⁰²

2005 yılından itibaren başlatılan çevrimiçi veri tabanı uygulamasıyla açık işlere işçi ve işverenlerin çevrimiçi ulaşım sağlanarak taraflara ücretsiz internet tabanlı hizmet sunumuna geçilmiştir. Bu hizmet ile başlayan internet tabanlı çalışmalar 2012 yılından itibaren ulusal sınırlılığı kaldırılarak evrensel nitelikte verilmeye başlanmıştır.¹⁰³

İngiliz KİK, 2011 yılında sahip olduğu 75.082 personeliyle Çin ve Alman KİK'leri ardından Dünya'nın en fazla KİK personeline sahip üçüncü ülkesi olmuştur. 2015 yılı itibariyle İngiltere¹⁰⁴'de 713 JCP ofisinde faaliyet gösteren 10.600 iş koçu ve 853 iş koçu asistanı olmak üzere toplamda 11.453 danışman çalışmaktadır.¹⁰⁵

⁹⁸ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 219.

⁹⁹ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 194.

¹⁰⁰ RILEY Rebecca, et al. (2011), The Introduction of the Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts, Department for Work and Pensions, Research Report No:781, p. 5.

¹⁰¹ THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), a.g.e., p. 123.

¹⁰² OECD (2014), *Connecting People with Jobs Activation Policies in the United Kingdom*, OECD Publishing, Paris, p. 118.

¹⁰³ OECD (2014), a.g.e., p. 119.

¹⁰⁴ 2010 yılı nüfusu 62.747.868 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/ingiltere-buyuk-britanya-nufusu/> (12.04.2019).

¹⁰⁵ WAPES (2011), a.g.e., p. 15.

1.2.6. İsveç

İsveç'te 19.yy'da yaşanan işsizlik ve istihdam sorunları Amerika Birleşik Devletlerine yönelik işçi göçünü muazzam boyutlara ulaştırmıştır. 1902 yılında göç dalgasına çözüm üretebilmek ve işsizlik sorununu aracılık hizmetleriyle azaltabilmek amacıyla Helsinborg ve Göteborg şehirlerinde bölgesel nitelikte faaliyet gösteren istihdam kurumları açılmıştır.¹⁰⁶ Bu kapsamda işsizlik sorununa çözüm getirebilmek ve göç dalgasının önüne geçmek amacıyla bölgesel anlamda ilk iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti 1902 yılında İsveç'te verilmiştir.¹⁰⁷

1906 yılında işsizlere yönelik kamu harcamalarını azaltmak ve istihdama katılmalarını hızlandırmak amacıyla İsveç merkezi hükümetince yerel yönetimlere bölgesel anlamda kamu istihdam faaliyetlerinin yaygınlaştırabilmesi için ilk mali kaynak transferini gerçekleştirmiştir. 1908 yılında ilçe teşkilatları kurulan İsveç KİK 1913 yılında “*Milli Sağlık ve Refah İdaresi*” adı altında birleştirilmiş ve 1914 yılında “*Devlet İstihdam Komisyonu*” adıyla merkezi idareye bağlanmıştır.¹⁰⁸

İsveç 1930'lerden itibaren konjonktürel ve sezonluk işsizlikle mücadele amacıyla kamusal alanlarda toplum yararına programlar yürütmeye başlamış ve bu alanda uzun yıllara dayanan bir uygulama tecrübesine kavuşmuştur.¹⁰⁹ 1950'li yıllar öncesinde yürütülen bu nevi aktif istihdam politikası tecrübesine ek mesleki eğitim ve iş kurma faaliyetlerinde kazanılmış deneyimler yerel sendika ekonomistlerinin¹¹⁰ tanımıyla; İsveç'i aktif istihdam politikası uygulamalarında, enflasyonist etkilerle mücadelede ve mesleki eğitim politikalarında öncü konuma getirmiştir.¹¹¹

¹⁰⁶ www.arbetsformedlingen.se (04.04.2019).

¹⁰⁷ SÖNMEZ G. (1946), “İsveç'te İş Bulma Müesseseleri ve İşsizlere Yardım”, *Çalışma Dergisi*, Yıl 1, Sayı 9, s. 44. (den aktaran; KUMAŞ Handan (2010), a.g.m., s. 134.)

¹⁰⁸ www.arbetsformedlingen.se (04.04.2019).

¹⁰⁹ KLUVE Jochen (2005), Study on the Effectiveness of ALMPs, European Commission Report, December, Essen, p. 58. ; http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_ALMP.pdf. (05.05.2018).

¹¹⁰ JANOSKI, Thomas (1996), “Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries”, (Ed. Günther SCHMID, Jacqueline O'RIELLY and Klaus SCHÖMANN) International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham, p. 698. ; (Gösta Rehn ve Rudolp Meinder aktif istihdam politikalarını tam istihdamı sağlayabilmek için enflasyonu kontrol altında tutan bir strateji olarak 1948 yılında ortaya koymuşlardır.).

¹¹¹ BİÇERLİ Mustafa Kemal (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktifi İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eskişehir, s. 46.

İsveç birçok araştırmacıya göre aktif istihdam politikalarının doğum yeri kabul edilmektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında işgücü piyasasınca ihtiyaç duyulan yetişmiş personel açığını kapatmak ve işgücünü mesleki eğitimlerle işgücü piyasasına adapte etmek amacıyla başlatılan aktif istihdam politikaları Dünya’ya örnek politikalar haline gelmiştir.¹¹²

OECD tarafından iyi uygulama örneği seçilen İsveç 1960’lı yıllardan itibaren işgücü piyasası politikalarında önemli bir yere sahip olmuştur.¹¹³ 1980’li yıllarla birlikte işsizlikle mücadele, pasif istihdam politikalarına ek olarak aktif istihdam politikalarının da uygulandığı bir hale gelmiş ve sağlanan başarı bu uygulamaları OECD tarafından güçlü şekilde tavsiye edilir hale getirmiştir.¹¹⁴

Genç işsizliğin önlenmesi uygulamaları kapsamında başlatılan gençlik garantisi programları bu tavsiyenin öncü ve örnek uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁵ Gençler için geliştirilen stajyer yerleştirme programlarıyla eğitime devam eden işgücünün istihdam piyasasında oluşturabileceği işgücü açığıyla mücadele edebilmek amacıyla bu gruplara özel işe yerleştirme uygulamaları gerçekleştirilmiştir.¹¹⁶

İsveç’te 1990’lardan itibaren merkezi yönetimin işgücü piyasasında ki kontrolünü yerelleştirmeye yönelik çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. 1993 yılında yürürlüğe giren “Özel İstihdam Büroları ve Geçici Çalışma Kanunuyla”¹¹⁷ işgücü piyasasında yerelleşme kapsamında; özel istihdam bürolarının KİK ile birlikte çalışabilmesinin önü açılmıştır.¹¹⁸ 1995 yılından itibaren 20 yaş altı gençlere yönelik programlarda belediyelerin etkinliğini arttırılmış ve 1998 yılından itibaren gençlere yönelik faaliyetler genişletilerek her yaşta uzun süreli işsizleri kapsayacak şekilde yenilenmiştir.¹¹⁹

¹¹² BONOLI Giuliano (2010), *The Political Economy of Active Labour Market Policy Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, RECOWE Publication, Edinburg, p. 6.

¹¹³ JANOSKI Thomas (1996), a.g.m., p. 698.

¹¹⁴ WHITE Deena (2001), *To Market To Market: Employability in The Liberal Investment State*, Conference on Social Cohesion, Working Paper 15, University of Montreal, p. 4. ; <http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/wp15.pdf> (21.03.2018)

¹¹⁵ METİN Banu (2016), “Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü Bir Politika Aracı Mı?”, *Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, s. 97.

¹¹⁶ KLUVE Jochen (2005), a.g.r., p. 57.

¹¹⁷ *Privat Arbetsförmendling och Uthyrning av Arbetskraft*

¹¹⁸ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/calismahayatiulkekunyeleri/Isvec/> (10.05.2019).

¹¹⁹ BOLAT Özkan (2016), *Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Kapsamında Ülke Uygulamalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler*, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 51.

İsveç¹²⁰ KİK'inde 2010 yılı itibariyle çalışan toplam 10.500 personelinin 8.000'den fazlası danışmanlık hizmetlerinde çalışmaktadır.¹²¹ 2011 yılı itibariyle İsveç istihdam kurumu, merkez teşkilatında bulunan 1.525 kişiyle merkezinde en çok personel çalıştıran KİK'tir. İsveç¹²² toplam personel sayısı itibariyle Dünya'da yedinci sırada bulunmaktadır.¹²³ 2015 yılı itibariyle 1 merkez, 11 bölge müdürlüğü ve 320 yerel ofiste¹²⁴ yaklaşık 12.560 personeli¹²⁵ bulunan İsveç KİK'inin personel sayısı 2018 yılı itibariyle 13.500 kişiye ulaşmıştır. ¹²⁶ 2019 yılından itibaren -yaşanan politika değişiklikleri ve bütçe kısıtı gibi nedenlerle- yaklaşık 4.500 personelin işten çıkarılması ve ilgili faaliyetlerin özelleştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmektedir.¹²⁷ Yapılması planlanan değişikle ülke genelinde faaliyet gösteren 68 iş piyasası bölgesi ve 482 şube sayısının, 2020 yılı içerisinde 4 bölge ve 242 şube sayısına düşürülmesi hedeflenmektedir.¹²⁸

1.3. ULUSLARARASI NİTELİKTE İSTİHDAM ÖRGÜTLERİ

İşgücünün geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amacıyla uluslararası düzeyde işbirliği faaliyetleri geliştirmek, üye ülkelerin deneyimlerini paylaşmak amacıyla kurulmuş uluslararası ve bölgesel örgütler de bulunmaktadır. Bu bölüm içerisinde statüleri, üye sayıları ve kapsayıcılıkları dikkate alınarak öncü nitelikteki birlikler üzerinde durulmuştur. Evrensel düzeyde çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve insana yakışır bir çalışma ortamı sağlanmasında kurucu nitelikteki ILO, KİK'leri uluslararası düzeyde bir araya getiren “*Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği*” (WAPES) ve özel istihdam bürolarını uluslararası düzeyde bir çatı altında toplayan “*Dünya İstihdam Konfederasyonu*” (WEC) hakkında bilgiler verilmiştir.

¹²⁰ 2014 yılı ülke nüfusu 9.696.110 kişidir. ; <https://www.nufusu.com/ulke/isvec-nufusu> (12.01.2019).

¹²¹ ÖZKAN Mehmet Ali (2012), “İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası”, *İstihdamda 3i*, Sayı 4, s. 46.

¹²² WAPES (2011), a.g.e., p. 16.

¹²³ WAPES (2011), a.g.e., p. 15.

¹²⁴ ÇAVDAR Oğuzhan (2016), İşverene Yönelik Hizmetler ve İşyeri Portföy Dağılımı İçin Türkiye İş Kurum'una Model Önerisi, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 73. ; DİRİK Nuriye (2016), Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarını Rolü, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 97.

¹²⁵ IDB, WAPES and OECD (2015), a.g.e., p. 260.

¹²⁶ <http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-02-14.0430236216/> (16.02.2019).

¹²⁷ <https://tr.euronews.com/2019/01/30/isvec-te-is-bulma-kurumu-calisanlarinin-ucte-birini-isten-cikariyor> (16.02.2019).

¹²⁸ www.arbetsformedlingen.se (04.04.2019).

Bu kapsamda ILO¹²⁹, WAPES¹³⁰ ve WEC¹³¹ kurucu nitelikleri, küresel çapta örgütlenme düzeyleri ve üye sayıları ile tarihsel gelişim süreçleri ve yapıları dikkate alınarak seçilmişlerdir.¹³²

1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

I. Dünya Savaşı'nın ardından düzenlenen Paris Barış Konferansında, 25 Ocak 1919'da başlayan ve 24 Mart 1919'da sona eren konferansın alt komisyon çalışmaları neticesinde hazırlanan işgücü raporunda evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adaletin ve çalışma haklarının düzenlenmesinden geçtiği sonucuna varılmış ve ILO'nun temelleri atılmıştır.¹³³

Antlaşmanın Uluslararası Çalışma Ofisi başlıklı XIII. bölümünde uluslararası düzeyde örnek kararlar almak, mevcut yasal düzenlemeleri ileri götürmek, çalışma hayatına yönetimler üstü bir karar mekanizması getirebilmek amacıyla ILO'nun kurulması kabul edilmiştir.¹³⁴

ILO'nun temel hedefleri şu başlıklarda toplamıştır:¹³⁵

- *Toplumsal eşitlik, barış ve adalete ancak sosyal adaletin sağlanması ile ulaşılabilir.*
- *Çalışma koşullarındaki adaletsizlik, zorlu ve sömürücü çalışma koşulları düzeltilmediği suretle sağlanamaz.*
- *İnsani çalışma şartlarının sağlamadığı “tek bir yer dahi” adaleti sağlamaya çalışanlar için engeldir.*

ILO temel hedefleri bakımından değerlendirildiğinde, evrensel nitelikte ve insani çalışma koşulları sağlamayı amaç edinmiş bir örgüttür.

¹²⁹ International Labour Organization (*Uluslararası Çalışma Örgütü*),

¹³⁰ World Associations of Public Employment Services (*Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği*),

¹³¹ Uluslararası Özel İstihdam Kurumları Konfederasyonu (*International Confederation of Private Employment Services - CIETT*), ismini 2017 yılından itibaren Dünya İstihdam Konfederasyonu (*World Employment Confederation - WEC*), olarak değiştirmiştir.

¹³² Uluslararası kimlik taşıyan ancak daha çok bölgesel niteliğe sahip yapılara bölüm içerisinde yer verilmemiştir. Bu yapılara örnek olarak; *Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstidam Kurumları Merkezi (CPESSEC)*, *İslam Ülkeleri Ekonomik, Sosyal ve İstatistiki Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIĆ)* ve *Kamu İstihdam Hizmet Servisleri Avrupa Ağı (ENPES)* verilebilir.

¹³³ ILO (1920), *The Labour Provisions of the Peace Treaties*, International Labour Office, Geneva, p. 1.

¹³⁴ ILO (1920), a.g.a., p. 2.

¹³⁵ İLO (1920), a.g.e., p. 1-5.

Versailles Barış Antlaşmasından kaynaklanan nedenlerle üyelik şartları Antlaşma taraflarına göre belirlenmiş ve iki tip üyelik yöntemi benimsemiştir. Bu üyelik yöntemlerinden birincisi -doğal üye olarak kabul edilen- anlaşmaya taraf ülkelerin üyelikleridir. İkincisi ise -tercihli üye olarak kabul edilen- Milletler Cemiyetine¹³⁶ katılmalarıyla üye sıfatı kazanan ülkelerdir.¹³⁷

ILO'nun adalet ve eşitlik ilkelerini benimsemiş ancak Versailles Barış Antlaşmasına taraf olmadığı gibi Milletler Cemiyeti üyesi de olmayan ancak ILO'ya üye olmak isteyen ülkelerin varlığı üçüncü bir yöntemin belirlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. 29 Aralık 1919 tarihinde Washington'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansının ilk toplantısında bu durum ele alınmış ve üçüncü bir üyelik yöntemi oluşturulmuştur. Böylece genel kurul kararı ile üyelik yolu açılmıştır. Almanya, Finlandiya ve Avusturya gibi ülkeler bu düzenleme ardından Milletler Cemiyeti üyesi olmamakla birlikte ILO üyesi olmuştur.¹³⁸

ILO, II. Dünya Savaşı'nın sonlarına doğru 10 Mayıs 1944 tarihinde ilan ettiği Philadelphia Bildirgesi ile bağlı olduğu temel ilkeleri bir kez daha vurgulamış ve bildirgeyi kuruluş metnine ek belge olarak kabul etmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında Milletler Cemiyetinin yerini 1945 yılında kurulan "*Birleşmiş Milletler*" (BM) almış ve bu dönüşümle birlikte ILO faaliyetlerini BM bünyesinde sürdürmüştür.¹³⁹

ILO Milletler Cemiyetinin 1946 yılında kendini tasfiyesi ardından BM ile yaptığı bağlanma anlaşması sonrasında yönetim yapısını değiştirmemiş ve ülkelerin 1 işçi, 1 işveren ve 2 kamu temsilcisinden oluşan temsili yönetim yapısı devam ettirilmiştir.¹⁴⁰ Bu yapı içerisinde ILO'nun 3 temel yönetim organı bulunmaktadır:¹⁴¹

- *Uluslararası Çalışma Konferansı*
- *Yönetim Kurulu*
- *Uluslararası Çalışma Bürosu*

¹³⁶ Türkiye, 9 Temmuz 1932'de "Milletler Cemiyetine üye olmasıyla" ILO'ya üye kabul edilmiştir.

¹³⁷ ŞİŞMAN Yener (2004), *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihsel Gelişimi ve Kurumsal Yapısı, Uluslararası Çalışma Normları İçinde*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1566, Eskişehir, s. 35.

¹³⁸ ŞİŞMAN Yener (2004), a.g.e., s. 35.

¹³⁹ KOÇ Yıldırım (2000), *Türkiye-ILO İlişkileri*, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No:44, Ankara, s. 8.

¹⁴⁰ HASGÜLER Mehmet ve ULUDAĞ Mehmet B. (2018), *Devletler Arası ve Hükümetler-Dışı Uluslararası Örgütler*, Melisa Matbaacılık, İstanbul, s. 179.

¹⁴¹ <http://politikakademi.org/2014/11/uluslararasi-calisma-orgutu-ilo-ve-turkiye/> (02.08.2018).

ILO her yıl haziran ayı içerisinde çalışma hayatındaki gelişmeleri ele almak, mevcut sorunları tespit etmek ve çözüm yolları üretmek amacıyla Cenevre’de toplanmaktadır. Toplantılarda üye ülke kamu temsilcilerinin yanı sıra üye ülkelere belirlenen işçi ve işverenleri temsilen seçilmiş delegelerin katılımıyla sosyal diyaloga dayalı çalışmalar yürütülmektedir. Yönetim kurulu, ILO’nun politikalarını belirleyen karar organıdır. Uluslararası çalışma bürosu 40’ı aşkın üye ülke bünyesindeki temsilciliklerin merkezi bir şekilde koordine etmektedir.¹⁴² ILO, devletlerin politika ve standartların belirlenmesinde özel niteliğe sahip üye ülke oy hakkının kullanılmadığı yegâne uluslararası örgüttür. Örgütün karar alma süreçlerinde işçi, işveren ve devlet eşit söz hakkına sahiptir.¹⁴³

ILO’nun günümüzde dört adet stratejik hedefi bulunmaktadır:¹⁴⁴

- *Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi,*
- *Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması,*
- *Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması,*
- *Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi,*

Bu başlıklar ILO tarafından 1998 yılında kabul edilen “İş’te Temel İlkeler ve Haklar Deklarasyonuna” dayanmaktadır. Deklarasyon örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği ile ayrımcılık konularını ele almıştır.¹⁴⁵

1919 yılında 45 üye ülkeyle çalışmalarına başlayan ILO dünya savaşları dönemi dengeler ve kutuplaşmalar nedeniyle üye sayısını II. Dünya Savaşı sonrası döneme kadar arttıramamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında üye sayısı 58’e ulaşan ILO, 1992 yılı itibariyle 150 üye sayısına ulaşmıştır. 2018 yılsonu itibariyle ILO “Afrika”, “Latin Amerika ve Karayipler”, “Arap Ülkeleri”, “Asya ve Pasifik”, “Avrupa ve Orta Asya” olmak üzere beş bölgede 187 üye sayısına ulaşmış küresel bir örgüttür.¹⁴⁶

¹⁴² https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm/ (02.08.2018).

¹⁴³ RODGERS Gerry, vd. (2014), *Toplumsal Adalet İçin Uluslararası Bir Örgüt, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı 1919-2009*, Elif Yayınevi, Ankara, s. 10.

¹⁴⁴ https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm/ (02.08.2018).

¹⁴⁵ RODGERS Gerry, vd. (2014), a.g.e., s. 32.

¹⁴⁶ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm/> (02.01.2019).

1.3.2. Dünya Kamu İstihdam Hizmetleri Birliği

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği, işgücü piyasası ve istihdam konularında KİK'lerin bilgi, deneyim ve tecrübelerini ortak bir platformda paylaşabilmeleri düşüncesiyle kurulmuştur.¹⁴⁷

WAPES Kanada, Fransa, Almanya, Hollanda, İsveç ve Amerika Birleşik Devletlerinin KİK'lerince ve ILO'nun önderliğinde 1988 yılında faaliyetlerine başlamıştır.¹⁴⁸

WAPES genel sekreterliği faaliyetlerine ilk olarak Cenevre'de (İLO bünyesinde) başlamış ve sırasıyla Viyana, Paris ve Brüksel şehirlerinde çalışmalarını sürdürmüştür. 2003 yılından bu yana çalışmalarını Brüksel'de sürdürmektedir.

İşbirliği, eğitim ve mesleki deneyim paylaşımına odaklı faaliyetler yürüten WAPES istihdam hizmetlerinde yerel, bölgesel ve küresel çapta politika belirleyici bir yapı hedeflemektedir. ILO'nun yapısına benzer şekilde genel kurul ve yönetim kurulu olmak üzere iki temel karar organı bulunan WAPES genel kurul toplantılarını 3 yılda bir gerçekleştirilmektedir.¹⁴⁹

WAPES'in dünya kongreleri sırasıyla; 2018 yılında Marakeş, 2015 yılında İstanbul, 2012 yılında Seul, 2009 yılında Dubrovnik, 2006 yılında Quebec, 2003 yılında Marakeş, 2001 yılında Bergen, 1999 yılında Merida, 1997 yılında Nürnberg, 1995 yılında Stratford ve ilk olarak ta 1992 yılında Niort şehrinde gerçekleştirilmiştir.

WAPES "Avrupa", "Asya ve Pasifik", "Amerika", "Orta Doğu" ve "Arap Ülkeleri" olmak üzere beş bölgede teşkilatlanmıştır. 2018 yılsonu itibariyle Dünya çapında üye sayısı 85'e ulaşan WAPES üye devletlerin sahip olduğu insan gücü bakımından toplamda 1 milyondan fazla KİK personelini şemsiyesi altında buluşturan bir birliktir.¹⁵⁰

¹⁴⁷ EKİN Nusret (2001), *Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2001-30, İstanbul, s. 126.

¹⁴⁸ <http://wapes.org/en/page/about-us/> (02.01.2019).

¹⁴⁹ TORUN Nuran ve YILDIZ Ceren (2015), "Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği", *İstihdamda 3i*, Sayı 16, s. 36.

¹⁵⁰ <http://nerwapes.org/en/page/about-us/> (02.01.2019).

1.3.3. Dünya İstihdam Konfederasyonu

1967 yılında Paris’te kurulan Dünya İstihdam Konfederasyonu istihdam hizmetleri alanında faaliyet gösteren özel statülü uluslararası bir konfederasyondur.¹⁵¹ WEC, ulusal nitelikte faaliyet gösteren “Ulusal Geçici İş Bulma Kurumlarını”¹⁵² kendi bünyesinde birleştirmek suretiyle personel seçme, yerleştirme ve eğitim alanlarında faaliyet gösteren özel istihdam bürolarınca kurulan ulusal nitelikteki federasyonların ve uluslararası nitelikteki firmaların işbirliğiyle kurulmuş bir konfederasyondur.¹⁵³

WEC, 1992 yılından itibaren özel istihdam bürolarının ihtiyaçlarına yönelik başlattığı çalışmalarıyla Avrupa’da çalışma serbestisine yönelik başarılar elde etmiş ve bu başarılar 1997 yılında ILO tarafından kabul edilen “181 numaralı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesinin”¹⁵⁴ kabulünde önemli rol oynamıştır.¹⁵⁵

Konfederasyonun 2019 yılı itibariyle 49 ülke ulusal federasyonu ve 8 uluslararası firma (işbirliği üyesi) olmak üzere 57 üyesi bulunmaktadır.¹⁵⁶ WEC Dünya çapında “Afrika”, “Asya”, “Avrupa”, “Güney Asya”, “Kuzey Amerika”, “Güney Amerika” ve “Avrupa” olmak üzere altı bölgede faaliyet göstermektedir. Bölgesel organizasyonları ve üyeleriyle yaklaşık 1,9 milyon özel istihdam bürosu çalışanını bir çatı altında toplamış bir konfederasyondur.¹⁵⁷

İşbirliği üyesi olarak tanımlanan uluslararası firmaların ¹⁵⁸ etkisiyle küresel örgütler üstü bir yapı niteliği kazanan konfederasyona, Türkiye 2008 yılında üye olmuştur.¹⁵⁹ Türkiye adına “Özel İstihdam Büroları Derneğince” yapılan başvuru, İŞKUR’un izni ve denetiminde çalışan özel istihdam bürolarını, izne tabi yasal bir düzenlemesi olmayan ulusal bir çatıda birleştirerek uluslararası bir konfederasyonda temsil edilir hale getirmiştir.¹⁶⁰

¹⁵¹ EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 125.

¹⁵² National Associations of Temporary Work Businesses (NATWB),

¹⁵³ <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/6-melda-sunum.pdf> (21.12.2018).

¹⁵⁴ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO::> (03.01.2019).

¹⁵⁵ <https://www.wecglobal.org/index.php?id=34> (08.04.2019).

¹⁵⁶ <https://www.wecglobal.org/membership-global/> (31.12.2019).

¹⁵⁷ https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition%20OLD.pdf (21.03.2019).

¹⁵⁸ İşbirliği üyesi uluslararası bürolar: Adecco, Gi Group, Kelly Services, Randstad, Manpower Group, Recruit, Trenkwalder, Von Rundstedt.

¹⁵⁹ <https://www.wecglobal.org/index.php?id=34> (08.04.2019).

¹⁶⁰ <https://www.wecglobal.org/membership-global/national-federation-membership/> (08.04.2019).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU İSTİHDAM KURUMLARI

2.1. TÜRKİYE'DE ARACILIK HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

Türkiye’de kurumsal anlamda iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin verilmesine dair düşüncenin Cumhuriyet öncesi döneme kadar uzandığı düşünülüyor olsa da bu konunun yasal boyutta ele alınması ancak 1930’lu yıllarda gerçekleşmiştir.¹⁶¹ Avrupa ve Amerika’da sanayi devrimi ardından işgücünün kentlere ekonomik nedenlerle göçü; ekonomik, sosyal ve kentsel sorunlara ek olarak istihdam dengesizliklerine de yol açmıştır. İşgücü dengesizliklerini giderme ihtiyacı işgücü arz ve talebinin karşılanması işini zamanla ekonomik ve sosyal bir değer haline getirmiştir.¹⁶²

İşe aracılık hizmetleri zamanla dini nitelikteki yardım kuruluşları, belediyeler, sendikalar ve bireysel nitelikteki iş aracılarcınca kurumsal veya bireysel olarak karşılanmaya başlamıştır. Bu dönemde Avrupa ve Amerika ile benzer sanayileşme süreçleri yaşamayan Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyici bu tip oluşumlar, değişimler ve düzenlemeler üretim şekillerine ve şartlarına göre şekillenmiştir.¹⁶³ Türkiye’nin sahip olduğu tarıma dayalı üretim yapısı, ürünlerin mevsimsel çeşitliliği, ürünlerin bölgelere göre farklılıklar göstermesi ve Anadolu’nun kültürel yapısı işgücü hareketlerini etkileyen en önemli faktörler olmuştur.

2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin Anadolu coğrafyasında mesleki eğitim ve ticaret terbiyesi kazandırmak, mesleğe ve yöreye ilişkin örf ve adetlerin öğretilmesi ve aktarılması görevini üstlenen Ahi ve Lonca kültürünün sonucu gelişen örgütlerce üstlenilmiş ve yüzyıllarca sürdürülmüştür.¹⁶⁴

¹⁶¹ 1580 sayılı Belediye Kanunun 15. maddesinin 73. bendi içerisinde geçen “işçiler, sanat ve mesai erbabı ve ailelüm müstahdemler için iş kalemleri idarehaneleri tesis ve idare etmek, edeceklere de ruhsat vermek”. ; 1580 sayılı Belediye Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 14 Nisan 1930, sayı: 1471.

¹⁶² EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 165.

¹⁶³ DENİZ Önder (2007), “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, *Çağdaş Türkiye Tarih Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 15, s. 134.

¹⁶⁴ ÖKSÜZ Nazan (2016), “İŞKUR 70 yıldır İstihdam İçin Çalışıyor”, *İstihdamda 3i*, Sayı 19, s. 8.

Lonca sistemi, loncaya başvurudan başlayarak üyesinin istihdamına kadar geçen süreci kontrol etmiştir. Loncaların yetişmiş ustaların istihdamını sağlamak amacıyla hanlardaki faaliyetleri kurumsal anlamda bir yapının Anadolu’da yürüttüğü ilk iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri olmuştur.¹⁶⁵ Aracılık hizmetlerinin ekonomik ve sosyal getirileri zamanla bireylerin bu alana ilgisini arttırmasına ve aracılığın bireyselleşerek farklı alanlarda farklı isimler altında yaygınlaşmasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyetin türüne göre aracılara zaman içerisinde “*Dragoman*,¹⁶⁶ *Aracı*, *Dayıbaşı*, *Kahyabaşı*, *Baladur*¹⁶⁷, *Hamalbaşı*, *Tayfa Kâhyası*, *Başçı*, *Elçi*¹⁶⁸ ve *Çavuş*¹⁶⁹” gibi pek çok farklı isim verilmiş ve bu isimler halk arasında yaygın şekilde kullanılmıştır. Bölgelerin ve tarımsal ürünlerin niteliği, işgücü piyasası şartlarının şeffaf ve ulaşılabilir olmaması ayrıca yöresel kullanım farkları aracılara verilen isimlerin farklılık göstermesine ve çeşitlenmesine neden olmuştur.¹⁷⁰

Cumhuriyet öncesi dönemde mesleğin eğitimi, meslek kültürünün aktarımı, meslek ahlakının geliştirilmesi, yetişen ustaların istihdamı ile işgücü piyasasına yönelik kurallar lonca sisteminin katkısıyla kontrol edilmekteydi. Tanzimat Fermanı sonrası dönemdeyse sanayileşmeden etkilenen üretim yöntemlerinin işgücü piyasasına ve çalışma hayatına etkileri idareyi çalışma hayatına yönelik yazılı mevzuatı geliştirmeye ve daha kapsamlı görevler almaya yönlendirmiştir.¹⁷¹

Tanzimat Fermanı ile başlayan bu dönem hukuk devletine geçişin başlangıcı olarak kabul edilmektedir.¹⁷² Türkiye’de sanayileşme hareketinin sanayileşmiş ülkelere nazaran daha geç dönemde başlaması sanayi devrimi sonrası makineye dayalı üretim yöntemlerine erişimde kırsal kesim de bulunan ve makineli tarıma yabancı çiftçileri ile el emeğine dayalı üretim yapan loncaları etkilemiştir.¹⁷³

¹⁶⁵ TÜRKMEN Hülya Akıntürk (1998), *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, s. 21.

¹⁶⁶ “İş aracıları” için kullanılan “dragoman” isminin “çevirmen/tercüman” anlamı da bulunmaktadır.

¹⁶⁷ UÇKAN Banu (2005), “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 151.

¹⁶⁸ İİBK (1971), *İstihdamda 25 Yıl*, Ayyıldız Matbaası, Ankara, s. 29.

¹⁶⁹ NALBANDOĞLU Reşat (1948), “Türkiye’de Ziraat İşçilerinin Durumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 1, s. 24.

¹⁷⁰ Takım kılavuzu olarak ta adlandırılmaktadır. *Bilgi için*: NALBANDOĞLU Reşat (1948), a.g.m., s. 24.

¹⁷¹ ÖKSÜZ Nazan (2016), a.g.m., s. 8.

¹⁷² DAL Kemal (1984), *Türk Esas Teşkilat Hukuku*, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara, s. 14.

¹⁷³ GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 16.

2.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık

Türkiye'nin çalışma hayatına ilişkin mevzuatı incelendiğinde 1921 ve 1924 Anayasalarının ilgili döneme ait en üst düzeydeki hukuk normlarıdır. Hiyerarşik açıdan bir değerlendirmeyeyle “1921 Anayasası”¹⁷⁴ içerisinde işgücü, çalışma hayatı ve çalışma serbestisi ile ilişkilendirilebilecek kapsayıcı bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. “1924 Anayasasının”¹⁷⁵ 70. maddesinde kullanılan “*iktisadi ve ticari faaliyetlerin gereksinimi olan akit, seyahat, kuruluş, toplantı faaliyetleri kapsamında herhalde çalışmanın Türklerin tabi hakkıdır*” ifadesinin cumhuriyetin ilanından sonra bu alanda kullanılan ilk düzenleme olduğu söylenebilir. Bu düzenlemeyle Türk vatandaşlarının iş ve çalışma hayatı ile seyahat, sözleşme ve toplantı özgürlüğü başlıklarındaki konularda anayasal güvence altına alınmıştır.¹⁷⁶

Cumhuriyet döneminde çalışma hayatına yönelik hazırlanan ilk alt hukuk düzenlemesi ise 1920 yılında başlanan ve 1924 yılında tamamlanan Mesai Kanunu Layihası olmuştur. Tasarı, İş Kanunu Vesika İcaret Encümenince 1924 yılı içerisinde incelenerek “*İş Mecellesi*” adıyla kısaltılmak suretiyle “*Türkiye Büyük Millet Meclisine*” (TBMM) sevk edilmiştir. Ancak ekonomik ve sosyal koşullarında etkisiyle yasa için henüz uygun ortamın oluşmadığı kanaatiyle yasa tasarısı 1926 yılında geri çekilmiştir.¹⁷⁷

1925 yılında toplanan II. Adana Pamuk Kongresinin, ziraat encümeni raporunda adana yöresinde yaşanan ve “*amele buhranı*” olarak adlandırılan işgücü ihtiyacı sorununa çözüm olarak ortaya atılan tarım işgücü ihtiyacının giderilmesi için “*merkez amele bürolarının*” kurulması işgücü piyasasına bölgesel nitelikli kurumsal çözümlerden ilki olarak karşımıza çıkmaktadır. Amele bürolarınca; avans aracılığı, işçi kimlik karnesi düzenlenmesi ve sağlık durum belgesi verilmesi gibi işlerin yürütülebilmesi için yoğun işçi arzı bulunan yerlerde “*geçici bürolar*” açmak suretiyle iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti için “*amele komisyonları*” kurulması kararlaştırılmıştır.¹⁷⁸

¹⁷⁴ Cerideyi Resmiye 7 Şubat 1921 (1337), tertip 3, cilt 1, s. 196.

¹⁷⁵ Cerideyi Resmiye 24 Nisan 1924 (1340), tertip 3, cilt 5, s. 576.

¹⁷⁶ DENİZ Önder (2007), a.g.m., s. 139.

¹⁷⁷ İİBK (1971), a.g.e., s. 27.

¹⁷⁸ TOPRAK Zafer (2016), *Türkiye’de İşçi Sınıfı 1908-1946*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, s. 234.

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan işgücünün bölgesel nitelikte çözümüne yönelik yerel çalışmaları ulusal bir oluşum takip etmemiş ancak bu uygulamalar ihtiyacı somutlaştıran öncüller olmuştur. Çalışma hayatına özel ve kapsayıcı hukuksal bir düzenlemenin olmayışı, iş arayan ve işveren arasındaki ilişkinin sözleşme statüsünde değerlendirilmesine ve 1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanununu içerisinde yer alan tarım işlerinde uygulanacak toplu sözleşme hükümleri düzenlemesi çalışma hayatına yönelik ilk düzenleme olmuştur.¹⁷⁹

29 Mart 1927 tarihinde inceleme komisyonunca kabul edilen İş Kanunu tasarısı, iş ve işçilere yönelik ilk kapsayıcı yasal düzenleme taslağıdır. Tasarının 26. maddesinde ele alınan ve Ticaret Vekâletine bağlı olarak kurulması düşünülen “İş Müdüriyet-i Umumiyesi” bu alandaki ilk kurumsal örnektir.¹⁸⁰

Ziraat vekâletince hazırlanan İş Kanunu taslağında tarım işverenleri ile tarım araçlarının münasebetlerini düzenlemek ve tarımsal işgücüne aracılık etmek amacıyla kurulması düşünülen amele büroları, iş ve işçi bulma teşkilatının kuruluşuna giden süreçte öncülük etmiştir.¹⁸¹

İş Kanunu tasarısının 1932 yılında güncellenen yeni halinin ikinci kısmı altındaki “işçileri yerleştirme bölümünde”; özel istihdam bürosu niteliğinde faaliyet gösteren “İşçi Yetiştirme Evleri” ele alınmış ve bu yerlerin tespiti, takibi ve kontrolü üzerinde durulmuştur. “Vilayet İş İdarehaneleri” ile “İşçi Yetiştirme Evlerinin” faaliyetleri ile ilgili olarak taslak içerisinde yapılan düzenlemeler dikkate değer öncü çalışmalardır.¹⁸²

İş Kanunu çalışmaları 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında hazırlanan İş Kanunu tasarılarıyla ısrarla sürdürülmüştür. Ancak işgücü piyasasına, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine ve KİK hizmetlerine yönelik düzenlemeler içeren tasarılar değişik sebeplerle geri çevrilmiştir.¹⁸³

¹⁷⁹ ÖKSÜZ Nazan (2016), a.g.m., s. 8.

¹⁸⁰ GÜLMEZ Mesut (1983 a), *Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, s. 313.

¹⁸¹ TOPRAK Zafer (2016), a.g.e., s. 230.

¹⁸² GÜLMEZ Mesut (1983 a), a.g.e., s. 389-392.

¹⁸³ ÖZ Cihan Selek (2008), a.g.m., s. 19.

1933 yılında hazırlanan İktisad Vekâletine Dâhil Edilecek Büroların Tespitine İlişkin Çalışma Raporunda “İş ve İşçiler Bürosu” kurulması tavsiye edilmiştir.¹⁸⁴ Tavsiye neticesinde 1934 yılında kabul edilen “2450 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun”¹⁸⁵ ile büro “İş ve İşçilere Mûteallik İşler” bürosu adıyla kendine yer bulmuştur.

“3810 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilatına Dâhil İdarelerin İş ve Vazifeleri Hakkında Nizamnamenin”¹⁸⁶ 58, 59 ve 60. maddelerinde büro “iş ve işçiler bürosu” olarak ele alınmıştır. Bu tarihten itibaren “İktisad Vekâletine” bağlı olarak çalışan “İş ve İşçilere Mûteallik İşler Bürosu” “4763 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun”¹⁸⁷ kabulüyle Çalışma Bakanlığının kuruluşuna kadar geçen süre zarfında da faaliyetlerini ilgili bakanlık altında sürdürmüştür.¹⁸⁸

İş kanunu tasarılarının 1936 yılında nihayetlenmesiyle, “İş Müdüriyet-i Umumiyesi” “3008 sayılı İş Kanununun”¹⁸⁹ 141. maddesinde “İş Dairesi” adı altında ve İktisad Vekâletine bağlı bir şekilde kendine yer bulmuştur.¹⁹⁰ İş dairesi, Türkiye genelinde altısı teşkilatlı ve dördü teşkilatsız olmak üzere on bölge de teşkil edilmiştir. 1937 yılı itibarıyla ülke teşkilat sayısını on bölgeye çıkaran iş dairesi devam eden süreçte bölge sayısını yirmiyeye kadar çıkarmayı başarmıştır.¹⁹¹

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunun 63. maddesiyle kurulması kararlaştırılan “İş ve İşçi Bulma Teşkilatının” (İİBT) kuruluşu 1946 yılında kabul edilen “4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanununun”¹⁹² kabulüyle İİBK’nın kurulmasına kadar geçen sürede hayata geçirilememiştir.

¹⁸⁴ MAKAL Ahmet (1999), *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, Birinci Baskı, İmge Kitapevi, Ankara, s. 468.

¹⁸⁵ 2450 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mayıs 1934, sayı: 2713.

¹⁸⁶ 3810 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilatına Dâhil İdarelerin İş ve Vazifeleri Hakkında Nizamname, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ocak (Kânunusani) 1936, sayı: 3203.

¹⁸⁷ 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 27 Haziran 1945, sayı: 6042.

¹⁸⁸ Çalışma Bakanlığı (1973), *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, Ankara, s. 18.

¹⁸⁹ 3008 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 15 Haziran 1936, sayı: 3330.

¹⁹⁰ İş Dairesi, “Çalışma Genel Müdürlüğü” ve “Çalışma Bakanlığıyla” ilişkilendirilmektedir. Çalışma, İş Dairesini İİBK öncesi dönem aracılık hizmetlerinin ön kurumsal düzenlemesi olarak ele almıştır.

¹⁹¹ İİBK (1971), a.g.e., s. 48.

¹⁹² 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 25 Ocak 1946, sayı: 6215.

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri her ne kadar cumhuriyet öncesi ve sonrası dönemdeki iktisadi yapıya göre şekillenen 1946 ile 1950 yılları arası dönem dış etkilerden uzak dönem olarak nitelendirilebilir. 1950 ve sonrası döneminse daha çok Amerika Birleşik Devletleri ve ILO etkisinde geçmiştir.

Türkiye’den Almanya’ya 1960’lı yıllarda başlayan işçi göçü ardından Alman KİK ile sağlanan etkileşim¹⁹³ ve 1973 petrol krizi ardından Almanya’nın başarılı para politikası uygulamaları sonucunda¹⁹⁴ işsizlikle mücadeledeki başarıları Alman KİK tecrübesinin Türk KİK’ine aktarılmasına yönelik çalışmaları etkilemiştir.

1959 sonrasında Almanya’ya işçi göçüyle zayıflamaya başlayan Amerikan etkisi 1970’li yılların sonlarına kadar artan Alman ekolü etkisiyle birlikte varlığını sürdürmüştür.¹⁹⁵

Türkiye’de yürütülen dış kaynaklı proje ve bileşenlerinin etkileri 1990’ların başından itibaren hissedilmeye başlanmıştır. 1990’ların ortalarından 2000’li yılların başına kadar geçen sürede Dünya Bankası İkraz Anlaşmasıyla, Amerikan Çalışma Bakanlığı işbirliğinde gerçekleştirilen proje ve bileşenleri etkili olmuştur.¹⁹⁶

2000’li yılların ortalarına kadar Alman ve Amerikan ekolünde şekillendiği değerlendirilen Türk KİK bu dönemi takip eden süreçte yerel tecrübe ve deneyimlerini; uluslararası örgütlerce kullanılan yöntemlerle harmanlayarak kullanan özgün bir görünümdedir. Türk KİK’inin günümüzde İsveç’in aktif istihdam politikalarını, İngiltere’nin iş kulüplerini, Almanya’nın meslek bilgi sistemlerini ve uluslararası örgütlerin tecrübelerini kullanan bir yapıya sahiptir.¹⁹⁷

¹⁹³ Türkiye Cumhuriyeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Arasında İşgücü Antlaşması, 30 Ekim 1961.

¹⁹⁴ ISSING Otmar (2005), “Why Did the Great Inflation Not Happen in Germany”, *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, March-April, Part 2, p. 329.

¹⁹⁵ İİBK (1971), “İstihdamda 25 Yıl”, Ayyıldız Matbaası, Ankara, s. 113-128.

¹⁹⁶ İstihdam ve Eğitim Projesi (1995), İş ve İşçi Bulma Kurumu İle Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Bürosu Arasında Yapılan Kontratın İş Planı, İstihdam ve İş Danışmanlığı (TOR3), IBRD İkraz No:3541-TU, Ankara.

¹⁹⁷ İsveç’te Rehn ve Meidner’ce ilk adımları atıldığı kabul edilen aktif istihdam politikaları daha çok iktisat ağırlıklıdır. Günümüzde kullanılan aktif politikaların başlangıcının 1970’lerin sonu ve 1980’lerin başından itibaren kullanılan “aktifleşme dönemi” olmuştur. *Bilgi için*: ERİXON Lennart (2016), “Building a path of equality to economic theory of the Swedish Model”, *Research Papers in Economics*, Seminar Proposal, Maastricht. / - http://www2.ne.su.se/paper/wp16_03.pdf (12.06.2018).

2.2. İŞ ve İŞÇİ BULMA KURUMU

3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girişiyle birlikte İİBT'nin yasal anlamda temelleri atılmıştır. 1936 yılına kadar tarım aracılığı kapsamında yürütülen faaliyetler haricinde¹⁹⁸ Türkiye'de ücretli veya ücretsiz olarak aracılık faaliyetleri yürüten özel veya resmi herhangi bir kuruluşun varlığından söz edilmemektedir.¹⁹⁹ İİBT idari ve iktisadi yapısıyla yetki ve sorumluluklarının genel çerçevesi 3008 sayılı İş Kanunun 63 ile 71. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanunun dördüncü faslı altında iş ve işçi bulma hizmetlerinin devlet eli ve gözetimi altında yürütülmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Kapsamlı ve kurumsal bir yapıya ihtiyaç olduğu kabul edilerek gerekliliği vurgulanmıştır. İktisat vekâletine²⁰⁰ bağlı ve bir amme hizmeti olması kararlaştırılan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin ihtiyaç duyulacak şehir ve kasabalarda açılabilmesinin önü açılmıştır.²⁰¹ 1936 yılından 1946 yılına kadar geçen süre zarfında kuruluşu gerçekleştirilemeyen İİBT, 1946 yılında İİBK olarak faaliyetlerine başlamış ve 2000 yılına değin faaliyetlerini bu ad altında sürdürmüştür.

2.2.1. İş ve İşçi Bulma Teşkilatı (1936 – 1946)

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunuyla getirilen yeni düzenlemelerle; İİBT kurulması, İİBT'nin görev ve sorumluluk alanında faaliyet gösteren yapıların izlemeye alınması ve bu nevi yeni oluşumlara izin verilmemesi karar altına alınmıştır. Alınan kararların uygulamasında, döneminin işgücü piyasası koşulları, özel istihdam bürosu niteliğinde iş gören simsarların durumu, iş arayanlar ve devletin bu alandaki deneyimi ile kurumsal kapasite eksikliği de dikkate alarak Kanunun uygulamasında yumuşak geçiş süreci öngörülmüş ve 3 yıllık bir hazırlık süresi verilmiştir.²⁰²

¹⁹⁸ Bu tespit “müstahdemin büroları” veya “işçi idarehaneleri” olarak adlandırılan büroların tarım aracılığı faaliyeti yürüttüğü dikkate alınarak kullanılmıştır. Bu tip bürolar daha çok büyük merkezlerde faaliyet göstermektedir. *Bilgi için: İİBK (1971), a.g.e., s. 29.*

¹⁹⁹ ÇÖPOĞLU Mustafa (1995), İstihdam Hizmetinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, s. 46.

²⁰⁰ Ekonomi Bakanlığına

²⁰¹ Madde 63: “... bir amme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır. Bu hizmetin yapılması için, İktisad Vekâletine bağlı olmak üzere gerekli görülecek merkez teşkilât ile ihtiyaca göre muhtelif şehir veya kasabalarda bu teşkilâtın şubeleri tesis edilir. ...”.

²⁰² Madde 65/b: “Kanunun mer'iyet tarihinden önce mevcut olup (A), bendinde yazılı şekilde işletilmekte bulunan bu gibi hususî idarehanelerin kapatılması esastır. İhtiyaç ve zaruretlere göre, muhtelif mıntikalara veya bazı işlere münhasır olarak muayyen devrelerle kısmî şekillerde yahut tamamile ve

Hâlihazırda iş ve işçi bulmaya aracılık eden bu nevi kişi ve bürolara iş aradıkları veya işe yerleştirdikleri kişilerin; adı, soyadı, mesleği, alınan ücret ve işe yerleştirme durumlarını bildirir listeleri 3 ay içerisinde faaliyet gösterdikleri yerlerdeki yetkili makamlara²⁰³ bildirmeleri zorunluluğu getirilmiştir. Yapılan bildirim düzenlemesiyle adaptasyon süreci devletin koordinasyonu ve kontrolünde yürütülmüştür.²⁰⁴

3008 sayılı İş Kanunu ardından kamusal bir görev haline gelen iş ve işçi arama faaliyeti kişilerin ve/veya ÖİB tekelden çıkarılarak KİK izni, gözetimi ve denetimi altına alınarak kontrollü bir alan haline getirilmiştir.²⁰⁵

İİBT, öngörülen süre sonunda faaliyetlerine başlayamamıştır.²⁰⁶ 1939 yılında kabul edilen “3612 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkındaki 2450 Sayılı Kanunda Bazı Değişiklikler Yapan Kanun’un” 8. maddesiyle, 3008 sayılı Kanunun 64. ve 100. maddeleriyle kurulmasına karar verilen “İş ve İşçi Bulma Teşkilatı” ile “İşçi Sigorta İdaresinin” en geç 2 yıl içinde kurulması tekrar karar altına alınmıştır.²⁰⁷

Fakat bu süre içerisinde de İİBT’nin kuruluşu gerçekleştirilememiştir. İİBT’nin kuruluşunun 1936 yılında kararlaştırılmasından, 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 1946 yılında kabulüne kadar geçen 10 yıllık süre zarfında faaliyetlerine başlayamaması üç temel nedene dayanmaktadır.²⁰⁸

Bunlardan ilki devletin gereken fiziki altyapıya sahip olmaması, ikincisi devletin hali hazırda işgücü piyasasındaki; fiili durum, kazanılmış haklar ile kırılgan bazı iktisadi dengelerin göz önünde bulundurulması²⁰⁹ ve son olarak II. Dünya Savaşı dönemin iktisadi ve siyasi şartlarıdır.²¹⁰

umumî surette olmak üzere, kanunun mer’iyetinden üç yıl sonra İcra Vekilleri Heyetinden verilecek kararlarla, bu esasın tatbikına geçilir.” ; 34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin 2. Madde hükmünün “Kazanç gayesiyle çalışan Ücretli İş bulma Büroları, bu Sözleşme’nin her üye için yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren 3 sene zarfında kapatılacaklardır.” hükmünden etkilenmiştir.

²⁰³ Valilikler içerisinde kurulan ilgili birimlere bildirim yapımları istenilmektedir.

²⁰⁴ Madde 66/a: “....Bulundukları yerdeki salâhiyetlar makama, işbu kanunun mer’iyetinden itibaren üç ay içinde, açık ve müfredatlı beyannamelerle bildirmeğe mecburdurlar. İlgili makamca beyannamelerin tesellümü, karşılık resmî numara kâğıdı verilmek suret ile vaki olur.”.

²⁰⁵ 3008 sayılı İş Kanunu Madde 65, 66, 67, 68, 70 ve 124. kapsamında değerlendirilmektedir.

²⁰⁶ İlgili süre 3008 sayılı İş Kanunun 146. maddesiyle getirilmiştir.

²⁰⁷ 3612 sayılı İktisad Vekâleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkındaki 2450 Sayılı Kanunda Bazı Değişiklikler Yapan Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 30 Mayıs 1939, sayı: 4219.

²⁰⁸ <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/tarihce/> (20.10.2018).

²⁰⁹ İŞKUR (2011 a), *Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu 1946-2011*, Lazer Ofset, Ankara, s. 6.

²¹⁰ EKİNCİ Fatih (2014), a.g.t., s. 5. ; UÇKAN Banu (2005), a.g.e., s. 159.

2.2.2. İş ve İşçi Bulma Kurumu (1946 – 2000)

4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 1946 yılında kabulü ardından Türkiye'nin ilk KİK'i kurulmuştur. 3008 sayılı İş Kanununda İktisat Vekâleti bünyesinde çalışması öngörülenin İİBK 14 Mart 1946 tarihinde Çalışma Bakanlığı²¹¹ ile beraber²¹² tesis edilmiş²¹³ ve 15 Mart 1946 tarihinde²¹⁴ çalışmalarına başlamıştır.²¹⁵

İİBK taşradaki ilk şubesini 6 Mart 1946'da İstanbul'da faaliyete geçirmiştir. Devamında 18 Mart'ta İzmir'de, 22 Mart'ta Seyhan'da, 9 Nisan'da Ankara'da, 19 Nisan'da Konya'da ve 19 Eylül'de Eskişehir'de olmak üzere teşkilatlanmasını sürdürmüş ve 1946 yılı içerisinde açtığı altı Şube ile taşrada faaliyete geçmiştir.²¹⁶

1947 yılı içerisinde Bursa, Trabzon ve Samsun'da açılan şubeleri 1950 yılı içerisinde açılan Sivas ve Diyarbakır²¹⁷ şubeleri ile 1951 yılında açılan Denizli şubesi takip etmiştir.²¹⁸ 1946 yılında Üsküdar ve Beyoğlu'nda iki Ajanlık ile Eyüp, Bakırköy ve Beşiktaş'ta faaliyete geçirilen üç Büroyla²¹⁹ İstanbul'a özel bir önem verilmiştir.

Kurumun şubelerinin nerede açılacağına dair “*Genel Müdürlüğün teklifi ve Çalışma Bakanlığının kararı ile ...*” düzenlemeyle, KİK'in istihdam hizmetleri tecrübesi arttırılmıştır.²²⁰ İşe aracılık hizmetlerinin deneyimlenebileceği merkezi birimler açmak suretiyle KİK hizmetleri kademeli ve kontrollü olarak yaygınlaştırılmıştır.²²¹

²¹¹ Sadi IRMAK (*Türkiye'nin ilk Çalışma Bakanı*), Çalışma Bakanlığının kuruluşu ile ilgili anılarında, bakanlığın şahsına teklif edildiği tarihi 7 Haziran 1945 olarak aktarmaktadır. *Bilgi için: Çalışma Bakanlığı* (1973), a.g.e., s. 12.

²¹² Beraber ifadesi, bünyesinde olarak kullanılmıştır. İİBK Çalışma Bakanlığının Bağlı Kuruluşudur. *Bilgi için: 4837 sayılı Kanunun 1. maddesi.*

²¹³ İİBK (1971), a.g.e., s. 48.

²¹⁴ İŞKUR (2011 b), “65 Yıllık İstihdam Yolculuğu”, *İstihdamda 3i*, Sayı 1, s. 17.

²¹⁵ Necati TOPÇUOĞLU, Çalışma Genel Müdürü iken İş ve İşçi Bulma Kurumunun ilk Genel Müdürü olarak 18 Mart 1946 tarihinde göreve başlamıştır. *Bilgi için: İİBK* (1971), a.g.e., s. 159.

²¹⁶ İİBK (1971), a.g.e., s. 51. ; SAYMEN Ferit (1950), “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmeti”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 16, Sayı 3-4, İstanbul, s. 754.

²¹⁷ ZADİL Ekmel (1951), a.g.m., s. 24.

²¹⁸ İİBK (1954 a), *İş ve İşçi Bulma Kurumu Çalışıyor*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Neşriyatı, Doğu Ltd Matbaası, Ankara, s. 9. ; Denizli şubesinin kuruluş tarihi şube açılış sırasına göre 1951 yılıdır. Denizli İşçi Barınma Yurdu 1952 yılında açılmıştır.

²¹⁹ İİBK (1971), a.g.e., s. 51.

²²⁰ 4837 sayılı Kanunun 6. maddesi ve 5562 sayılı Kanun ile değişik 4837 sayılı Kanunun 6. maddesi.

²²¹ SAYMEN Ferit (1950), a.g.m., s. 754.

1946 yılından 1952 yılına kadar geçen sürede taşra uygulama tecrübesini geliştiren İİBK'nın bu dönem içerisinde Amerikalı uzmanlarca²²² teşkilat yapısı ve çalışma yöntemleri üzerine hazırlanmış inceleme raporlarının etkisiyle 1953 yılından itibaren çeşitli yapısal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.²²³

Çalışmalar sonucunda taşra teşkilatında sorumluluk alanları güncellemesi yapılarak ülke genelindeki tüm şube müdürlüklerinin ve ajanlıkların sorumluluk bölgelerinde değişikliğe gidilmiştir.²²⁴

1953 yılından itibaren bazı şube müdürlükleri ajanlıklara, bazı ajanlıklar şube müdürlüklerine dönüştürülmüş, mevcut ajanlıklar ise kapatılmaya veya büro haline getirilmeye başlanmıştır.²²⁵ 1954 yılı itibariyle Konya, Trabzon ve Sivas Şube Müdürlükleri Ajanlık haline getirilmiş, Erzincan ve Kayseri ise Şube Müdürlüğü olarak hizmet vermeye başlamıştır.²²⁶

İİBK'ya 4837 sayılı Kanun ile verilen görevler bakımından aşağıdaki beş başlık altında tanımlanmış, görevleri ve muafiyetleri belirlenerek yetkilendirilmiştir:²²⁷

- *İİBK, Çalışma Bakanlığına bağlı, mali ve idari bakımdan bağımsız, tüzel kişiliğe haiz bir kamu kurumudur.*
- *İİBK, 3008 sayılı İş Kanunun 63, 64 ve 69. madde hükümlerine göre iş ve işçi bulma faaliyetleriyle bunun dışındaki, iş ve işçi bulma faaliyetlerine yardım eder.*

²²² SAYMEN Ferit (1950), a.g.m., s. 774.

²²³ İİBK (1971), a.g.e., s. 124.

²²⁴ *Şube Müdürlükleri ve sorumlu oldukları alanlar şu şekildedir:* Ankara (Çorum, Çankırı, Kastamonu), , Bursa (Bilecik), Denizli (Aydın, Muğla), Diyarbakır (Mardin, Siirt, Hakkâri), Erzincan (Erzurum, Kars, Ağrı), Eskişehir (Kütahya), İstanbul (Kırklareli, Tekirdağ, Edirne), İzmir (Manisa, Uşak), Kayseri (Yozgat, Kırşehir, Niğde), Samsun (Sinop, Ordu, Amasya, Giresun), Seyhan (İçel), *Ajanlıklar ve sorumlu oldukları alanlar şu şekildedir:* Adapazarı (Kocaeli, Bolu), Antalya (Isparta, Burdur), Balıkesir (Çanakkale), Elazığ (Tunceli, Malatya, Bingöl, Bitlis, Van, Muş), Gaziantep (Urfa, Maraş), Antakya (Hatay), Konya (Afyon), Sivas (Tokat), Trabzon (Çoruh, Rize, Gümüşhane), Zonguldak (Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılmaktadır.), *Bürolar:* Kırıkkale, Bakırköy, Eyüp, Beşiktaş, Beyoğlu, Paşabahçe, Kadıköy, Edirne, Basmahane, Manisa, Akhisar, Alaşehir, Salihli, Uşak, Tepeköy, Adana, Eskiistasyon, Ceyhan, Tarsus, Mersin, İnegöl, Yenişehir, Gemlik, Karacabey, Mustafakemalpaşa, Erzurum, Nazilli, Aydın, Söke, İskenderun, Samandağ, İzmit, Giresun. *Bilgi için:* İİBK (1954 a), a.g.e., s. 4.

²²⁵ Şubeler ve Ajanlıklar çalışma usul ve yöntemleri bakımından doğrudan Umum Müdürlüğüne bağlı olarak çalışmaktadırlar. Bürolar ise sorumluluk alanı içerisindeki Şube Müdürlüklerine veya Ajanlıklara bağlı olarak çalışmaktadır. Şube müdürlüklerinin başında şube müdürü bulunmaktadır. Ajanlıkların başındaki idarecilere İİBK Ajanı da denilmektedir. *Bilgi için:* İİBK (1954 a), a.g.e., s. 7.

²²⁶ İİBK (1954 a), a.g.e., s. 4-6.

²²⁷ Kanunun ilgili maddesinin tam metnidir.

- *İİBK, iş ve işçi arayanların iş ve işçi isteklerinin karşılayamamasından dolayı hukuki bir sorumluluk yüklenemez.*
- *Danışma Kurulu oluşturulmuş; ticaret ve sanayi odaları ile işçi kurumları temsilcileri ve İİBK'ya yardım ödeneği veren yerel yönetimlerden birer temsilcinin katılımı ile faaliyet konularında tavsiye niteliğinde rapor verici ve uygulayıcı bir yönetim mekanizması kurulmuştur.*
- *İİBK, Genel Muhasebe, Arttırma, Eksiltme ve İhale Kanunu hükümlerinden ve Sayıştay'ın vize ve denetiminden muaf tutulmuştur.*

İİBK'nın mali ve idari bakımdan bağımsız yapısı, Sayıştay denetiminden bağımsız ve yerel paydaşlar ile işbirliğini güçlendirici mali yapısı aracılık hizmetlerini gerçekleştirememesinden dolayı hukuki korumayla desteklenmiştir. 4837 sayılı Kanun içerisinde İİBK Genel Müdürünün ve iki yardımcısının Çalışma Bakanının teklifiyle üçlü kararnameyle atanması ve yardımcılardan birinin hekim olması şartı aranmıştır.²²⁸ İİBK bu dönemde iş ve işçi bulma faaliyetlerini düzenlemek amacıyla faaliyetlerini dört temel başlıkta yürütülmüştür: ²²⁹

- *Plasman: İşe yerleştirme faaliyetlerinin arz ve talebinin takip görevleridir.*²³⁰
- *Yetiştirme: Mesleki eğitimin ve kalifiye çalışanın verimliliğe katkısı ve aranan eleman olduğu bilinciyle mesleki eğitime yönelik yürütülen faaliyetlerdir.* ²³¹
- *Etüt: İşgücü piyasasının durumuna ilişkin verilerin temini için istatistiki faaliyetler ve raporlar ile işgücü piyasasının analizine yönelik faaliyetlerdir.*
- *Barındırma: İşçi barındırma yurtları ile işgücüne yönelik barınma faaliyetleridir.* ²³²

Türkiye'de iş arayanlara yönelik ilk teşvikin, 3008 sayılı İş Kanunun 71. ve 4837 sayılı İİBK Kanunun 5. maddesiyle düzenlenmiş ve uygulamaya konulmuştur. Kanunun 71. maddesiyle İİBK'nın işe gönderme/yönlendirme evrakı ile iş görüşmesine giden iş arayanların devlete ait ulaşım araçlarını kullanması halinde “*yolculuk ücretlerinde yüzde elli indirim*” yapılması öngörülmüştür.

²²⁸ 4 Mart 1950 tarih ve 7448 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve 1 Mart 1950 tarihinde kabul edilen 5562 sayılı Kanun ile yardımcılardan birinin Hekim olması şartı kaldırılmıştır. Hekim şartının nedeni Kanunun görüşme tutanakları ile gerekçe kısmında araştırılmış ancak açıklama bulunamamıştır.

²²⁹ ZADİL Ekmel (1951), a.g.m., s. 23.

²³⁰ İİBK döneminden kalma jargondur. İngilizce “placement” kelimesinden türetilerek işe yerleştirme servisine verilen isimdir.

²³¹ 1967 yılında istihdam öncesi sorumluluğunun Milli Eğitim Bakanlığına verilmesi üzerine

²³² İşçi Barındırma Yurtları tarım ve inşaat işlerinin yoğun olduğu İstanbul, Eskişehir, Manisa, Denizli, Söke, Adana, Samsun ve Diyarbakır illerinde açılmıştır. (İstanbul'da iki tanedir.), İlk işçi barındırma yurtları Samsun ve Adana illerinde açılmıştır. *Bilgi için; İİBK (1954 a), a.g.e. ; İİBK (1971), a.g.e.*

4837 sayılı Kanunun 5. maddesiyle²³³ işverenlerin İİBK üzerinden talep edecekleri işçilerin işe gönderme koşullarını iyileştirmek amacıyla yol parası ve benzeri her türlü genel gideri karşılamak için avans vermeleri şart koşulmuştur.

Bu hususta İİBK işverence verilen ücretin işçiye transferinde aracılık görevi verilmiştir. Katılımcı yönetim uygulamasının geliştirilmesi amacıyla, İş ve İşçi Bulma Teşkilatına 3008 sayılı İş Kanununun 63. maddesi ve 4837 sayılı Kanunun 13/B maddesi ile bütçelerinden pay ayıran İl Genel Meclisleri ile Belediyelere özel bir statü verilmiş ve İİBK'nın karar alma mekanizmalarına katılmaları sağlanmıştır.

4837 sayılı Kanunun 10. maddesiyle oluşturulan Danışma Kuruluna ödenek tahsis eden yerel yönetimler bu vesileyle İİBK'nın faaliyet amacı ile ilgili konularda tavsiyelerde bulunmak ve Çalışma Bakanlığınca verilecek talimatları yerine getirmek hususunda yetkilendirilmişlerdir.

Danışma Kuruluna yerel yönetim temsilcileri dâhil edilerek, ortak akıl teşvik edilmiş ve İİBK'nın kabul edilirliliğine ve etkinliğine katkı sağlamıştır. İİBK'nın gelirleri, İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 13. maddesiyle dört başlık altında toplanmıştır. 4837 sayılı Kanuna “7332 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 13. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine Dair Kanun”²³⁴ ile eklenen E) fıkrası ile “her sene İşçi Sigortaları Kurumu tarafından bir sene evvelki bilumum gelirleri tahsilat yekûnun yüzde yarımı nispetinde ayrılacak tahsisat” İİBK'ya aktarılır hale getirilmiştir.²³⁵

Böylece İİBK'nın gelirleri beş başlık altında toplanır hale gelmiştir. 1965 yılında kabul edilen “655 sayılı İl Özel İdarelerinin ve Belediyelerin Gelirlerinden Pay Ayrılmasına Dair Mevcut Kanunlardaki Bazı Maddelerin Kaldırılmasına Dair Kanun”²³⁶ ile İİBK'nın gelirleri yeniden düzenlenmiştir.

²³³ 4837 sayılı Kanun madde 5: “Hilafı ilgili işçi tarafından kabul edilmedikçe işverenlerin, Kurumdan isteyecekleri işçiler için yol parası ile türlü genel giderlerini karşılamak üzere, gereken miktarda avans vermeleri şarttır. Kurum, bu avansları işverenlerden alıp işçilere vermeğe aracılık eder.”.

²³⁴ 7332 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 13. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 15 Haziran 1959, sayı: 10231.

²³⁵ 7332 sayılı Kanunun 1. maddesinden aktarılmıştır.

²³⁶ 655 sayılı İl Özel İdarelerinin ve Belediyelerin Gelirlerinden Pay Ayrılmasına Dair Mevcut Kanunlardaki Bazı Maddelerin Kaldırılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 20 Temmuz 1965, sayı: 12053.

Düzenlemeyle “5562 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun’un”²³⁷ 13. maddesinin B bendiyle getirilen ödenek kaldırılmıştır.²³⁸

Tablo 1. 1946 ile 1967 yılları arası İİBK Personel ve Birim Sayıları

Yıllar	Personel Sayısı		Birim Türleri ve Sayıları			
	Çalışan Sayısı	Mevcut Kadro	Şube Müdürlüğü	Ajanlık	Büro Şefliği	İşçi Barındırma Yurdu
1946	77	86	6	2	7	-
1947	115	131	9	2	5	-
1948	116	140	9	2	5	2
1949	125	137	9	2	11	3
1950	128	150	11	2	21	3
1951	153	171	12	3	36	3
1952	214	249	12	3	35	6
1953	256	309	11	9	29	6
1954	324	379	11	11	27	8
1955	341	407	11	13	34	9
1956	366	435	12	12	34	9
1957	394	451	17	9	36	7
1958	457	485	19	12	33	6
1959	491	522	19	12	33	6
1960	516	554	27	4	37	6
1961	551	563	31	-	37	6
1962	592	609	31	-	38	6
1963	643	666	33	-	37	6
1964	712	734	39	-	31	6
1965	805	838	56	-	20	3
1966	925	962	69	-	20	3
1967	1.027	1.060	69	-	22	3

Kaynak: İİBK (1971), *İstihdamda 25 Yıl*, Ayyıldız Matbaası, Ankara. (Yazarca eserin 51, 54 ve 167 sayfaları referans alınarak derlenmiştir.)

1946 ile 1965 yılları arasında hizmet alanı içerisindeki yerel yönetimler bütçesinden pay alan ve 1959 yılında gelir kalem başlığı 5’e çıkan İİBK’nın gelir kalemleri bu düzenleme ardından tekrar dört başlık altında toplanmıştır. Gelir kalemleri kuruluşundan itibaren değişiklikler gösteren İİBK personel rejimi bakımından ele alındığında personel sayısı bakımından yıllar bazında personel sayısını arttırmıştır.

²³⁷ 5562 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 04 Mart 1950, sayı: 7448.

²³⁸ Madde 13/B: İİBK’nın “Bir veya birkaç il ve belediye içine alan Kurum şubelerinin bölge sınırları dâhilindeki özel idare bütçelerine gelirinin yüzde yarımı olarak konulacak ödeneklerle; bütçeleri yüz bin liradan iki milyon liraya kadar olan belediye gelirlerinin yüzde yarımı ve bütçeleri iki milyon lira ve daha fazla olan belediyelerce gelirlerinin yüzde biri olarak bütçelerine konulacak ödenekler...”.

1946 yılında 86 kişilik kadro tahsisi yapılan İİBK 1956 yılında aradan geçen 10 yıl ardından personel sayısını beş misli artarak 435 kişiye ulaşmıştır. 1957 yılında 451 kişilik kadro ihdas edilen İİBK'ya ikinci on yıllık dönemin ardından 1967 yılı itibariyle 1.060 kişilik kadro ihdası sağlanmıştır.

İlgili dönemler dikkate alındığında İİBK'nın kadro artış hızı 1946-1956 dönemi için %405 olurken 1957-1967 dönemi için %135 olmuştur. Türkiye nüfusunun 1946 ile 1956 yılları arasında 19.221.547 kişiden 24.802.762 kişiye, 1957 ile 1967 yılları arasında ise 25.540.761 kişiden 33.357.721'e ulaşmıştır.

Dönemler halinde nüfus artış hızı 1946-1956 dönemi için %29, 1957-1967 dönemi için %30 olmuştur. 1968 ile 1981 yılları arası on dört yıl içerisinde İİBK'nın personel artış hızı %135 olmuştur.

Tablo 2. 1968 ile 1981 Yılları Arası İİBK Personel Kadro Durumu

Yıllar	Kadro
1968	1.138
1969	1.404
1970	1.625
1971	1.722
1972	1.845
1973	2.101
1974	2.110
1975	2.168
1976	2.194
1977	2.203
1978	2.769
1979	2.658
1980	2.682
1981	2.682

Kaynak: İİBK (1982) *İş ve İşçi Bulma Hizmetleri*, Yayın No:148, Ankara, s. 11.

1968 yılında 34.340.871 olan Türkiye nüfusu 1981 yılında 45.720.107'ye yükselmiş ve nüfus artış hızı %33 civarında gerçekleşmiştir. İİBK'nın kadro artışı Türkiye nüfus artış hızı üzerinde seyretmiştir.²³⁹

²³⁹ Türkiye nüfusuna ait bilgiler için; <https://www.nufusu.com/ulke/turkiye-nufusu/> (12.01.2019).

Tablo 3. 1978 ile 2000 Yılları Arası İİBK Birim Sayıları

Yıllar	Bölge Müdürlüğü ²⁴⁰	Şube Müdürlüğü	Büro Şefliği
1978	12	67	33
1979	12	67	33
1980	12	70	30
1981	12	70	30
1982	12	70	30
1983	12	70	30
1984	12	70	34
1985	12	70	34
1986	12	70	36
1987	12	70	38
1988	12	70	38
1989 ²⁴¹	12	71	35
1990 ²⁴²	12	73	35
1991	12	73	35
1992	12	73	35
1993	12	73	34
1994 ²⁴³	12	76	33
1995 ²⁴⁴	12	77	33
1996 ²⁴⁵	12	78	33
1997 ²⁴⁶	12	81	34
1998	12	81	34
1999	12	81	33
2000	12	81	33

Kaynak: İİBK'nın 1978 ile 2000 yılları arasındaki istatistik yıllıklarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (28.09.2018).

1978 yılında gerçekleştirilen dönüşümle birlikte İİBK'nın taşra teşkilat yapısına bölge müdürlüklerinin eklenmesiyle taşra birim sayısında artış sağlanmıştır.

1969 yılında kabul edilen “931 sayılı İş Kanununun”²⁴⁷ altıncı bölümünün 83 ile 87'inci maddeleri arasında İİBK'ya yer verilmiş ve 3008 sayılı İş Kanunundaki görevleri yenilenmiştir. Düzenleme sonrasında İİBK mevcut idari yapısı, mali gücü,

²⁴⁰ Bölge Müdürlükleri: Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun ve Trabzon illerinde bulunmaktadır. *Bilgi için: İİBK (1982) a.g.e., s. 58-69.*

²⁴¹ Eklenen Şubeler : 1989 – Aksaray, Bayburt, Karaman, Kırıkkale.

²⁴² Eklenen Şubeler : 1990 – Batman, Şırnak.

²⁴³ Eklenen Şubeler : 1994 – Bartın, Ardahan, Iğdır.

²⁴⁴ Eklenen Şube : 1995 – Pendik (Önceki dönemlerde İstanbul altında verilmektedir.).

²⁴⁵ Eklenen Şubeler : 1996 – Karabük.

²⁴⁶ Eklenen Şubeler : 1997 – Yalova, Kilis, Osmaniye.

²⁴⁷ 931 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 12 Ağustos 1967, sayı: 12672.

personeli ve niteliğiyle kendisinden beklenen görevlerin ancak sınırlı bir bölümünü yapabilir hale geldiğinden yeterlilik sorunları baş göstermiştir.²⁴⁸ İİBK'ya yönelik eleştiriler bu dönemde²⁴⁹ KİK'lerin önemli bir unsuru olan işsizlik sigortası hizmetlerinin İİBK bünyesinde olmaması ve İİBK'nın işgücü piyasası bilgilerine erişimde yetersiz kalması üzerinde odaklanmıştır.²⁵⁰

İşgücü piyasasını düzenlemeye yönelik sorumlulukları artan ve işsizlik sigortası hizmetleri gibi kritik önemdeki faaliyetleri yürütmeyen İİBK'nın²⁵¹ yaşadığı kapasite sorunlarından doğan eleştirilere rağmen İİBK'nın 1960 ile 1973 yılları arasındaki yurt dışına işçi gönderme performansı başarılı bulunmuştur.²⁵²

931 sayılı İş Kanunun kabulüne müteakip İİBK yeni görev ve sorumlulukları düzenlemek amacıyla:

- 931 sayılı İş Kanununun 86. maddesi kapsamında “*İş ve İşçi Bulma Kurumu Mahalli Danışma Komisyonları Hakkında Tüzük*”²⁵³ ile
- 931 sayılı İş Kanununun 21. maddesi kapsamında “*İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü*” yayınlanmıştır.²⁵⁴

931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesinin 14 Mayıs 1970 tarih 1967/40 esas ve 1970/26 sayılı kararıyla iptal edilmesiyle İİBK'nın düzenlemeleri İş Kanuna dayalı dayanaklarından yoksun kalmıştır.²⁵⁵

931 sayılı İş Kanunun iptali ardından 1971 yılında kabul edilen “*1475 Sayılı İş Kanunuyla*”²⁵⁶ işgücü piyasası hizmetlerinde ve kurumsal görevler anlamında yaşanan boşluk doldurulmuştur.

²⁴⁸ COŞKUN Bayram (2017), “Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Süreci”, *Turkish Journal of Marketing*, Cilt 2, Sayı 3, s. 137.

²⁴⁹ ÜÇİŞİK H. Fehmi (1986), “İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s. 257.

²⁵⁰ YUSUF Alper (2003), “İş ve İşçi Bulma Kurum’undan Türkiye İş Kurumuna”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, Sıra 1, No 165. ; <http://www.isguc.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (21.02.2017).

²⁵¹ MAKAL Ahmet (1999), a.g.e., s. 474.

²⁵² ŞAHİN Levent ve YILDIRIM Kadir (2012), “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de İye Yerleştirme Faaliyetleri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s. 13-14.

²⁵³ İş ve İşçi Bulma Kurumu Mahalli Danışma Komisyonları Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 11 Eylül 1967, sayı: 12696.

²⁵⁴ İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü, Resmi Gazete Tarihi: 15 Ağustos 1969, sayı: 13276.

²⁵⁵ Anayasa Mahkemesi (1991), *Kararlar Dergisi*, Sayı 8, AÜ Basımevi, Ankara, s. 258-288.

²⁵⁶ 1475 Sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 1 Eylül 1971, sayı: 13943.

1475 sayılı İş Kanunu selefi 931 sayılı İş Kanunu ile aynı şekilde İİBK'ya Kanunun altıncı bölümün 83 ve 87'inci maddeler arasında da yer vermiştir. 3008 sayılı İş Kanununun 71'inci maddesini değiştiren 931 sayılı İş Kanununun 87. maddesi 1475 sayılı İş Kanunu içerisinde de aynı şekliyle kendisine yer bulmuştur.

1475 sayılı İş Kanunun “taşımada öncelik” başlığı altındaki 87. maddesiyle; 3008 sayılı İş Kanunun 71'inci maddesindeki “*yolculuk ücretlerinde yüzde elli indirim yapılır*” hükmü “*İş ve İşçi Bulma Kurumunu aracılığı ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yerlere topluca gidişleri sırasında mümkün olan kolaylıklar öncelikle ele alınır.*” şeklinde değiştirilmiştir.

İİBK'nın işgücü piyasasını izleme ve değerlendirme görevlerini pekiştirmek amacıyla 1475 sayılı İş Kanunun 86. maddesine dayanarak şu Tüzükler hazırlanmıştır;

- “*İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü*”²⁵⁷
- “*İşverenlerin, İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük*”²⁵⁸
- “*İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük*”²⁵⁹

931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının 25. maddesi ile Türkiye’de ilk kez işverenlere engelli²⁶⁰ ve eski hükümlü personel çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. İşverenlere, engelli ve eski hükümlü iş arayanları mesleki, bendeni ve ruhi durumları dikkate alarak:

- 100 işçiye kadar çalışana sahip iş yerlerinde her 50 çalışan için 1 engelli ve 1 eski hükümlü,²⁶¹
- 100 işçiden fazla çalışanı bulunan iş yerlerinde ise her 100 çalışan için 2 engelli ve 2 eski hükümlü, çalıştırma şartı getirilmiştir.

²⁵⁷ İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü, Resmi Gazete Tarihi: 24 Mayıs 1973, sayı: 14544.

²⁵⁸ İşverenlerin, İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 06 Ağustos 1973, sayı: 14617.

²⁵⁹ İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ağustos 1973, sayı: 14622.

²⁶⁰ 6462 sayılı Kanunla “sakat ve özürlü” ifadelerinin tamamı “engelli” olarak değiştirilmiştir. ; 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 3 Mayıs 2013, sayı: 28636.

²⁶¹ Kontenjan, istisna kapsamındaki çalışan sayısının toplam çalışan sayısından düşülmesi ile elde edilen işçi sayısı üzerinden hesaplanmaktadır.

1983 yılında kabul edilen “2869 sayılı 1475 Sayılı İş Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun’un”²⁶² 4. maddesiyle 1475 sayılı İş Kanunun 25’inci maddesi değiştirilerek işverenlerin:²⁶³

- 50 ve üzerinde işçi çalıştıran iş yerlerine %2 oranında engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir.

Ayrıca, ilgili düzenlemeyle 1475 sayılı İş Kanunu 25. maddesine eklenme yapılarak işverenlere engelli ve eski hükümlü kontenjanında çalıştırmakla yükümlü oldukları kişileri “İİBK aracılığıyla sağlama ve tescil ettirme zorunluluğu” getirilmiştir. 1995 yılında kabul edilen “4131 sayılı Terörle Mücadele Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”²⁶⁴ ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunda yapılan düzenlemeyle işverenlere:

- 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri için %2 oranında Terörle Mücadele Kanunu kapsamında tanımlananları çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş ve işverenlere ve bu kişileri İİBK aracılığıyla sağlama yükümlülüğü verilmiştir.²⁶⁵

30 Mayıs 1997 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen “572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararnamenin”²⁶⁶ 13. maddesiyle, 1475 sayılı İş Kanunun 25. maddesinde değişikliğe gidilerek;²⁶⁷

- 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü kontenjan oranı %2’den %3’e çıkartılmıştır.

1998 yılında kabul edilen “4382 sayılı İş Kanunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında

²⁶² 2869 sayılı 1475 Sayılı İş Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 30 Temmuz 1983, sayı: 18120.

²⁶³ Yapılan düzenlemeyle yasanın ilk halindeki; farklı işyerlerine ait kontenjanların birleştirilmesi, kontenjan hesabı ondalıklarının değerlendirilmesi ve ücret gibi konular düzenlenmiştir.

²⁶⁴ 4131 sayılı Terörle Mücadele Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 16 Kasım 1995, sayı: 22465. ; (Ek.Md.1-B)

²⁶⁵ Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit Olan veya Çalışamayacak Derecede Malul Kalan Kamu Görevlileri ile Er ve Erbaşların Yakınlarının Malul Olup da Çalışabilir Durumda Olanların İstihdamı Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mart 1996, sayı: 22595. (s. 8.)

²⁶⁶ 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 6 Haziran 1997, sayı: 23011.

²⁶⁷ 572 sayılı KHK’nın 13. maddesinin yürürlük tarihi 28. Maddesiyle 01 Ocak 2001 olarak belirlenmiştir. Ancak uygulama tarihi 4382 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 01 Ocak 1999’a çekilmiştir.

Kanunun”²⁶⁸ 3. maddesiyle 1475 sayılı İş Kanununun 25. Maddesi yeniden düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeyle ilgili madde hükümlerine uymayan işyerlerine kesilen ceza paralarının kullanımı İİBK’ya verilmiştir. Böylece engellilerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitimi, rehabilitasyonu ve işyeri açmalarına yönelik hazırlanacak projeler için İİBK’ya mali kaynak sağlanmıştır.²⁶⁹

İş Kanunlarının İİBK’ya yüklediği görev ve sorumluluklar dikkate alındığında İİBK’nın görev tanımının, İş Kanunlarıyla müstereken oluştuğu ve uygulamalarının yine bu düzenlemeler neticesinde geliştiği sonucuna varılabilmektedir. Bu kapsamda İİBK tarafından 1960’lı yıllarda başlayan ve 1970’lerin başına kadar süren yurt dışına işçi gönderme faaliyetleri esnasında yabancı ülke istihdam kurumlarıyla sağlanan iyi ilişkiler, iletişim ve kabul edilen ikili anlaşmalar ardı dönem dış kaynaklı projelerin KİK ve hizmetlerine yönelik uygulamaların geliştirmiştir. İİBK, Arap-İsrail savaşı ardından 1973 yılında baş gösteren petrol krizi ile enerji maliyetlerindeki anormal artış ve küresel durgunluğun frenlediği üretimden kaynaklı işsizlik nedeniyle azalan yurt dışı işçi talebinden olumsuz şekilde etkilemiştir.²⁷⁰

1980’lerden itibaren ise engelli, eski hükümlü ve terörden etkilenenlere yönelik kontenjanların takibine ve engellilerin istihdamına yoğunlaşan İİBK’nın bu alandaki çalışmaları dikkate değer başarıları olarak görülmüştür.²⁷¹ 1980’li yıllarda hâkim olan neo-liberal politikalar sonucunda devletin işgücü piyasasına müdahalesi azalmış ve dolayısıyla KİK’in görevleri de bu durumdan etkilenmiştir.

Devletin KİK ile işgücü piyasasında yürüttüğü tekel durumundaki görevleri ve emeğin üretim sürecinde değişen rolü piyasa şartlarını etkilemiştir.²⁷² Neo-liberal

²⁶⁸ 4382 sayılı İş Kanunu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 24 Ekim 1998, sayı: 23503.

²⁶⁹ 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesiyle bu oran, 2003 yılından itibaren en az yarısı engelli statüsüne ayrılmak üzere %6 olarak belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapan 5763 sayılı Kanun ile 2008 yılından itibaren özel sektör işyerleri için eski hükümlü kontenjanı kaldırılmış ve engelli oranı %3 olarak belirlenmiştir. Kamu işyerleri için ise bu oran %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terör mağduru olarak değiştirilmiştir. *Bilgi için; 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mayıs 2008, sayı: 26887.*

²⁷⁰ ÇSGB (2002), *Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Faaliyet Raporu, Semih Ofset, 2. Baskı Mart, Ankara, s. 459.

²⁷¹ YUSUF Alper (2003), a.g.m.

²⁷² KUMAŞ Handan (2010), “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, *Sosyoekonomi*, Ocak-Haziran, s. 135. ; TÜRKMEN Hülya Akıntürk (2000), a.g.m., s. 204. ; <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423912473.pdf> (12.08.2018).

uygulama deneyimleri 1980'lerin sonuna doğru İİBK'da yeniden yapılanma ve hizmet içi eğitimlerle kapasite artışı sağlamaya yönelik çalışmaları yoğunlaştırmış ve bu hazırlıklar İİBK'nın 1990'lardaki faaliyetlerini şekillendirmiştir.²⁷³

İİBK için 1988 yılı üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası işgücüne katılımlarının hızlandırılmasına ve İİBK'nın görünürlüğüne katkı sağlayacak “*istihdam danışma bürolarının*” üniversitelerde kurulmaya başladığı yıldır.²⁷⁴

İlki Hacettepe Üniversitesinde olmak üzere Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesinde kurulan istihdam danışma büroları ile İİBK Türkiye’de ilk kez üniversiteler bünyesinde istihdam danışmanlığı faaliyetlerine başlamıştır.²⁷⁵

Üniversitelerde gerçekleştirilen istihdam danışma büroları etkinliklerini 1991 yılından itibaren düzenlenmeye başlanan ve hizmeti tamamlayıcı nitelikte 20-26 Mayıs tarihlerinde kutlanmaya başlanan “*istihdam haftası*” etkinlikleri içerisinde başlayan “*İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarları*” takip etmiştir.²⁷⁶

1990 ile 1993 yılları arasında Alman İş Kurumu finansmanı ve teknik yardımıyla “*İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılandırılması Projesi*” yürütülmeye başlanmıştır.²⁷⁷ Bu projeyle İİBK’ya yenilik niteliğinde bir çalışma alanı kazandırılarak Almanya’da mesleğe yöneltme faaliyetlerinde kullanılan “*Berufs Information Zentrum*” model uyarlaması yapılarak “*Meslek Danışma Merkezi*” (MDM) kurulması sağlanmıştır.²⁷⁸

1993 ile 2000 yılları arasında Dünya Bankası ile Türkiye Cumhuriyetinin katkılarıyla²⁷⁹ uygulamaya başlanan “*İstihdam ve Eğitim Projesi*”²⁸⁰ 31 Aralık 2000

²⁷³ DPT (1989), Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Yayın No:2174, Ankara, s. 303.

²⁷⁴ ŞAHİN Hasan (1989), Üniversite İstihdam Danışmanlığı Merkezlerinin Kuruluşu, Faaliyetleri, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları Hakkında Rapor, İİBK, İnceleme Raporu, Ankara, s. 5.

²⁷⁵ 02 Kasım 1988, 30 Kasım 1988, 27 Aralık 1988, 27 Aralık 1988, 13 Şubat 1988 ve 03 Mart 1989.

²⁷⁶ FIRAT Zerrin Yöney (1999), “Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Sıra 2. No:7. ; <http://www.isguc.org/?p=makale&id=7&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (21.02.2017).

²⁷⁷ COŞKUN Bayram (2003), Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990’lı Yıllardaki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, s. 253.

²⁷⁸ EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 184.

²⁷⁹ 01 Şubat 1993 tarih ve 21483 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İkraz Anlaşması çerçevesinde.

²⁸⁰ İstihdam ve eğitim projesi ile ilgili olarak genel yazın aksine, KARTAL Deniz (2011), a.g.m., s. 42-45 içerisinde farklı bilgiler bulunmaktadır.

tarihine²⁸¹ kadar devam eden ve İİBK bünyesinde sürdürülen uzun soluklu projelerden biri olmuştur.²⁸² İstihdam ve eğitim projesiyle:

- İİBK'nın taşra teşkilatında model ofisler açılması sağlanmıştır. Taşra teşkilatının yerel ağ bağlantısıyla birbirlerine ve merkeze bağlanarak elektronik anlamda veri transferine imkân sağlayan teknik dönüşümün ilk adımları atılmıştır.²⁸³
- İİBK uyarlaması daha önce yapılan²⁸⁴ MDM, İstihdam ve Eğitim Projesiyle Türkiye geneline yaygınlaştırılmış ve 39 İl'de 40 yeni MDM²⁸⁵ kurulmuştur.²⁸⁶
- Mayıs 1999 ile Ekim 2001 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde uzun dönemli eğitim adıyla 300 İİBK personeline 4 ayı teorik 4 ayı uygulama olmak üzere 8 ay süreyle istihdam ve danışmanlık eğitimi verilmiştir.²⁸⁷

Eğitim 4 dönem halinde 2 ay Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde teorik, 2 ay farklı şubede uygulama, tekrar 2 ay teorik eğitimden oluşan toplamda 400 saatlik bir program şeklinde uygulanmıştır.²⁸⁸

İİBK'nın 31 Aralık 1998 tarihi itibarıyla 397'si merkezde 1.513'ü bölge ve şube müdürlüklerinde olmak üzere toplam personel sayısının 1.910 olduğu dikkate alındığında kapsayıcı bir eğitim niteliği taşımaktadır.²⁸⁹ Eğitimler, 11 farklı başlıkta, farklı gruplara ve farklı sürelerde verilmiştir. Toplam 2.536 kişiye²⁹⁰ verilen eğitimlerle İİBK'dan İŞKUR'a geçiş sürecine hazırlanılmıştır.²⁹¹

²⁸¹ ÇSGB (2002), a.g.e., s. 488.

²⁸² <https://media.iskur.gov.tr/13447/istihdam-ve-egitim-projesi.pdf> (10.12.2018).

²⁸³ ÖKSÜZ Nazan (2016), a.g.m., s. 11.

²⁸⁴ KARAGÜLLE Başak (2007), Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumunun İş Danışmanlığı Hizmetleri, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 31.

²⁸⁵ AKPINAR Aişe ve ERCAN Hakan (2001), *Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu*, Türkiye Ulusal Gözlemevi, Ziraat Matbaacılık, Ankara, s. 113.

²⁸⁶ World Bank (2001), Implementation Completion Report of Republic of Turkey for an Employment and Training Project, Report No:22427, p. 7. ; <http://documents.worldbank.org/curated/en/310201468108846658/pdf/multi0page.pdf> (10.06.2019)

²⁸⁷ İlgili eğitimlere katılım kontenjanı ile ilgili olarak Recep VARÇIN (2011), a.g.m. s. 56, İçerisinde katılımcı sayısı 301 olarak verilmiştir. ÇSGB (2002), a.g.e., s. 490, içerisinde kontenjan 300 kişidir.

²⁸⁸ VARÇIN Recep (2011), "Türkiye'de Kariyer Danışmanlığının Gelişimi", *İstihdamda 31*, Sayı 4, s. 56.

²⁸⁹ İİBK (1999), *İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yapısı ve Çalışmaları*, Yayın No:306, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, s. 1. ; (31 Aralık 1998 tarihi itibarıyla İİBK toplamda 129 binada hizmet vermektedir. Bunların 83 tanesi şube müdürlüğü 33 tanesi de büro şefliğidir. Diğer birimler genel müdürlük, eğitim merkezi, ek bina veya rehabilitasyon merkezi gibi birimlerdir.)

²⁹⁰ Personelin bir bölümü birden fazla konuda eğitime katıldığından eğitime katılan personel sayısı İİBK'nın personel sayısından fazla görünmektedir. Sayı toplam katılımcı sayısıdır.

²⁹¹ ÇSGB (2002), a.g.e., s. 490.

2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMU

1990'ların ekonomik ve sosyal koşulları ile İİBK içi talepler İİBK'nın yeniden yapılandırılmasına yönelik hazırlıklara 7. Beş Yıllık Kalkınma Planında yer verilmesini sağlamıştır. Ancak yeniden yapılanma sürecinde İİBK'nın kendisinden beklenen değişimi gösteremediği, dünya ve ülkemiz koşullarına yeterli cevabı veremediği bu nedenle de işgücü hizmetlerinde ki etkinliğinin düşük olduğuna dair kanaat ve tespitlerin önüne geçilememiştir.²⁹²

1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun²⁹³ da etkisiyle yeniden yapılanma süreci değişime uğrayarak yenilenme halini almıştır.²⁹⁴ Bu gelişmeler sonrasında 57. dönem Hükümeti tarafından hazırlanan 617 sayılı “*Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*”²⁹⁵ ile İİBK kapatılarak kısa adı İŞKUR²⁹⁶ olarak tanımlanan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü kurulmuştur.²⁹⁷

2.3.1. 617 Sayılı KHK Sonrası Dönem (2000 – 2003)

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu içerisinde İİBT olarak adlandırılan Türkiye'nin KİK'i, 1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı Kanun sonrasında İİBK olarak isimlendirilmiştir. 617 sayılı KHK ardından Türk KİK'i Türkiye İş Kurumu adıyla yenilenmiştir.²⁹⁸

617 sayılı KHK ile İŞKUR'a verilen görevler:²⁹⁹

- a. Genel istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak,
- b. İşgücü piyasasındaki ve mesleklerdeki durum ve gelişmeleri izlemek, bunlarla ilgili araştırmalar yapmak, yaptırmak, derlenen işgücü piyasası bilgileri ile

²⁹² EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 194.

²⁹³ 4447 sayılı Kanun ile 1999 yılında hayata geçmişse de prim tahsilatının başladığı 2000 yılından ilk ödemenin yapıldığı 2002 yılına kadar geçen yaklaşık 3 yıllık bir süreyi kapsamaktadır.

²⁹⁴ COŞKUN Bayram (2017), a.g.m., s. 148.

²⁹⁵ Resmi Gazete Tarihi: 04 Ekim 2000, sayı: 24190.

²⁹⁶ İŞKUR adı ilk kez, “İŞ-KUR” olarak Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve İİBK'nın yeniden yapılandırılması yasa tasarısı içerisinde kullanılmıştır. *Bilgi için*: DPT (1995), “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”, s. 54. ; SÖZER Ali Nazım (1994), “Türkiye’de İş Aracılığı Faaliyetleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt 8, Sayı 6, s. 7.

²⁹⁷ UÇKAN Banu (2005), a.g.m., s. 161.

²⁹⁸ 617 sayılı KHK'nın 1. maddesi 4904 sayılı Kanunun 1. maddesinde de yer almıştır.

²⁹⁹ 617 sayılı KHK'daki İŞKUR'un görevlerine ait 3. maddenin tam metnidir.

- ilgili istatistikleri yayınlamak, iş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak, Türk Meslekler Sözlüğünü hazırlamak,*
- c. *İşgücü arz ve talebinin dengeli bir biçimde oluşmasını sağlamak amacıyla plan, proje ve programlar yapmak, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,*
- d. *Özürlülerin, eski hükümlülerin, terörden etkilenenlerin ve korunmaya muhtaç olanların istihdamlarına yardımcı olmak, özel istihdam projeleri uygulamak, özürlüler mesleki rehabilitasyon merkezleri kurmak, mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek, verdirmek,*
- e. *İşgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak üzere kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya bulunan işgücüne mesleğe hazırlık, meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi vermek, verdirmek, kendi işini kuracak işsizlere yönelik mesleki bilgi ve beceri kazandırma kursları düzenlemek, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlık hizmeti verilmesini sağlamak ve benzeri aktif işgücü programları uygulamak,*
- f. *İşgücü hareketliliğini ve buna bağlı olarak istihdamı teşvik amacıyla ikamet edilen belediyenin mücavir alanı dışında işe yerleştirme imkanı bulunan Kuruma kayıtlı işsizlerin, iş görüşmeleri ile ilgili günlük zaruri giderleri dahil seyahat masraflarını bir defaya mahsus olarak karşılamak,*
- g. *Yangın, yer sarsıntısı ve su basması gibi doğal afetlerin meydana geldiği yerler ile işsizliğin olduğu yerlerde toplumsal denge, huzur ve dayanışmanın devamını sağlamak amacıyla aylık asgari ücretin neti tutarında ödeme yapılmak ve sosyal sigorta himayesi sağlamak suretiyle afetzedeler ile iki yıldan fazla işsiz olup, takip eden bir yıl boyunca da ikamet edilen belediyenin mücavir alanında iş bulma imkanı bulamayan Kuruma kayıtlı işsizler için finansmanı öncelikle dış kaynaklı projelerden karşılanmak üzere en fazla altı ay süre ile toplum yararına çalışma programları uygulamak,*
- h. *Gerektiğinde ihalelere katılmak suretiyle, bedel karşılığında ya da bedelsiz olarak yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,*
- i. *Meslek danışma merkezleri aracılığı ile mesleğe yöneltme faaliyetlerinde bulunmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmak, iş arama becerilerinin*

geliştirilmesine yönelik eğitim programları uygulamak, psikolojik danışmanlık hizmeti vermek,

- j. *İstihdamdaki işgücü ile ilk ve orta kademe yöneticileri için işyerlerinde eğitim seminerleri düzenlemek, işyerlerinin, işgücüne mesleki nitelik kazandırılması ve geliştirilmesine yönelik politikalar oluşturulmasına yardımcı olmak ve işyeri mesleki eğitim programı uygulamalarına gerektiğinde eğitici ve materyal desteği sağlamak suretiyle katkıda bulunmak. Kurum hizmetlerinin tanıtımını yapmak,*
- k. *Özel istihdam büroları ile ilgili olarak Kuruma verilen görevler ile Türkiye’de yabancı uyrukluların istihdamı konusunda Kuruma verilen görevleri yerine getirmek,*
- l. *Uluslararası kuruluşların çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak,*
- m. *1475 sayılı İş Kanunu ile Kuruma verilen görevler ile diğer kanun, tüzük ve yönetmeliklerle verilen görevleri yerine getirmek, olarak tanımlanmıştır.*

617 sayılı KHK ile İŞKUR; istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve kuruluşundan itibaren ilk kez işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmekle görevlendirilmiştir.

Yeni görevler ve umutlarla faaliyete geçen İŞKUR’a selefi İİBK’nın personel sayısından daha az personel ihdas edilmiştir. 617 sayılı KHK ile merkezde 628 ve taşrada 2.384 kişi olmak üzere toplamda 3.012 kişilik kadrosu bulunan İİBK’nın yerine kurulan İŞKUR’a yeni düzenlemeyle 641’i merkezde ve 2.339’ü taşrada olmak üzere toplamda 2.993 personel verilmiştir.³⁰⁰

617 sayılı KHK ile İŞKUR, İİBK’nın 1978 yılından itibaren sürdürdüğü taşra teşkilatındaki “Bölge Müdürlüğü” yapılanmasını terk ederek Türkiye genelinde “İl Müdürlükleri” ve “Şube Müdürlükleri” olarak yeniden yapılandırılmıştır.³⁰¹

³⁰⁰ Bilgi için: Tablo 5.

³⁰¹ İİBK (1982), a.g.e., s. 10.

İŞKUR'a verilen yeni kadrolar unvan bazında değerlendirildiğinde; İİBK'nın kullandığı bölge müdürü ve bölge müdür yardımcısı unvanlarının kaldırıldığı, 81 il müdürü ve ihtiyaç duyulan illerde il müdür yardımcılığı unvanı ihdası sağlanarak taşra teşkilatının yönetim şeklinin değiştirildiği görülmektedir.

Merkez teşkilatında unvan bazında yapılan düzenlemeyle 1979 yılında İİBK'ya özgü kariyer uzmanı “*İş ve İşçi Bulma Kurumu Uzmanı ve Uzman Yardımcısı*”³⁰² düzenlemesine³⁰³ benzer bir şekilde İŞKUR'a özgü ilk kariyer uzmanı “*İstihdam ve Meslek Uzmanı ve Uzman Yardımcısı*” düzenlemesi gerçekleştirilmiştir.³⁰⁴

617 sayılı “*Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin*” iptali için dönemin Ana Muhalefet Partisi tarafından yapılan başvurunun kabulü ve karara bağlanması neticesinde İŞKUR'un kuruluş kanunu iptal edilmiş ve Türkiye’de KİK üçüncü dönemini tamamlamıştır.³⁰⁵

Anayasa Mahkemesinin 31 Ekim 2000 tarih ve 2000/36 karar ve 2000/63 esas sayılı kararında söz konusu kararnamenin Anayasaya aykırı olduğundan hareketle iptali kararlaştırılmış ancak yürütmesi durdurulmamıştır. Kamu yararı göz önüne alınarak yeni düzenleme yapılmasına süre sağlamak bakımından kararın yayınlanmasından 9 ay sonra yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır.³⁰⁶

Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararı sonrasında her ne kadar 9 aylık bir geçiş süresi verilmişse de 617 sayılı KHK'nın yürütmesinin durdurulması nedeniyle yeni kanunu hazırlıklarının tamamlanması 2003 yılı ortalarına kadar sürmüştür.³⁰⁷

³⁰² İş ve İşçi Bulma Kurumu Uzman ve Uzman Yardımcıları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15 Mart 1979, sayı: 16579.

³⁰³ Ali SARİBEKİR, Ayşen KARAKULAK, Betül TİMUR vd. ilk İİBK uzman yardımcılarındandır. Uzman kadrosu alımında yaşanan sorunlar nedeniyle 1980’li yılların ortalarında uzman yardımcılar durumlarına uygun kadrolara geçirilmiş ve İİBK Uzman Yardımcısı alımı sonlandırılmıştır.

³⁰⁴ 617 sayılı KHK'nın 28. maddesiyle.

³⁰⁵ İŞKUR, “Fazilet Partisi” adına grup başkanı M. Recai KUTAN'ın başvurusu ile kapatılmıştır.

³⁰⁶ Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapılması Hakkında 617 sayılı KHK'nın Anayasaya Aykırı Olduğu Gerekçesiyle İptaline Dair Karar, Resmi Gazete Tarihi: 8 Kasım 2000, sayı: 24224.

³⁰⁷ Öngörülen süre içerisinde yeni Kanun hazırlanamadığından İŞKUR, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunun 05 Temmuz 2003 yılında yayınlanmasına kadar geçen yaklaşık 2 yıllık sürede yasal dayanaktan yoksun şekilde çalışmalarına devam etmiştir.

2.3.2. 4904 Sayılı Kanun Sonrası Dönem (2003 – 2011)

Anayasa Mahkemesince 2000 yılı içerisinde kanuni dayanağı iptal edilen İŞKUR “4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun”³⁰⁸ 2003 yılında kabul edilmesine kadar geçen sürede kamu yararı ve kamusal fayda gözetilerek kanuni dayanaktan yoksun bir şekilde çalışmalarını sürdürmüştür.³⁰⁹

İŞKUR’a 4904 sayılı Kanunu ile verilen görevler;³¹⁰

- a. *Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,*
- b. *İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.*
- c. *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.*
- d. *İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek.*
- e. *İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.*
- f. *Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.*

³⁰⁸ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 5 Temmuz 2003, sayı: 25159.

³⁰⁹ 1475 sayılı İş Kanunu ile İİBK’ya verilmiş yükümlülüklerinin de etkisiyle.

³¹⁰ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun, 4. maddesinin tam metnidir.

- g. *Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak, olmuştur.*

4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun 18 madde, 617 sayılı Türkiye İş Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 42 madde ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ise selefi Kanunlara nazaran daha ayrıntılı sayılabilecek 35 maddeden ibarettir. Kurumun görev ve yetkilerinin genel çerçevesini çizen etkili bir diğer hukuksal düzenlemenin İş Kanunu³¹¹ olduğu dikkate alındığında; 3008 sayılı İş Kanunu içerisinde İİBK'ya ilişkin 15 madde bulunmaktadır.³¹²

617 ve 1475 sayılı İş Kanunlarında İİBK ve İŞKUR'a ilişkin 9 madde³¹³ ve "4857 sayılı İş Kanunu"³¹⁴ içerisinde İŞKUR'a ilişkin 7 madde³¹⁵ bulunmaktadır. İş Kanunlarının ve KİK Kuruluş Kanunlarının KİK'in faaliyet alanına dair birbirlerini tamamlayıcı nitelikte düzenlemeler içerdikleri görülmektedir.

617 sayılı KHK ile 4904 sayılı Kanun arasında yaklaşık 3 yıllık bir süre olmasına rağmen 617 sayılı KHK'da 13 başlıkta sıralanan İŞKUR'un görevleri, 4904 sayılı Kanunda daha kapsayıcı bir dille ele alınmış ve 7 başlıkta toplanmıştır. 617 sayılı KHK İŞKUR'un görevleri içerisindeki iki başlık (*h. Gerektiğinde kurum faaliyet... ve l. Avrupa Birliği ve uluslararası...*) 4904 sayılı Kanun içerisinde aynı şekilde (*f. Gerektiğinde kurum faaliyet... ve g. Avrupa Birliği ve uluslararası...*) kullanılmıştır.

617 sayılı KHK ise aktif istihdam politikaları özelinde mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile özel istihdam bürolarını ön planda tutan bir görünüm sergilemektedir. 4904 sayılı Kanununla aktif istihdam politikaları kapsamında istihdamı arttırmak ve işsizliği önlemek başlıklarının, pasif istihdam politikaları kapsamında da işsizlik sigortası uygulamalarını ön plana çıkıttığı görülmektedir.³¹⁶

³¹¹ İş Kanunlarının kabul tarihi itibarıyla, İİBK ve İŞKUR'a ait bölümlerdeki madde sayılarıdır.

³¹² 63,64,65,66,67,68,69,70,71,121,122,123,124,125,126'ncı maddeler. Kanun toplam 148 maddedir.

³¹³ 21,24,25,83,84,85,86,87,105'inci maddeler. Kanun toplam 112 maddedir.

³¹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 10 Haziran 2003, sayı: 25134.

³¹⁵ 29,30,65,90,100,101,106'nci maddeler. Kanun toplam 122 maddedir.

³¹⁶ COŞKUN Bayram (2003), a.g.t., s. 276.

1936 yılından itibaren Çalışma Bakanlığının bağlı kuruluşu olarak faaliyetlerini sürdüren KİK, 617 sayılı KHK sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kuruluşu haline getirildiyse de 4904 sayılı Kanunun kabulüyle tekrar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olmuştur. 2006 yılında kabul edilen 5502 sayılı Kanunla İŞKUR'a tüzel kişiliğini pekiştirecek nitelikte yeni bir yapı sağlanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu haline getirilmesi sağlanmıştır.³¹⁷

4904 sayılı Kanun³¹⁸ ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 4 temel organdan oluşturulmuştur. Bu organlar sırasıyla: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurullarından oluşmaktadır.³¹⁹

- *Genel Kurul: Teşkilî açısından kamu ile işçi ve işveren birliklerinden oluşan çok taraflı ve yaygın katılımlı geniş bir üye topluluğundan oluşturulmuştur. Genel kurula, devletin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturmaya yardımcı olmak, uygulama dönemlerini değerlendirmek, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın geliştirilmesine katkı sağlayabilecek önerilerde bulunmak görevleri verilmiştir. Kurul her iki yılda bir kasım ayı içerisinde toplanmak suretiyle hazırlayacağı raporu ilgililere sunmakla görevlidir.*
- *Yönetim Kurulu: Genel Müdürünün başkanlığında işçi, işveren ve esnafları temsilen birer üye ile Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca görevlendirilecek birer temsilci olmak üzere toplam 6 kişiden oluşan İŞKUR'un en yüksek karar organıdır. Yönetim kurulu, bütçe kalemleri arasında ödenek aktarımı yapmak, İŞKUR faaliyet ve il istihdam kurulu raporlarını incelemek. Özel istihdam bürolarının takip, inceleme, izin ve iptal işlemlerine karar vermek, masraf karşılıklarına hükmetmek. Yıllık eğitim programlarını onaylamak, 1-4 dereceli memurların atamasına onay vermek. İŞKUR hizmet alanları ile ilgili alım, satım, terkin, kiralama gibi konularda karar vermek. Maliye Bakanlığınca belirlenen tutar üzerindeki harcamaların onayını vermek. Fon kaynaklarını değerlendirmek, izlemek, projeksiyonlarını yapmak,*

³¹⁷ 5502 sayılı Kanunun 42. maddesiyle İŞKUR 2006 yılından itibaren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli IV sayılı cetvele alınmıştır. Cetveli düzenleyen 42. madde içerisinde 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat Kanunun 30. maddesinde yapılan değişiklikle İŞKUR, bu tarihten itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu haline gelmiştir.

³¹⁸ 4904 sayılı Kanunun 5 Temmuz 2003 tarihinde 25159 sayılı resmi gazetede yayımlanan ilk hali üzerinden aktarılmıştır. Güncellenmiş uygulamalar çalışmanın devamında verilmiştir.

³¹⁹ Üye Kurum ve Kişiler çeşitli kere isim değişikliğine uğradığından tek tek katılımcı adları yazılmamıştır.

raporlamak, duyurmak ve muhasebeleştirilmesini sağlamak başlıklarında çeşitli görevler verilmiştir.

- *Genel Müdürlük: Merkezde Genel Müdürlüğe bağlı ana hizmet, denetim ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmuştur.*³²⁰ *Taşra teşkilatı ise illerde İl Müdürlükleri ile nüfusu 100.000 ve üzerindeki veya Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı çalışan sayısı 10.000'in üzerinde bulunan ilçelerde görülen ihtiyaç üzerine açılacak şube müdürlüklerinden oluşmuştur.*
- *İl İstihdam Kurulları (İİK) :*³²¹ *İllerde Valilin başkanlığında ilgili yerel yönetimler ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin katılımı ile merkezde Genel Kurul'a verilen politika ve görevlere benzer görevleri il düzeyinde uygulama, İl Müdürlüğünün işgücü eğitim planlarını, işgücü yetiştirme faaliyetlerini ve istihdam etkinliklerini izleme ve değerlendirme görevleri verilmiştir.*

*“5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun”*³²² 21. Maddesiyle 4904 sayılı Kanunun 13. maddesi değiştirilerek İİK, *“İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu”* (İİMEK) adını almıştır.³²³

İl Mesleki Eğitim Kurulu ve İİK üyelerinin ve hedeflerinin taşıdığı benzerlikler, kurulların il genelindeki mesleki eğitime yön verme çalışmalarının ortak niteliği, bu kurulların eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesi amacıyla İİMEK adı altında birleştirilmesini sağlanarak yerel paydaşlarla işbirliğinin etkinliği artırılmıştır.³²⁴

İŞKUR taşrada etkinlik düzeyini ve yerel paydaşlarla işbirliğini geliştirerek görünürlüğünü arttırmak ve aynı zamanda bu faaliyetler için duyacağı personel ihtiyacına çözüm bulacak yeni bir girişimle 2010 yılı şubat ayından itibaren “İŞKUR Hizmet Noktaları” işbirliği protokolü imza çalışmalarına başlanmıştır.

³²⁰ 4904 sayılı Kanun ile oluşturulan teşkilat şeması ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için: Ek. 11.*

³²¹ Üye Kurum ve kişi isimleri değişiklikler gösterdiğinden tek tek katılımcı adları yazılmamıştır.

³²² 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mayıs 2018, sayı: 26887.

³²³ 2001 ile 2008 yılları arasında yılda bir kez (2001 ve 2002 yıllarında kasım ayında 2003 yılından itibaren eylül ayında), yapılan yıllık toplantı sayısı 2008 yılından itibaren Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda 4 olağan toplantı sayısına çıkarılmıştır. 2006 yılında oluşturulan Yürütme Kurulları 2006 yılından itibaren her 3 ayda bir toplanmak suretiyle tavsiye kararları alırken 2008 yılından itibaren ayda 2 kez toplanan yürütme kurulu 2011 yılından itibaren ayda 1 kez toplanmak suretiyle karar almaktadır. Yürütme Kurulu İİMEK Yıllık Faaliyet Raporu hazırlayarak Kurul üyelerine sunmakla görevlidir. Rapor Kurul onayı sonrası ilgili Bakanlıklara gönderilmektedir.

³²⁴ 5763 sayılı Kanunun 21. maddesine ait genel kurul değişiklik gerekçesidir.

Yapılan çalışmalar sonucunda İŞKUR, 2010 yılsonu itibariyle 845 hizmet noktası açılmasını sağlayacak işbirliği protokolü imza sayısına ulaşmıştır. Hizmet noktası protokolüyle yüklenicilere e-İŞKUR altyapısı üzerinden iş arayanlara yönelik hizmetlerden; iş arayan ilk kaydı, iş arayan kayıt güncellemesi, işe gönderme, aktif işgücü programlarına başvuru, işsizlik sigortasına başvuru ve işsizlik ödeneği ödeme planı sorgulama yetkileri verilmiştir. İşverenlere yönelik hizmetlerden; işgücü talebi alma ve kapatma yetkilerinin kullanılabilmesi sağlanmıştır.³²⁵

Tablo 4. 2010 ile 2017 Yılları Arası Hizmet Noktası Sayıları

Yıl	Hizmet Noktası Sayısı
2010	845
2011	1.360
2012	1.553
2013	1.923
2014	2.956
2015	3.068
2016	2.344
2017	2.544

Kaynak: 2010 ile 2017 yılları arası İŞKUR faaliyet raporlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

2010 yılında başlatılan sözleşmeli büro personeli alımları ve hizmet noktaları protokolleri İŞKUR'un bu döneme ait değişim hareketleri olmuştur. 2011 yılbaşı itibariyle 900'e ulaşan protokol sayısı 2011 yılsonu itibariyle 1.360'a ulaşmıştır.³²⁶ 2012 yılında 1.553'e ulaşan hizmet sağlayıcısı miktarı, 2013 yılsonu itibariyle 1.923'e, 2014 yılsonu itibariyle 2.956'ya, 2015 yılsonu itibariyle 3.068'e yükselmiştir. 2016 yılında yükümlülüklerin yerine getirmeyen veya gerekli şartları taşımayan hizmet noktalarının kapatılması sonrasında aktif hizmet noktası sayısı 2.344'e gerilemiştir.

Mayıs 2017 itibariyle mevcut 2.493 hizmet noktasının; 1.115'i Belediyelerde, 1.045'i "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında" (SYDV), 202'si Ticaret ve Sanayi Odalarında ve 131'i muhtelif kamu kurum ve kuruluşlarında bulunmaktadır.³²⁷ 2017 yılsonu itibariyle hizmet noktası sayısı 2.544'e ulaşmıştır.³²⁸

³²⁵ İŞKUR (2011 d), Altıncı Genel Kurul Raporu, Ankara, s. 45. ; <https://media.iskur.gov.tr/13586/6-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).

³²⁶ İŞKUR (2011 c), "İŞKUR Her Yerde", *İstidamda 3i*, Sayı 1, s. 78.

³²⁷ Hizmet Noktası Bilgi Notu; <http://www.tesk.org.tr/tr/mevzuat/17/2017058ek2.pdf> (01.01.2019).

³²⁸ Bilgi için: Tablo 4.

2.3.3. 665 Sayılı KHK Sonrası Dönem (2011 – Günümüz)

2011 yılında kabul edilen “665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”³²⁹ ile İŞKUR’un ana hizmet, destek hizmetleri ve yardımcı hizmetler başlıklarında tanımlanmış merkez teşkilat birimlerinin “ana, destek ve yardımcı hizmet birimi” ifadeleri kaldırılmıştır.³³⁰

665 sayılı KHK ile İŞKUR’un taşra teşkilatında isim değişikliğine gidilen İŞKUR İl Müdürlükleri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri haline getirilmiştir. Şube Müdürlükleri, Hizmet Merkezi olarak yeniden adlandırılarak merkezlerin açılmasına ilişkin kriterlerin çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesi kararlaştırılmıştır.³³¹

2011 yılında kabul edilen “666 sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”³³² ile İŞKUR personeline ek mali haklar getiren 4904 sayılı Kanunun 15. maddesinin 6, 7 ve 8’inci fıkralar yürürlükten kaldırılmıştır. 665 sayılı KHK ile taşra teşkilatına yönelik olarak ilk kariyer uzmanı unvan düzenlemesi gerçekleştirilerek “İl İstihdam Uzman Yardımcılığı/Uzmanlığı” kadrolarının ihdası sağlanmıştır. Ancak 665 sayılı KHK’nın ilgili bölümünün Anayasa Mahkemesince 2013 yılında iptal edilmesiyle ilgili kadrolar taşrada kullanılamamıştır.³³³

³²⁹ 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 2 Kasım 2011, sayı: 28103.

³³⁰ Düzenlemeyle başkanlıkların görevleri tanımları altında maddeler halinde verilmiştir.

³³¹ 665 sayılı KHK’nın 21. maddesi ile 4904 sayılı Kanunun 12. maddesindeki “Kurumun taşra teşkilatı, il düzeyinde kurulacak il müdürlüklerinden ve merkez nüfusu 100.000 ve yukarı olan veya Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi çalışan sayısı 10.000’ in üzerinde bulunan ilçelerden gerekli görülenlerde kurulacak şube müdürlüklerinden oluşur.” İbaresini “Nüfus, sigortalı ve işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda Genel Müdürün önerisi ve Bakan onayı ile yeteri kadar hizmet merkezi kurulabilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Bakanlık tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.” olarak değiştirilmiştir.

³³² 666 sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 2 Kasım 2011, sayı: 28103 (mükerrer). ; (Bu düzenlemeyle İŞKUR personeline verilmiş; ek ödeme, fazla mesai ve ikramiye gibi ödemeler iptal edilmiştir.)

³³³ Anayasa Mahkemesinin 22 Kasım 2012 tarih ve Esas 2011/140, Karar 2012/185 sayılı Kararı, Resmi Gazete Tarihi: 31 Aralık 2013, sayı: 28868.

İl İstihdam Uzman Yardımcılığı/Uzmanlığı kadroları 2018 yılında kabul edilen “4 numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin” 626. maddesiyle tekrar yasal dayanağa kavuşmuştur.³³⁴

617 sayılı KHK ile İŞKUR’a tahsis edilen personel sayısı merkezde 654 ve taşrada 2.339 olmak üzere toplam 2.993 kişi iken; 4904 sayılı Kanun ile İŞKUR’a merkezde 693 ve taşrada 2.399 olmak üzere 3.092 kişilik kadro tahsis edilmiştir. Düzenlemeyle merkez teşkilatında 39 ve taşra teşkilatında 60 personel olmak üzere toplam 99 kişilik artış sağlanmıştır. Fiili kadrolar ise bu sayıların da altındadır.³³⁵

Tablo 5. İİBK ve İŞKUR'un 1984 Yılından İtibaren İhdas ve İptal Kadro Sayıları³³⁶

Kanun No	Merkez			Taşra			Toplam
	Serbest	Tutulu	Şahsa Bağlı	Serbest	Tutulu	Şahsa Bağlı	
190 sayılı KHK ile ihdas edilen kadrolar. ³³⁷ (1984)	638	0	0	2.230	100	0	2.968
617 sayılı KHK ile iptal edilen kadrolar. (2000)	628	0	0	2.339	45	0	3.012
617 sayılı KHK ile ihdas edilen kadrolar. ³³⁸ (2000)	641	0	13	2.339	0	0	2.993
4904 sayılı Kanunla ihdas edilen kadrolar. ³³⁹ (2003)	681	0	12	2.399	0	0	3.092
665 sayılı KHK ile ihdas edilen kadrolar. ³⁴⁰ (2011)	1.088	0	6	5.181	0	96	6.371

Kaynak: İlgili Kanun metinlerinden yazarca derlenmiştir.

³³⁴ 4 numaralı Bakanlıklara Bağlı İlgili İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete Tarihi: 15 Temmuz 2018, sayı: 30479.

³³⁵ Bilgi için: Tablo 5 ve Tablo 6.

³³⁶ İİBK’ya tahsis edilen kadrolara ilişkin, 190 sayılı KHK öncesi genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Genel kadro düzenleme sisteminin 1984 yılı itibariyle başlamıştır.

³³⁷ 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 14 Aralık 1983, sayı: 18251 (mükerrer).

³³⁸ 617 sayılı Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 04 Ekim 2000, sayı: 24190 (mükerrer).

³³⁹ 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 05 Temmuz 2003, sayı: 25159.

³⁴⁰ 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 02 Kasım 2011, sayı: 28103 (mükerrer).

İŞKUR'un 2003 yılı itibariyle dolu/boş personel görünümü de tespiti destekler niteliktedir. İŞKUR'un 2003 yılı itibariyle 2.399 kişilik taşra kadrosunun 1.678 kişilik kısmı dolu olup kadro doluluğu % 70'ler civarındadır. İŞKUR'un görevleri ve iş yükü dikkate alındığında personel sayısı yetersiz görünmektedir.³⁴¹

Personel ihtiyacının karşılanması amacıyla 2010 yılı içerisinde İŞKUR'a sözleşmeli büro personeli ve diğer bazı unvanlarda 800 kişilik sözleşmeli personel alım izniyle 2010 yılsonunda İŞKUR'da istihdam edilen toplam personel sayısı 2003 yılında ihdas edilen 3.092 kişilik kadronun üzerinde bir sayıya ulaşarak 3.189 kişi olmuştur.³⁴²

665 sayılı KHK ile ÇSGB Bölge Müdürlükleri kapatılmış, yetkileri ve görevleri İŞKUR il Müdürlüklerine verilmiş ve isimleri değiştirilerek Bakanlığın taşra teşkilat birimi haline getirilmiştir.³⁴³ Birleşme ardından İŞKUR, Türk KİK tarihinde ilk kez ihdas edilen kadro sayısının üzerinde personel istihdam eder hale gelmiştir. 2011 yılında 665 sayılı KHK ile yapılan düzenlemeyle merkezde 1.094 ve taşrada 5.277 olmak üzere toplamda 6.371 kişilik kadro ihdası gerçekleştirilmiştir.³⁴⁴

Personel ihtiyacına çözüm bulmak için yürütülen çalışmalar sonucunda 26 Nisan 2011 tarih ve 2011/1762 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile İŞKUR'a sözleşmeli “İş ve Meslek Danışmanı” (İMD) çalıştırabilme imkânı tanınmıştır.³⁴⁵ İlgili düzenleme ardından sözleşmeli İMD'lerin 2012 yılında göreve başlamasıyla İŞKUR'un 2011 yılsonu itibariyle sahip olduğu 3.983 kişilik fiili kadro sayısı, 2012 yılsonu itibariyle 6.371 kişilik ihdas kadrosunun da üzerine çıkarak 6.536'ya yükselmiştir.³⁴⁶

2012 yılsonu itibariyle 6.539 personelin: 2.633'ü İMD, 1.514'ü “Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni” (VHKİ), 676'sı memur, 517'si şef, 176'sı şube müdürü, 102'si eğitim uzmanı ve 922'si diğer unvanlardır.³⁴⁷

³⁴¹ İİBK'nın 23 yıl önce sahip olduğu kadro sayısı (1980 yılı), 2.682 kişidir. *Bilgi için:* Tablo 2.

³⁴² *Bilgi için:* Tablo 6.

³⁴³ 665 sayılı KHK ile değişik 4904 sayılı Kanunun 3. maddesinin birinci fıkrasına eklenen g), bendiyle.

³⁴⁴ *Bilgi için:* Tablo 5.

³⁴⁵ Genel Bütçeye Dâhil Daireler Katma Bütçeli Daireler Döner Sermayeli Kuruluşlar Belediyeler Özel İdareler ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (Sermayesinin Yarısından Fazlası Yukarıda Sayılan Kuruluşlara Ait Olanlar Dâhil) İlişik Esaslara Göre Sözleşmeli Personel Çalıştırılması Hakkında Karar, Resmi Gazete Tarihi: 28 Haziran 1978, sayı: 16330.

³⁴⁶ *Bilgi için:* Tablo 5 ve Tablo 6.

³⁴⁷ İŞKUR (2013 b), 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 32. ; <https://media.iskur.gov.tr/13573/2012-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

Tablo 6. 2003 ile 2018 Yılları Arası İŞKUR Personel ve Taşra Birim Sayıları

Yıllar	İŞKUR Fiili Kadro	Taşra Birim Sayıları ³⁴⁸	
		İl Müdürlüğü	Şube Müdürlüğü
2003	1.678	81	24
2004	1.899	81	24
2005	2.339	81	26
2006	2.444	81	26
2007	2.465	81	27
2008	2.526	81	27
2009	2.827	81	31
2010	3.189	81	31
2011	3.983	81	33
2012	6.536	81	33
2013	8.338	81	44
2014	8.186	81	61
2015	8.151	81	65
2016	7.834	81	72
2017	7.562	81	75

Kaynak: 2003 ile 2018 yılları arası İŞKUR faaliyet raporları ve performans programlarından yazarca derlenmiştir.
<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019)

2012 yılı itibariyle İŞKUR taşra teşkilatındaki 2 personelinden 1'ini İMD kadrosunda istihdam eder hale gelmiştir. 2013 yılsonu itibariyle 8.338 personelin: 3.895'i İMD, 1.479'u VHKİ, 379'u şube müdürü, 357'si şef, 111'i büro personeli, 98'i eğitim uzmanı ve 2.019'u diğer unvanlara sahiptir.³⁴⁹ 2013 yılı İŞKUR'un en çok personele sahip olduğu yıl olmuştur.³⁵⁰

³⁴⁸ 665 sayılı KHK'nın 21. maddesiyle değişik 4904 sayılı Kanunun 12. maddesiyle 2011 yılından itibaren "Şube Müdürlüğü" yerine "Hizmet Merkezi" adı kullanılmaya başlanmıştır.

³⁴⁹ İŞKUR (2015 b), 2014 Mali Yılı Performans Programı, s. 8. ; <https://media.iskur.gov.tr/15250/2014-mali-yili-performans-programi.pdf> (03.02.2019).

³⁵⁰ İŞKUR'un 2019 yılsonu itibariyle 2013 yılı personel sayısını geçmesi beklenmektedir.

2.4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Toplumsal gelişmenin iş ve işçiye duyulan ihtiyacı ekonomik ve sosyal bir değer haline getirmesi ve aracılık hizmetinin satılabilir niteliği ³⁵¹ her nevi girişimcinin dikkatini çekmiş ve iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerine yönelmelerine neden olmuştur. Aracılığın maddi ve manevi değeri, hizmeti önce belediyelerin ya da dini kurumların, sonra girişimcilerin, ardından da devletin ilgi alanı haline getirmiştir. ³⁵²

Devletlerin istihdam hizmetlerine olan ilgisinin toplumun ve üretim araçlarının değişen niteliklerinden kaynaklı içsel dinamiklerle gelişmiştir. Ancak bazı devletler için bu durum üye olunan örgütlerin veya taraf olunan antlaşmaların sonucu olarak dışsal dinamiklerle doğmuş ve gelişmiştir. ³⁵³

İşgücü piyasasının nitelikleri göz önüne alındığında 20. yy başlarından itibaren kamunun tekeline giren iş aracılığı zaman içerisinde kamunun piyasa koşullarına adaptasyonda gecikmesi veya bazı alanlarda zorlanması sonucunu doğurmaya başlamıştır. Özel bürolar eliyle yürütülen iş ve iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin istihdam açısından daha hızlı tepkiler verebileceği görülmüştür. ³⁵⁴ KİK izni ve denetimi altında çalışan ÖİB'ler ile KİK faaliyetlerinin birbirini tamamlayıcı niteliği ön plana çıkmıştır. ³⁵⁵

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanununu ile Türk işgücü piyasasındaki aracılardan çalışmalarına düzenleyici hükümler getirmiş İİBK'nın 1946 yılında faaliyetlerine başlaması ardından ise ÖİB'lerin alışlagelen faaliyetlerine son verilmiştir. ³⁵⁶ 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu ile 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde işgücü piyasasında iş ve işçi bulma faaliyetleri bir kamu görevi olarak tanımlanmış ve devlet eliyle yürütüleceği belirtilmiştir.

³⁵¹ FIRAT Zerrin Yöney (2001), a.g.m.

³⁵² KEİG Platformu (2015), *Özel İstihdam Büroları ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm Mü? Güvencesiz İstihdam İçin Tuzak Mı?*, Kayhan Matbaası, İstanbul, s. 17.

³⁵³ CAM Erdem (2005), *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, s. 25-36.

³⁵⁴ ÇSGB (2013), *Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi*, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara, s. 7.

³⁵⁵ ÖZKAPLAN Nurcan (1995), "Kamu ve Özel İstihdam Büroları Yan Yana mı?", *İstihdam Dergisi*, İİBK Yayını, Sayı 19, Haziran, s. 20.

³⁵⁶ Tez içerisinde -İİBK tarihçesi başlığı altında- yer verilmiştir.

931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarının ortak 85. maddesi içerisinde kazanç elde edip etmediğine bakılmaksızın ÖİB açılması yasaklanmıştır.³⁵⁷ İlgili madde içerisinde İİBK'nın izni ve denetimi kaydıyla iki başlıkta istisna getirilmiştir:³⁵⁸

- Tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığı ile
- İşverenin yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçilerin teminine,

ILO tarafından 8 Haziran 1933 tarihinde kabul edilen 34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi her ne kadar 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunumuza etki etmişse de kabulü ilerleyen süreçte gerçekleşmiştir.³⁵⁹

34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, ILO tarafından 96 numaralı Revize Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ile 8 Haziran 1949 tarihinde güncellenmiştir. 1997 yılında kabul edilen 181 numaralı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ile 1949'dan itibaren kamu istihdam hizmetlerinin devlet eliyle yürütülmesi kararında değişikliğe gidilmiştir. Düzenleme kamu hâkimiyetinin terk edildiği, ortak paydaşlığın özendirildiği ve ÖİB'ler ile birlikte çalışmaya elverişli yeni bir yapıya geçişe imkân sağlayan bir fırsat olarak tanımlanmıştır.³⁶⁰

ILO bu bakımdan ÖİB'leri, devletin işgücü piyasasını düzenleme görevleri dolayısıyla iş arayan ve işverenle gelişen üçüncü taraf özelliğine sahip olmayan daha bağımsız nitelikte yapılar olarak tanımlamaktadır.³⁶¹ Avrupa Birliğince 19 Kasım 2008 tarihinde kabul edilen 2008/104/EC sayılı “*Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Kurabileceğine Dair Yönerge*” Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve uygulanmaya başlamıştır.³⁶² Avrupa'da KİK'ler ile ÖİB'ler rekabete sokularak KİK'lerin daha iyi hizmet vermesi ve/veya yeniden yapılandırılması hedeflenmiştir.³⁶³

³⁵⁷ CAN Tuncay (1995), “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, Cilt 9, Sayı 1, s. 8.

³⁵⁸ ZAİM Sabahaddin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, 10. Baskı, İstanbul, s. 74.

³⁵⁹ EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 72.

³⁶⁰ CAM Erdem (2008), “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, Cilt 22, Sayı 1, s. 29.

³⁶¹ KEİG Platform (2015), a.g.e., s. 17.

³⁶² Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Kurabileceğine Dair Yönerge, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi Tarihi: 05 Aralık 2008, sayı: L327/9. ; <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj/04.08.2018>).

³⁶³ SAYIN Ali Kemal (2005), “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları 49. Kitap*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 422.

ÖİB'lerin yürüttüğü işler ILO tarafından gruplandırılarak farklı tiplerdeki ÖİB'ler; aracı bürolar, vasıflı eleman sağlayıcı bürolar ve doğrudan hizmet sağlayıcı bürolar olmak üzere kendi aralarında 3 başlıkta toplamıştır.³⁶⁴ İşgücü piyasasında rekabetin ve verimliliğin sağlanabilmesi adına yeniden yapılanan ÖİB'ler rekabet koşulları eşitlenmek suretiyle düzenlenip sınıflandırılarak devletin istihdama yönelik faaliyetlerini tamamlayıcı ve destekleyici bir role kavuşturulmuştur.³⁶⁵ 1997 yılında kabul edilen 181 numaralı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi 10 Mayıs 2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.³⁶⁶

ÖİB'lerin ücret karşılığı çalışmalarına dair düzenlemeler içeren sözleşmeye uyum çalışmaları Türkiye tarafından büyük ölçüde tamamlanmış olsa da henüz onaylanmamıştır. 4857 sayılı İş Kanununu içerisinde bir uyum çalışması yapılmayarak 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarındaki durum aynı haliyle sürdürülmüştür. 181 numaralı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesinin etkisiyle; 2000 yılında yürürlüğe giren 617 sayılı KHK'nın 3. maddesinin k) bendi altında ÖİB'lere ayrı bir yer verilmiş ve Kanunun 13. maddesiyle “*Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı*” kurulmuştur. Türkiye tarafından kabul edilen 96 numaralı Revize Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin 3. bölümü KİK ve ÖİB'lerin birlikte faaliyet göstermesine imkân vermektedir.³⁶⁷

2003 yılında kabul edilen 4904 sayılı Kanun ile ÖİB'leri düzenleyici hükümler getirilmişse de daire başkanlığı statüsü devam ettirilmemiştir. “*Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin*” 2001 yılında yayımlanmasıyla büroların çalışma usul ve esaslarına yönelik ilk yasal düzenleme yapılmıştır.³⁶⁸ Düzenleme, 21 Mart 2004 tarihinde ulusal basında ve 22 Mart 2004 tarihinde İŞKUR internet sayfasından duyurularak ÖİB başvuruları alınmaya başlanmıştır.³⁶⁹

³⁶⁴ CONSIGLIO Stefano and MOSCHERA Luigi (2016), *Temporary Work Agencies in Italy Evolution and Impact on the Labour Market*, Springer International Publishing, AG Switzerland, p. 11.

³⁶⁵ EKİN Nusret (2001), a.g.e., s. 84.

³⁶⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO (03.01.2019).

³⁶⁷ SÖZER Ali Nazım (1996), “96 Sayılı Sözleşmenin 3. Bölümü Özel İstihdam Bürolarına Meşruluk Tanıyor”, *TİSK İşveren Dergisi*, Cilt 34, Sayı 7, s. 3. ; TÜRKMEN Hülya Akıntürk (2000), “Türk İstihdam Piyasasının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırma İhtiyacı”, *Yargıtaç Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1-2, s. 202.

³⁶⁸ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19 Şubat 2004, sayı: 25378.

³⁶⁹ İŞKUR (2007 a), 2006 Yılı Faaliyet Raporu, s. 32. ; <https://media.iskur.gov.tr/13567/2006-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

Tablo 7. 2004 ile 2017 Yılları Arası İzin Verilen Özel İstihdam Bürosu Sayıları

Yıl	İzin Verilen Büro Sayısı ³⁷⁰	İşe Yerleştirilen Sayısı
2004	23	1.177
2005	102	10.580
2006 ³⁷¹	207	19.789
2007	257	90.524
2008	261	43.852
2009	271	21.405
2010	295	27.651
2011	312	35.564
2012 ³⁷²	333	22.400
2013	364	30.507 ³⁷³
2014	396	14.821
2015	443	13.702
2016	456	26.283
2017	439	22.183
2018	484	16.192
Toplam		380.438

Kaynak: 2012 ile 2018 yılları arası İŞKUR faaliyet raporlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

2008 yılında kabul edilen “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun”³⁷⁴ 22. maddesiyle 4904 sayılı Kanunun 17. maddesi “özel istihdam bürolarının açılışını özendirmek” ifadesiyle değiştirilerek ÖİB sahiplerinde aranan Türk vatandaşı olma şartı kaldırılmıştır.³⁷⁵

³⁷⁰ Büro sayıları yılsonu rakamlarını göstermektedir. Yıl içi sayıları kullanan yayınlarda farklı rakamlar görülebilmektedir. ; *Örnek için:* KEİG Platformu (2015), a.g.e., s. 47.

³⁷¹ Rakamlar her yıl bir diğerine eklenmek suretiyle verilmiştir. Örneğin; 2004 yılı izin sayısı 23, 2005 yılı izin sayısı 79, 2006 yılı izin sayısı 105’tir. Faaliyet raporlarında veriler 2005 yılı için 23+79 = 102 olarak, 2006 yılı için 23+79+105 = 207 olarak verilmektedir. 2004-2006 yıllarına ait sayılar hakkında, *Bilgi için:* BAYHAN Mehmet (2007), Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerleştirme, Türkiye İş Kurumu (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 97.

³⁷² 2004 ile 2012 yılları arası işe yerleştirme rakamları İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporundan aktarılmıştır. Daha önceki yıllarda verilen işe yerleştirme rakamları yıllar bazında farklılıklar göstermektedir.

³⁷³ Faaliyet Raporlarında 2013 yılı ÖİB işe yerleştirme sayıları bulunmamaktadır. 2013 yılı sayısı İŞKUR tarafından verilen 2004-2018 yılı toplam değerinden çıkarılarak verilmiştir.

³⁷⁴ 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mayıs 2008, sayı: 26887.

³⁷⁵ Özendirme ifadesi, 5763 sayılı Kanunun 22. madde gerekçe kısmından alınmıştır.

2004 yılında yayınlanan “Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ” 2008 yılında yürürlükten kaldırılmış³⁷⁶ “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” ise 2008, 2013, 2014, 2015 ve 2016 tarihlerinde değişikliğe uğramıştır. Yönetmeliğe 2013 yılında eklenen “Nitelikli Personel” tanımı ve istihdam zorunluluğu getirilmiştir. Düzenlemeyle iş ve meslek danışmanı mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilere -yasal bir zorunluluk niteliğinde- ÖİB’lerde çalışma imkânı verilerek “iş ve meslek danışmanlarının, İŞKUR dışında istihdam edilebilmeleri” sağlanmıştır.

2013 yılında 01 Ocak 2015 tarihine kadar istisna getirilen nitelikli personel çalıştırma yükümlülüğü, 2014 yılında 01 Ocak 2016 tarihine, 2015 yılında 01 Temmuz 2016 tarihine ve 2016 yılında da 01 Ocak 2017 tarihine kadar uzatılmıştır.³⁷⁷ 2016 yılında ÖİB’lerin çalışma mevzuatı genişletilerek geçici iş ilişkisi düzenleme imkânı tanınmış ve çalışma alanları belirginleştirilmiştir.³⁷⁸

Ancak ÖİB’leri ortak platformda toplayan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. ÖİB’ler ülke genelinde Özel İstihdam Büroları Derneği adı altında ulusal düzeyde veya İstanbul Özel İstihdam Büroları Derneği, Başkent Özel İstihdam Büroları Derneği gibi isimler altında yerel düzeyde çatı kuruluşlar oluşturmakta ve üst birliklere üyelikler yapmaktadır.

Dernekler mevzuatına tabi bu yapıların zaman içerisinde daha genel veya daha özel alt veya üst örgütlenmelere imkân veren durumu ÖİB’lerin kamusal sorumlulukları da dikkate alınarak üst yapı oluşturma durumları ile uluslararası yapılara katılımları hususunda yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.³⁷⁹

³⁷⁶ Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ, Resmi Gazete Tarihi: 02 Ağustos 2004, sayı: 25541. ; Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ’in Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tebliğ, Resmi Gazete Tarihi: 12 Ağustos 2008, sayı: 26965.

³⁷⁷ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19 Şubat 2004, sayı: 25378.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 01 Ağustos 2008, sayı: 26954.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19 Mart 2013, sayı: 28592.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 27 Ekim 2014, sayı: 29158.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28 Aralık 2015, sayı: 29576.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ekim 2016, sayı: 29854.

³⁷⁸ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ekim 2016, sayı: 29854.

³⁷⁹ <http://www.ioibd.com/> ; <http://www.boibd.org.tr/> (08.04.2019).

ÖİB’ler için ulusal nitelikte çatı dernek görevi üstlenen Özel İstihdam Büroları Derneğinin, WEC’e üyeliğinin İŞKUR’un bilgisinde fakat yasal bir düzenlemeye dayanmaksızın yürütülmektedir.³⁸⁰

Tablo 8. 2004 ile 2018 Yılları Arası, Özel İstihdam Bürolarına Ait Veriler

Yaş Grupları	İşe Yerleştirme Sayısı ³⁸¹		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	10.429	7.821	18.250
20-24	57.838	40.581	98.419
25-29	84.351	41.214	125.565
30-34	42.220	22.200	64.420
35-39	20.175	13.516	33.691
40-44	10.500	8.963	19.463
45-49	6.530	5.887	12.417
50-54	2.215	2.344	4.559
55-59	1.322	1.194	2.516
60-64	441	388	829
65 ve üstü	143	167	310
Toplam	236.164	144.274	380.438
Ocak, Şubat, Mart 2004 ile Ekim, Kasım, Aralık 2018 dönemi arasındaki sayılardır.			

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> / (02.02.2019).³⁸²

2004 yılında 23 izinli büro ile Türkiye genelinde çalışmalarına başlayan ÖİB’ler 15 yıllık süre sonunda 484 izinli büro sayısına ulaşmıştır.³⁸³ 2004 ile 2018 yılları arasındaki yaklaşık 15 yıllık süre içerisinde ÖİB’ler Türkiye genelinde 380.438 işe yerleştirme gerçekleştirmişlerdir.³⁸⁴

³⁸⁰ <https://www.wecglobal.org/index.php?id=42/> (08.04.2019).

³⁸¹ Önceki Dönemlerden devreden açık işlere yapılan yerleştirmelerden dolayı, işe yerleştirme sayısı, açık iş sayısından büyük olabilmektedir.

³⁸² ÖİB çalışma izninin geçerlilik süresi 3 yıldır. Belge yenileme tarihi başvuru veya onay tarihine göre değişiklik gösterdiğinden “açık, kapalı veya askıda büro sayısı” verinin alındığı tarih ve saat itibarıyla değişiklik gösterebilmektedir.

³⁸³ İlgili yıllara ait izinli büro ve bu büroların işe yerleştirme sayıları hakkında, *bilgi için*: Tablo 7.

³⁸⁴ *Bilgi için*: Tablo 8.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE GELİŞİMİ

3.1. İŞ ve MESLEK DANIŞMANLIĞINA İLİŞKİN KAVRAMLAR

Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri 1951 yılında İİBK’nın merkez teşkilatında başlatılan mesleki rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri içerisinde kendisine yer bulmuştur. 1951 yılından itibaren aracılık hizmetinin bir türü olarak İİBK bünyesinde yürütülen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri 1991 yılından itibaren İİBK’nın taşra teşkilatında fiilen yürütülen (daha çok bölgesel nitelikte) bir görev unvanı haline gelmiştir. 2000’li yılların başından itibaren İŞKUR bünyesinde de hizmetin bir türü ve bir görev unvanı olarak yürütülen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri 2012 yılından itibaren Türkiye geneline yaygınlaştırılarak kadrolu bir meslek unvanı haline getirilmiştir.

Günümüzde iş ve meslek danışmanlığı; iş koçu, kariyer rehberi, meslek danışmanı, kariyer koçu, eşleştirme uzmanı, iş analisti, kariyer yöneticisi, kariyer geçiş koçu, işgücü piyasası analisti, halkla ilişkiler görevlisi, teşvik bilgilendirme görevlisi, teşvik ve mali destek personeli ve mali destek asistanlığı gibi pek çok meslek ile karıştırılmaktadır. İş ve meslek danışmanlığını tanımlamada kullanılan; meslek, iş, danışman, kariyer, rehber gibi kavramlar günlük hayatta sıklıkla yakın anlamlarda ve çoğunlukla da birbirlerinin yerine kullanılabildiğinden mesleğin uygulama içerisindeki durumu ile tanımının farklı yorumlanmasına neden olabilmektedirler.³⁸⁵

Bu nedenle ilk etapta iş (job), meslek (vocation), kariyer (career), rehber (guide), danışman (consultant), rehberlik (guidance), danışmanlık (counseling) başlıklarındaki farklı kullanıma sahip kavramları tanımlama yoluna gidilmiştir. İkinci etapta iş ve meslek danışmanlığının kamusal niteliği ve günümüzdeki statüsü dikkate alınarak mesleğin geçmişi, özlük hakları, personelin statüsü, görevleri ve yönetim sistematığıne dair bilgiler verilmiştir.

³⁸⁵ EMİRGİL Burak Faik, vd. (2014), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 40, s. 141.

3.1.1. İş, Görev, Çalışma ve Meslek

İşverenin direkt kendisince veya serbest meslek sahibi olarak çalışan birey tarafından ifa edilen bir dizi görev/görevler bütünü olarak adlandırılan faaliyetler iş olarak tanımlanmaktadır.³⁸⁶ Bir mesleğin çalışanlarınca yapılması beklenen faaliyetler ve sorumluluklar bütünü, mesleki bilgi ve becerinin bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler dâhilinde ortaya konulması da aynı şekilde iş'in farklı bir tanımı olarak kullanılmaktadır.³⁸⁷

İş'in tanımı her ne kadar meslek ile karıştırılan bir özelliğe sahip olsa da gündelik hayatta “iş, görev ve çalışma” kavramları birbirleri yerine kullanılan veya birbirine karıştırılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İş dilimizde, hem mesleki bilgi ve becerinin uygulama alanı olarak hem de görevleri ifade edecek şekilde kullanılabilmektedir.³⁸⁸

Çalışma, iş ve görev kavramlarından farklı olarak bireyin bedensel ve zihinsel gücünü planlı bir şekilde ve belli bir amaca yönelik olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır.³⁸⁹

Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktivitelere verilen ortak ad olan iş³⁹⁰ eğitim sonucu edinilen mesleğin sürdürülebilmesi için gerekli kazanıma erişimi sağlayan faaliyet/ler bütünü ve başvurulması zorunlu bir araç niteliğindedir.³⁹¹

Çalışma ücretli veya ücretsiz olarak kendisi ya da başkası için mal ve hizmet üretmeyi amaçlayan sistemli etkinlikler olarak tanımlansa da³⁹² gönüllü çalışma, ücretsiz aile işçiliği veya ev içi üretim olarak uygulanan ücretsiz çalışma biçimleri de mevcuttur.³⁹³ Bu farklılıklar iş ve çalışmayı birbirinden ayıran temel özelliklerdir.

³⁸⁶ ILO (2012), *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*, Geneva, p. 11.

³⁸⁷ USLUER Erdal, vd. (2005), *Meslek İncelemeleri Kılavuzu*, Nobel Yayın, Ankara, s. 6.

³⁸⁸ KUZGUN Yıldız (2011), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın, Ankara, s. 4.

³⁸⁹ AYTAÇ Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Ezgi Kitapevi, Bursa, s. 14.

³⁹⁰ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 b), *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*, 22. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara, s. 199.

³⁹¹ TOSUN Kemal (1992), *İşletme Yönetimi Genel Esaslar Birinci Cilt*, Savaş Yayınları, Ankara, s. 7.

³⁹² ÖZYÜREK Ragıp (2013), *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları*, Nobel Yayın, Ankara, s. 5.

³⁹³ LORDOĞLU Kuvvet ve ÖZKAPLAN Nurcan (2018), a.g.e., s. 5.

Meslek bireyin yaşamını sürdürmek ve geçim sağlamak için seçtiği sürekli iş alanı olması³⁹⁴ durumu mal ve hizmetlerin üretiminde kurallı, sistemli bilgi ve beceriye dayalı, eğitimle kazanılan etkinlikler bütünü haline gelmesi³⁹⁵ ve bu benzerlikler kümesinin oluşturduğu işler bütünü olarak tanımlanmasını gerekli kılmaktadır.³⁹⁶

Mesleğin belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal ile hizmet üretmek³⁹⁷ ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olduğu tanımından³⁹⁸ hareketle, meslek bireyin alışlageldik yöntemlerle toplumsal yaşama ve sisteme adaptasyonu sonucunda standart iş ve alt bölümlerini içeren kurallı ve sürekli görevler bütünü olarak ta tanımlanabilmektedir.³⁹⁹

3.1.2. Kariyer

Kariyer genel olarak bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlarla ilgili tutum, davranış ve gerçekleştirdiği eylemler bütünü olsa da sıklıkla meslek tanımının yerine kullanılmaktadır.⁴⁰⁰ Kişinin hayatı boyunca gerçekleştirdiği faaliyetlerden⁴⁰¹ farklı olarak, yaşam boyu oluşan olayların bir bölümünden ziyade daha kapsayıcı nitelikte bir bakışla yaşam boyu oynanan roller toplamının sonucu gelişen bir yaşam biçimidir.⁴⁰²

Kariyer, kişinin yaşamı süresince yaptığı işler, bu işlerin öncesi ve sonrasıyla kişinin sahip olduğu sosyal, kültürel ve eğitimsel kazanımlarını bir sonuç bütünü olarak⁴⁰³ ele alan ve çalışma hayatının başından emeklilik haklarının kazanımına kadar geçen mesleki yaşantının neticesi dönemi tanımlamak için de kullanılmaktadır.⁴⁰⁴

³⁹⁴ ÖZGÜVEN İbrahim Ethem (2001), *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, PDREM Yayınları, 3. Baskı, Ankara, s. 128.

³⁹⁵ KUZGUN Yıldız (2006), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Nobel Yayın, Ankara, s. 349.

³⁹⁶ ILO (2012), a.g.e., p. 11.

³⁹⁷ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 b), a.g.e., s. 199.

³⁹⁸ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c9a1578d0a2.38234113 (30.12.2018).

³⁹⁹ TOSUN Kemal (1992), a.g.e., s. 7.

⁴⁰⁰ GÜNERİ Oya Yerin (2008), *Kariyer ve Eğitimi Planlama*, Kariyer Yolculuğu (Ed. Ragıp ÖZYÜREK), Ses Reklam, Ankara, s. 48.

⁴⁰¹ AKAT İlker, BUDAK Gönül ve BUDAK Gülay (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım, İstanbul, s. 450.

⁴⁰² NILES Spencer G. ve BOWLSBEY Joann Harris (2013), *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*, (Çev Ed.Fidan Korkut OWEN), 4. Basımdan Çeviri, Pearson-Nobel Yayın, Ankara, s. 15.

⁴⁰³ NILES Spencer G. ve BOWLSBEY Joann Harris (2013), a.g.e., s. 15.

⁴⁰⁴ ERYILMAZ Bilal (1997), *Kamu Yönetimi*, Erkam Yayınları, İstanbul, s. 243.

Kapsayıcı bir tanımla kariyer, bireyin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinlikler bileşimidir. Kariyer yaşam boyu devam eden bir süreç olduğundan meslek seçmekle veya mesleğe girmekle tamamlanmayan veya sonlanmayan meslek öncesi, meslek icrası ve ardı boş zaman faaliyetleri ile toplumda üstlenilen farklı rollere bireyin kendine özgü uyumu ve gelişimini ifade etmektedir.⁴⁰⁵ Kavramın meslek seçiminin bir süreç içerisinde oluştuğunu düşünen psikologlar tarafından meslek danışmanlığı alanına dâhil edilmektedir.⁴⁰⁶

3.1.3. Rehber ve Danışman

Dilimizde rehber, birinin doğruyu bulmasına yardımcı olan, yol gösteren kimse olarak kullanılmaktadır.⁴⁰⁷ Kullanım açısından rehber, bilinmeyen bir yerde daha tecrübeli olduğu bilinen veya kabul edilen bir başkasının görüşleri soncunda izlenen yol veya yönün sonucunda varılan gizli veya açık bir kabulü veya kabulleri içermektedir. Rehber ve rehberlik kavramı, esasen bu açıdan danışman ve danışmanlık kavramından ayrılmaktadır. Danışmanlık uygulaması süreci birebir yönetmektense daha çok kişinin kendini tanıması ve yeni bilgileri fark etmesi üzerine kuruludur. Dilimizde danışman, bilgi ve düşüncesi alınmak üzere kendisine danışılan görevli kimse olarak adlandırılmaktadır.⁴⁰⁸ Uygulama yönünden danışman, süreci yönetebilecek donanıma sahip, alanında herhangi bir ön hazırlığa ihtiyaç duymaksızın, bireye kendi durumunu kavrayabilecek ve kişiye özel çözümler sağlayacak süreci yöneten kişidir.⁴⁰⁹

Danışman, günümüzde farklı ürünleri tanımlamak veya ürünleri pazarlamak için kullanılan bir meslek unvanı haline gelerek⁴¹⁰ satış, müşteri ilişkileri ve pazarlama danışmanı gibi unvanlar veya görevler altında bu ürünler ile işleri yüceltmek ve sosyal statü kazandırmak amacıyla anlamı çeşitlendirilmiş şekilde de kullanılmaktadır.⁴¹¹

⁴⁰⁵ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 b), a.g.e., s. 200.

⁴⁰⁶ KUZGUN Yıldız (2011), a.g.e., s. 3.

⁴⁰⁷ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c985fdde159.66235598 (30.12.2018).

⁴⁰⁸ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c986425b0a1.20926808 (30.12.2018).

⁴⁰⁹ RAO Narayana S. (2006), *Counselling and Guidance*, Second Edition, Tata McGraw-Hill, Delhi, p 42.

⁴¹⁰ SHERTZER Bruce and STONE Shelley C. (1968), *Fundamentals of Counseling*, Houghton Mifflin Company, Boston, p. 23.

⁴¹¹ GLADDING Samuel T. (2013), *Psikolojik Danışma Kapsamlı Bir Meslek*, (6. Basımdan Çeviri), (Çev. Ed. Nilüfer Voltan ACAR), Pearson - Nobel Yayın, İstanbul, s. 4.

3.1.4. Rehberlik ve Danışmanlık

Rehberlik, bireyin başvurusu ardından ihtiyacının öğrenilmesi veya ihtiyacının tespiti sonucunda; durumuna uygun plan ve tercihler yapabilmesi amacıyla kullanılacak uygun araçlarında yardımıyla kişinin ilgi, yetenek ve becerilerine dair farkındalık sağlayan bilimsel, sistemli ve profesyonel ilkelerle yürütülen bir yardım sürecidir.⁴¹²

Bireyin kendine saygı duymasına, tanınmasına ve güçlenen kişiliğiyle seçimler yapmasına yardımcı niteliği nedeniyle rehberlik sadece bir yöneltme veya yönlendirme işlevi olarak değerlendirilmemelidir.⁴¹³

Rehberlik uygulamacı yapısı gereği etkili sonuçlar doğurabilmesi bakımından planlı olarak yürütülen ve belirli bir zamana ihtiyaç duyan bir iş alanı olarak görülmektedir.⁴¹⁴

Rehberliğin yol gösterme, nasihat etme ve bilgi vermeden öte gönüllülük esasıyla yürütülen bir iş oluşu⁴¹⁵ rehberliğin ilk başlarda sadece gençlere iş bulma kalıbına sokulmuş ve basite indirgenerek meslek seçme ve iş bulma alanında kullanılmıştır. Rehberliğin psikolojik, sosyolojik ve kültürel yönlerinin keşfi onu daha karmaşık bir hale getirerek eğitim faaliyetlerini de içine alacak şekilde tanımını başka bir uca kaydırarak anlamının daha da karmaşık hale gelmesine neden olmuştur.⁴¹⁶

Danışmanlık bireyin kendini anlamasını ve olduğu gibi kabul etmesini, dış görünüşünün veya davranışlarının farkına vararak sahip olduğu potansiyeli görmesini sağlayan yapılandırmacı durum veya ayarlamalar gerektiren bir süreçtir.⁴¹⁷

Sahip olduğu geniş uygulama alanı; danışmanı tavsiye ve bilgi veren, cesaretlendiren, test yorumlayan, psikanaliz yapan farklı alanları kullanır hale getirmiştir.⁴¹⁸ Bu yönleriyle danışmanlık genellikle rehberlikle birlikte tanımlanan ancak rehberlik faaliyetinden farklı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁴¹² TAN Hasan (2000), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teory ve Uygulama*, MEB Yayınevi, İstanbul, s. 13.

⁴¹³ ÖZGÜVEN İbrahim Ethem (2001), a.g.e., s. 126.

⁴¹⁴ KEPÇEOĞLU Muharrem (2001), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Alkım Yayınevi, İstanbul, s. 11.

⁴¹⁵ KEPÇEOĞLU Muharrem (2001), a.g.e., s. 11.

⁴¹⁶ TAN Hasan (2000), a.g.e., s. 12.

⁴¹⁷ RAO Narayana (2006), a.g.e., p. 42.

⁴¹⁸ SHERTZER Bruce and STONE Shelley C. (1968), a.g.e., p. 23.

3.1.5. İş ve Meslek Danışmanı ile İş ve Meslek Danışmanlığı

Danışanın kendini tanıması, iş/işler, meslek/ler ve işgücü piyasası ve koşulları hakkında bilgi verilmesi, danışanın kendine uygun işi ve mesleği karşılaştırabilmesi amacıyla kendine uygun istihdam ve gelişim planı oluşturabilmesi için belli aşamalarla yürütülen profesyonel ve sistematik destek sürecidir.⁴¹⁹

İş ve meslek danışmanlığı, danışan ve danışman arasında sürdürülen işe uyum ve işe yerleştirme sorunlarının çözümüne yönelik bir süreç olarak ta tanımlanmaktadır.⁴²⁰

Bireyin iş arama sürecindeki düşünsel durumu iş arama sürecinde elde ettiği olumlu ve olumsuz deneyimleri gelecekte yaşayacağı benzer durumlarda benzer veya farklı durumlar sergilemesine neden olabilecek süreçler yaratabilmektedir.⁴²¹

İş ve meslek danışmanlığı farklı durumları bireyin kendisine uyumlaştırmasına destek olan bir faaliyet alanı iken kamusal alanda yürütümünde tanımı farklılaştırmaktadır. Mesleğin kamusal alanda tabi olduğu yönetsel yapı ile eş sistemler ile işbirliği halindeki fiili çalışma durumu iş ve meslek danışmanlığını “danışman ve danışan arasındaki özel bir süreçten” daha çok takım çalışmasına ihtiyaç duyan kamusal bir hizmet süreci haline getirmiştir.

3.1.6. Psikolojik Danışma, Psikolojik Danışman ve Psikolojik Danışmanlık

Psikolojik danışma; danışan, danışman ve problem olmak üzere üç unsuru bulunan, mevcut problemin çözülmesi için danışanın başvurusuyla başlayan ve danışmanla birlikte yürütülen bir süreç olarak ifade edilmektedir.⁴²² Psikolojik danışma diğer bütün rehberlik faaliyetlerinden farklı bir uygulama alanı olarak tanımlanmaktadır.⁴²³ Bu farklılığın esasen psikolojik danışmanın isim kökünden kaynaklandığı ve genel kanının aksine psikolojik danışmanın rehberlik hareketinden doğmuş bir mesleki alan olmasından kaynaklıdır.

⁴¹⁹ ERDOĞMUŞ Nihat (2011), “İş ve Meslek Danışmanlığına Giriş”, (Ed. Salim ATAY), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, Altan Özyurt Matbaacılık, Ankara, s. 5.

⁴²⁰ KORKMAZ Ahmet ve MAHİROĞULLARI Adnan (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri*, Ekin Kitapevi, 2. Baskı, Bursa, s. 127.

⁴²¹ ÖZGÜLER Verda Canbey (2007), a.g.e., s. 5.

⁴²² ŞİRİN Ahmet (2011), “Görüşme Uygulamaları, İş ve Meslek Danışmanlığı”, (Ed. Salim ATAY), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, Altan Özyurt Matbaacılık, Ankara, s. 334.

⁴²³ TAN Hasan (2000), a.g.e., s. 20.

Geleneksel psikoterapinin dışında ve rehberlik hareketi içinde gelişimini sürdüren psikolojik danışmanlık ruhsal bozuklukları iyileştirmeye yönelik gelişim süreçlerini, mesleki ve patolojik vakaları ve klinik uygulamaları ele alan bir çalışma alanı görünümündedir.⁴²⁴ Psikolojik danışman, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tümünden sorumlu ve bu hizmetleri sunabilecek yetki, bilgi ve beceriye sahip profesyonel meslek mensubu olarak tanımlansa da bu tanım rehber, rehberlik uzmanı, rehberlik ve psikolojik danışma uzmanı, danışman, psikolojik danışman gibi adlarla da yapılmaktadır.⁴²⁵ Bu nedenle psikolojik danışmanın standart ve herkes tarafından kabul gören ve üzerinde uzlaşmaya varılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır.⁴²⁶ Psikolojik danışma hizmeti, rehberlik hizmetlerinin merkezini oluşturduğundan tüm diğer rehberlik hizmetlerinin psikolojik danışma anlayışı ve yaklaşımı içinde verilmesi gerekliliği bu noktanın vurgulanabilmesi için alan isimlendirirken sadece “Rehberlik” yerine “Psikolojik Danışma ve Rehberlik” tercih edilmektedir.⁴²⁷

3.1.7. Mesleki Rehber, Mesleki Danışmanlık ve Mesleki Rehberlik

Rehberliğin temel ya da sonal amacı bireyin kendini gerçekleştirme olduğundan⁴²⁸ mesleki rehberlik⁴²⁹ bireyin kendi nitelik ve yeterliliklerini kavraması neticesinde kendine uygun mesleği seçmesi ve bu meslekte ilerlemesine imkân sağlayan yardım sürecidir.⁴³⁰ Bu süreçte görevli danışmanın mesleklere ait materyalleri toplama, tasnif, analiz ve muhafazasını sağlayabilecek yeterlilikte olması daha da önemlisi toplanmış bu bilgilerin doğruluğunu ve güncelliğini; takip ve takdir ederek danışanın kullanımına sunabilecek donanıma sahip olması gerekmektedir.⁴³¹

⁴²⁴ GLADDING Samuel T. (2013), a.g.e., s. 4.

⁴²⁵ KEPÇEOĞLU Muharrem (2001), a.g.e., s. 250.

⁴²⁶ ÖZGÜVEN İbrahim Ethem (2001), a.g.e., s. 172.

⁴²⁷ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 a), a.g.e., s. 11.

⁴²⁸ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 a), a.g.e., s. 8.

⁴²⁹ Frank PARSONS Boston’da açtığı Mesleki Büro ve çalışmaları nedeniyle rehberliğin kurucusu olarak kabul edilmektedir. (*Bilgi için:* KUZGUN Yıldız (2006), a.g.e., s. 3.), Meslek Rehberliği terimi ilk kez Mesleki Büronun 1 Mayıs 1908 tarihinde yayımladığı ve kendi eliyle kaleme alınan, büronun faaliyetleri ve başarılarına ait ilk yıl raporunda kullanılmıştır. (*Bilgi için:* SAVICKAS and BAKER (2005), a.g.e., p. 24.), PARSONS 1909 yılında yayımladığı “Bir Meslek Seçmek” adlı kitabında kişiye uygun meslek seçimini 3 aşamada özetlemektedir: 1-Kişinin Tanımlanması 2-Mesleğin Tanımlanması 3-Kişi ile Mesleğin Birbirine Uyumunun Tayini.

⁴³⁰ ÇOBAN Aysel Esen (2009), “Mesleki Rehberlik”, (Ed. Mehmet GÜVEN), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Anı Yayıncılık, Ankara, s. 132.

⁴³¹ TAN Hasan (2000), a.g.e., s. 122.

Mesleki danışmanlık, danışanın kendine uygun mesleği seçmesi, o mesleğe yönelik olarak hazırlanması ve iş bulmasını sağlayarak meslekte ilerlemesi sürecini içeren alandır.⁴³² Mesleki bilgilendirme hizmeti, danışanın meslekleri tanımak üzere yaptığı başvurusu ardından salt meslek tanıtımı yapılmasından ziyade danışanın durumuna uygun mesleği seçmesine yardımcı olmak suretiyle, iş arayanın işverene uygun mesleğe erişmesine de katkı sağlamaktadır.⁴³³

3.1.8. Kariyer Danışmanı ve Kariyer Danışmanlığı

Geleneksel kariyer danışmanlığı yaklaşımı, danışmana uzman rolü olarak değerlendirilebilecek sorumluluklar yüklemiş ve faaliyeti danışanın sorunlarını çözmek için değerlendirmeler yapmak ve tavsiyelerde bulunmak olarak değerlendirmiştir.⁴³⁴ Sonuçta, her bireyin kariyer yolu kendine özgüdür.⁴³⁵

Kariyer danışmanının tanımını yapabilmek için öncelikle kariyer görüşmesi ile kariyer danışmanlığı kavramlarını incelemek gerekmektedir. Alanda genellikle birlikte kullanılan bu iki kavram arasında çoğu zaman kayda değer bir örtüşme bulunmakla birlikte, mesleki psikoloji alanında kariyer danışmanlığı sıklıkla kariyer görüşmelerinin alt dalı olarak görmektedir.⁴³⁶

OECD tarafından kabul edilen kariyer rehberliği tanımı benzer şekilde kariyer danışmanlığını, kariyer rehberliğinin bir faaliyeti olarak ele almakta ve mesleki psikolojide yapılan tespitle aynı tanım kullanılmaktadır.⁴³⁷ Bu açıdan kariyer danışmanı, psikolojik danışma sürecinde “uzman” olmaktan ziyade, uygulamacı yönüyle yeterli bilgilendirme yapabilen ve sonuç almak için müşteriyle birlikte çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır.⁴³⁸

⁴³² OĞUZKAN A. Ferhan (1974), *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, TDK Yayını, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, s. 115.

⁴³³ ÖZGÜVEN İbrahim Ethem (2001), a.g.e., s. 47.

⁴³⁴ PATTON Wendy A. and McMAHON Mary L. (2006), “Constructivism What Does It Mean For Career Counselling”, (Ed. Wendy PATTON and Mary McMAHON), *Career Counselling: Constructivist Approaches*, First Publised, Routhledge, Abingdon, p. 7.

⁴³⁵ ÜNSAL Pınar (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel Yayın, Ankara, s.4.

⁴³⁶ WHISTON Susan C. and OLIVER Laurel W. (2014), “Career Counseling Process and Outcome”, (Ed., W. Buruce WALSH and Mark L. SAVICKAS), *Hand Book of Vocational Psychology*, Third Edition, Mahwah, New Jersey, p. 156.

⁴³⁷ OECD (2004), *Career Guidance a Handbook for Policy Makers*, OECD Publishing, Paris, p. 48-51.

⁴³⁸ PATTON Wendy A. and McMAHON Mary L. (2006), a.g.e., p. 7.

Birçok araştırmacı tarafından psikolojik danışmanlığın özel bir alanı olarak görülen kariyer danışmanlığı, bu özelliğini danışanın kariyeri ile ilgili sorunlarının bazen danışanın kendi kişiliğinden kaynaklı olmasından gelmektedir.⁴³⁹ Kariyer danışmanında aranması gereken nitelikler hakkında net ve genel kabul gören tanımlar olmasa da danışmanda aranması gereken temel özelliğin bu alanda eğitim alması ve asgari lisansüstü bir eğitim derecesine sahip olması gerektiği kabul edilmektedir.⁴⁴⁰

3.1.9. Kariyer Rehberi ve Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliğinin daha çok okullarda uygulanan ve okulun psikolojik danışma programına dayalı bilgi verme ve beceri kazandırma ağırlıklı çalışmaları kapsadığı düşünüldüğünde⁴⁴¹ kariyer rehberliğinin; kariyer bilgilendirmesi, kariyer danışmanlığı ve kariyer eğitimleri olmak üzere üç ana başlıktan etkilendiği görülmektedir. Kariyer rehberliği esasında kişinin ilgi alanları ve değerleriyle farklı özelliklerine odaklanarak mevcut fırsatlar arasından en iyi seçimi yapmasına yardım hizmetidir.⁴⁴² Bu açıdan kariyer rehberliği daha meslek rehberliğinden daha geniş bir yardım hizmeti haline gelerek meslek seçimine yönelik yapılan yardımdan daha kapsamlı bir hal almıştır.⁴⁴³

3.1.10. Kariyer Koçu ve Kariyer Koçluğu

Kariyer koçu kavramının alanında uzman olan kişilerce, o alanda faaliyet gösteren danışanın iş hayatındaki çeşitli konulardaki ihtiyaçlarına bağlı olarak bu ihtiyaçlara uygun çözümler sağlamak adına yüz yüze yürütülen plan ve uygulama sürecidir.⁴⁴⁴ Yaşam koçu, kariyer koçu, yönetici koçu gibi farklı koçluk sistemleri de bulunmaktadır. Kariyer koçu ile kariyer danışmanı arasındaki en büyük fark uygulandıkları mesleklerle aldıkları eğitimlerde ortaya çıkmaktadır. Kariyer koçları çalışma alanları hususunda farklı alanlardan koçluk sertifikası temin ederek çok farklı tercihler kullanma serbestisine sahip olduklarından farklı faaliyetler sürdürülebilmektedirler.⁴⁴⁵

⁴³⁹ ÜNSAL Pınar (2014), a.g.e., s. 7.

⁴⁴⁰ ÜNSAL Pınar (2014), a.g.e., s. 11.

⁴⁴¹ ÖZYÜREK Ragıp (2013), a.g.e., s. 50.

⁴⁴² WATTS Tony A. G. (2013), "Career Guidance and Orientation", (Ed. Shyamal MAJUMDAR), *Revisiting Global Trends in TVET: Reflections on Theory and Practice*, Chapter 7, UNESCO-UNEVOC, Bonn, p. 242.

⁴⁴³ ÜNSAL Pınar (2014), a.g.e., s. 8.

⁴⁴⁴ ÜNSAL Pınar (2014), a.g.e., s. 10.

⁴⁴⁵ ÜNSAL Pınar (2014), a.g.e., s. 12.

3.2. DÜNYA'DA ve TÜRKİYE'DE İŞ ve MESLEK DANIŞMANLIĞI

İşe aracılık faaliyetleri mesleğe yönlendirme düşününü de etkileyerek, gençlerin kendi kapasitelerine uygun meslekleri seçmelerine destek olmak amacıyla “*Mesleki Rehberlik*” kavramının doğuşuna da etki etmiştir. Frank Parsons’un “*Choosing Your Vocation*” adlı kitabı -kurucusu olduğu kabul edilen- meslek ve kariyer seçimi alanında kavramsal bir çerçeve olarak kabul görmektedir.⁴⁴⁶

Eli Weaver’in, 1906 yılında yayınlanan “*Meslek Seçme Kitabım*” eseri bu alandaki öncü yayınlardan biridir.⁴⁴⁷ Eğitim öğretim hizmetleri içerisinde sürdürülen meslek rehberliğinin çalışma alanı dışında kabul edilen iş arayanlara yönelik danışmanlık hizmetleri için Amerikan KİK tarafından 1939 yılında hazırlanan “*Meslekler Sözlüğü*” bu alanda kullanılmaya başlanan ilk uygulama örneklerindendir.⁴⁴⁸ İşe aracılık hizmetlerinde ilk niteliğindeki bu çalışmalar meslek seçimi, mesleki eğitim ile bu alanda ihtiyaç duyulan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin temellerini oluşturmuştur. Türkiye’de KİK bünyesinde yürütülen mesleğe yönlendirme ve meslek danışmanlığı çalışmalarının geçmişi Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde başlatılan mesleğe yönlendirme faaliyetlerinin başlangıcına kadar uzanmaktadır.⁴⁴⁹

Bu başlık altında farklı ülkelerdeki danışmanlık hizmetleri ile Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığının gelişim süreci ele alınmıştır.

3.2.1. Dünya’da Danışmanlık Hizmetleri

Dünya’da genel ve kapsayıcı nitelikte kabul gören bir iş ve meslek danışmanı tanımı bulunmamaktadır. İş ve meslek danışmanlığı başlığında tekleştirilmiş ve genel bir tanım bulunmadığından hareketle bölüm içerisinde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında seçilmiş ülkelere kullanılan uygulamalar hakkında bilgiler verilmiştir.

⁴⁴⁶ BROWN Duane (2003), *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Allyn and Bacon, USA, p. 6.

⁴⁴⁷ TAN Hasan (2000), a.g.e., s. 23.

⁴⁴⁸ Bu alanda sağlanan farkındalık Amerika’da “Ulusal Mesleki Rehberlik Derneğinin” kurulmasını sağlamıştır. *Bilgi İçin: YEŞİLYAPRAK Binnur* (2013 a), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, (Ed. Binnur YEŞİLYAPRAK), 8. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, s. 7. ; TAN Hasan (2000), a.g.e., s. 24.

⁴⁴⁹ 87 sayılı “Mesleğe Yönelme Tavsiyenamesi” ile 1951 yılından itibaren İİBK bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine başlanmıştır. *Bilgi için; KARAGÜLLE Başak* (2007), a.g.t., s. 31.

3.2.1.1. Almanya’da Danışmanlık Hizmetleri

Almanya’da danışmanlık sistemi kurumsallaşmış bir yapıya sahiptir. Farklı kurumları danışmanlık hizmetlerinde işbirliği sağlayabilecek ve birlikte çalışabilecekleri bir şekilde yapılandırılmıştır. İlköğretim çağından başlayan ve emeklilik aşamasına kadar süren dönemi kapsayan bir şekilde kariyer rehberliği hizmeti verilmektedir. Mesleki eğitim sistemi istihdam aşamasında mesleki rehberlik ile birleştirilmiştir.⁴⁵⁰ Bu kapsamda rehberlik hizmetleri eğitim rehberliği ve mesleki rehberlik olarak iki başlık altında toplanabilmektedir;⁴⁵¹

- *Eğitim rehberliği: okul rehberliği ve danışmanlığı, eğitim hizmetleri rehberliği, eğitimde psikolojik danışmanlık, kamu istihdam kurumu tarafından verilen meslek ve kariyer rehberliği, yükseköğrenim danışmanlığı başlıklarından oluşmaktadır.*
- *Meslek rehberliği: kamu istihdam kurumlarına bağlı şubelerde ve ofislerde yürütülen plasman, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, yerel yönetimlerce verilen rehberlikleri, yetişkin eğitim merkezlerinde verilen danışmanlıkları, ticaret ve sanayi odalarının yürütülen danışmanlık hizmetlerini ve özel hizmet sağlayıcılarca yürütülen faaliyet başlıklarından oluşmaktadır.*

Almanya’nın İMD sisteminin danışmanlık temelinde şekillendiği ve rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin bir bütün halinde eğitim öğretim, toplumsal alan ve istihdam boyutlarını içine alacak şekilde çoklu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Rehberlik hizmeti iki başlığa bölünerek eğitim rehberliği ve meslek rehberliği olmuştur. Eğitim rehberliği faaliyetleri okullarca, meslek rehberliği faaliyetleri ise KİK birimleri ile meslek bilgi merkezlerince yapılmaktadır.⁴⁵² KİK personelinin danışmanlık hizmetleri alanında lisans veya yüksek lisans derecesine sahip olmasını getiren zorlayıcı yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Günümüzde danışmanlık hizmetlerinin yürütümü tercihen bu alanda eğitim veren lisans programlarından mezun olmuş veya alanda yüksek lisans⁴⁵³ yapmış personelce sağlanmaktadır.⁴⁵⁴

⁴⁵⁰ <https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (02.07.2019).

⁴⁵¹ <https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (02.07.2019).

⁴⁵² <https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (02.07.2019).

⁴⁵³ <http://www.hdba.de/en/study/> (02.07.2019). ; <https://www.ibw.uni-heidelberg.de/studium/bob/> (02.07.2019).

⁴⁵⁴ <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany> (02.07.2019).

3.2.1.2. Fransa’da Danışmanlık Hizmetleri

Fransa rehberlik ve danışmanlık hizmetleri açısından Avrupa örnekleri ile benzer yöntemlerle danışmanlık hizmetlerin sürdürüyor olsa da rehberlik hizmetlerine ilköğretim çağı ardından başladığı için diğer örnek ülkelerden ayrılmaktadır.⁴⁵⁵ Danışmanlık ve rehberlik hizmetleri Fransız Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bilgilendirme ve yönlendirme merkezlerince sağlanmaktadır. İnternet erişimi olan noktalardan da bilgilendirme ve yönlendirme merkezlerinin hizmetlerine ulaşabilmektedir. Öğrencilere ve yetişkinlere rehberlik ve danışmanlık hizmetleri büyük çoğunlukla psikolog ve sosyal hizmet uzmanı unvanlarına sahip personel ile sosyal bilimler alanında eğitim almış memurlarca verilmektedir.⁴⁵⁶

Fransa’da KİK hizmet alanı bakımından daha çok yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmeti verir görünmektedir. Hizmetler KİK tarafından “istihdam mağazası” olarak adlandırılan sanal ortamlarda da verilmektedir.⁴⁵⁷ Fransız KİK⁴⁵⁸ tarafından yürütülen danışmanlık hizmetleri dışında Fransız Çalışma Bakanlığınca “iş merkezleri ağı” adı altında yürütülen hizmetlerde bulunmaktadır.⁴⁵⁹ Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini içine alan yaşam boyu öğrenme programları ile mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine yönelik lisans ve lisansüstü programlar yürüten akademik eğitim imkânları da bulunmaktadır.⁴⁶⁰

3.2.1.3. İngiltere’de Danışmanlık Hizmetleri

İngiltere mesleğe yönlendirme ve mesleki eğitim konularında farklı uygulama ve yöntemlerin kullanıldığı bir hizmet sunumuna sahiptir.⁴⁶¹ Kariyer danışmanlığına eğitim ve öğretim süreci içerisinde başlamaktadır. Mezuniyet sonrası dönemde kariyer danışmanlığı istihdam hizmetleri içerisinde sürdürülmektedir. Eğitim ve öğretim süreci dışarısında farklı kurum veya kuruluşlarca istihdamı arttırıcı nitelikte; ilk iş deneyimi, iş

⁴⁵⁵ <https://www.education.gouv.fr/cid160/les-lieux-d-information-de-l-orientation.html> (04.07.2019).

⁴⁵⁶ <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-france> (04.07.2019).

⁴⁵⁷ [https://www.emploi-store.fr/portail/accueil/\\$B](https://www.emploi-store.fr/portail/accueil/$B) (04.07.2019).

⁴⁵⁸ <https://www.pole-emploi.fr/accueil/> (04.07.2019).

⁴⁵⁹ <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/maisons-de-l-emploi> (04.07.2019).

⁴⁶⁰ <http://www.cereq.fr/> (04.07.2019).

⁴⁶¹ <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/home> (01.07.2019).

görüşmesi ve özgeçmiş hazırlama eğitimleri veren rehberlik servisleri bulunmaktadır.⁴⁶² İşveren örgütleri bu tür eğitimler vermektedir. Ticaret ve sanayi odaları ile bunlara bağlı birimler de kariyer ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışmalar yürütülmektedir.⁴⁶³

İngiltere genelinde danışmanlık hizmetleri kapsamındaki uygulamalar bölgelere göre farklılaşmaktadır. Bu bakımdan İngiltere’de standart hizmet sunumu yerine farklı kurum, kuruluş, merkez ve yerel yönetimlerce; karma, yaratıcı ve çok yönlü bir danışmanlık, rehberlik ve istihdam hizmetleri faaliyet zinciri kullanılmaktadır. Bu kapsamda İskoçya’da, yüz yüze danışma veya telefonla bilgilendirme yöntemlerine ek olarak teşvikler, burslar, hibeler ve destekler hakkında bilgilendirme, çıraklık eğitimi, özgeçmiş hazırlama ve sunum tekniklerini içeren kariyer etkinlikleri gibi farklı başlıkları kullanmaktadır.⁴⁶⁴

Galler bölgesindeyse kullanılan yöntemlerin daha çok internet erişimi ve uzaktan erişime dayalı çevrimiçi sistemlerle destekli şekilde yapılandırılmıştır. Bununla birlikte hizmetlerin tek noktadan sağlanması amacıyla istihdam ve rehberlik alanında faaliyet gösteren, merkezlerin, ofislerin ve bağlı birimlerin birlikte kullanıldığı da görülmektedir.⁴⁶⁵ Kariyer rehberliği alanında çalışanların tercihen bu alanda en az bir lisansüstü program mezuniyet derecesine veya uzun dönemli bir eğitim programına katılmış olmaları beklenmektedir.⁴⁶⁶

Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile ortak bir alanı kullanan danışmanlık hizmetlerinin ulusal rehberlik merkezleri ve istihdam araştırma enstitüleri gibi yaygın ve akademik programlar ile desteklenen kariyer, eğitim ve danışmanlık kavramlarını ulusal çapta ele alan kurumsal yapılar mevcuttur. Bu yapılar: “Okulda Mesleğe Yönelme ve Kariyer Planlaması”, “Okul Ardı Dönemde İstihdam ve Kariyer Planlaması”, “Toplumsal Kariyer Gelişimi” olmak üzere üç temel alanda kurgulanmıştır. Bu alanları konu edinen akademik yayınlar, eğitimler ve programlar bulunmaktadır.⁴⁶⁷

⁴⁶² <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/home> (01.07.2019).

⁴⁶³ <https://www.careersengland.org.uk/> (01.07.2019).

⁴⁶⁴ <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-united-kingdom> (01.07.2019).

⁴⁶⁵ <http://www.careerswales.com/en/> (01.07.2019).

⁴⁶⁶ <https://www.derby.ac.uk/research/about-our-research/centres-groups/icegs/> (01.07.2017).

⁴⁶⁷ <http://www.nicec.org/> (01.07.2017).

3.2.1.4. İsveç'te Danışmanlık Hizmetleri

İsveç'te yürütülen danışmanlık hizmetlerinin eğitim ve öğretim hizmetleri ile KİK tarafından yürütülen sistematik çalışmalarla kurumsal bir uygulama sorumluluğu haline getirilmiştir. İsveç'te danışmanlık hizmetleri üç basamaklı bir yapıya sahiptir. Danışmanlık hizmetlerinin ilk basamağında zorunlu eğitim dönemi danışmanlık hizmetleri⁴⁶⁸, ikinci basamağında yükseköğrenim dönemi danışmanlık hizmetleri⁴⁶⁹ ve üçüncü basamağında istihdam danışmanlığı hizmetleri⁴⁷⁰ bulunmaktadır. Danışmanlık hizmetleri danışmanlığın yürütüldüğü alanın özelliklerine göre basamaklandırılmıştır. Faaliyetler genel program ve dengeleri gözetken bir şekilde eş güdümlü ortak bir faaliyet olarak ele alınmaktadır. Sistemin koordinasyonu “Eğitim ve Araştırma Bakanlığı” ile “Çalışma Bakanlığınca” sağlanmaktadır.⁴⁷¹

Danışmanlık hizmetlerine yönelik eğitimlerin KİK içerisinde standart ve tek düze bir plan dâhilinde verilmesinden kaçınılmaktadır. İstihdam hizmetlerinde danışmanlık ve rehberlik alanına yönelik hizmet içi eğitimler ile lisans düzeyinde eğitim programları verilmektedir.⁴⁷²

3.2.2. Türkiye’de Danışmanlık Hizmetleri

Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı görevinin ilk adımları 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanununun 63. maddesindeki “*İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi, bir âmme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır.*” ve 64’üncü maddesindeki “*işçilerin meslekî terbiyelerinin yükselmesi ve ehliyetli (kalifiye) işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak.*” hükümleriyle atılmıştır. 88 numaralı İş ve İşçi Bulma Servisleri Kurulması Hakkında Sözleşme’nin Türkiye Cumhuriyetince kabulü ardından hazırlanan 87 sayılı “*Mesleğe Yönelme Tavsiyenamesi*” ile 1951 yılından itibaren Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine başlanmıştır.⁴⁷³

⁴⁶⁸ <http://www.utbildningsinfo.se/in-english-1.3131> (03.07.2017).

⁴⁶⁹ <https://www.studera.nu/startpage/> (03.07.2017).

⁴⁷⁰ <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska> (03.07.2017).

⁴⁷¹ <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden> (03.07.2017).

⁴⁷² <https://edu.mah.se/sv/program/lgsyl> (03.07.2019). ; <https://www.umu.se/utbildning/program/studie--och-yrkesvagledarprogrammet/> (03.07.2019).

⁴⁷³ KARAGÜLLE Başak (2007), a.g.t., s. 31.

3.2.2.1. Türk Kamu İstihdam Kurumlarında İş ve Meslek Danışmanlığı

1951 yılında Ankara’da şeflik düzeyinde başlayan mesleğe yöneltme çalışmaları 1952 yılında Ankara, İzmir ve İstanbul’da faaliyete geçen şubelerle yaygınlaşmıştır.⁴⁷⁴ Şeflik düzeyinde başlayan çalışmalar yirmi iki yıl sonra 1972 yılı itibariyle Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü’nün kurulmasıyla müdürlük statüsüne kavuşmuştur.⁴⁷⁵

Alman İstihdam Kurumu’nun desteğiyle 1990 ile 1993 yılları arasında gerçekleştirilen “*İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılandırılması Projesi*”⁴⁷⁶ Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü’ne koordine edilen ve “*Türkiye’nin ilk iş ve meslek danışmanlarının yetiştirildiği eğitim*” olmuştur. Almanya’da 20 kursiyere yönelik düzenlenen eğitime katılacak personelin seçimi İİBK birimlerine yapılan nitelik duyurusu ardından düzenlenen sınavlarla belirlenmiştir.⁴⁷⁷

24 Eylül 1990 ile 21 Aralık 1990 tarihleri arasında Ankara’da⁴⁷⁸ başlayan eğitim programını 04 Şubat 1991 ile 26 Nisan 1991 tarihleri arasında Almanya’da gerçekleştirilen “*Arbeits-Berufsberater/iş-meslek danışmanı*” eğitimi takip etmiştir.⁴⁷⁹ Eğitimlerin sonunda Türkiye’nin ilk iş ve meslek danışmanları mesleki eğitimlerini tamamlamış ve 20 Mayıs 1991 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamışlardır.⁴⁸⁰ 1991 yılına kadar İİBK genel müdürlüğü bünyesinde yürütülen mesleğe yöneltme çalışmaları bu yıldan itibaren Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana illerinde kurulan iş ve meslek danışmanlığı servislerinde göreve başlayan 19 personelle⁴⁸¹ taşra teşkilatında yürütülen bir hizmet haline gelmiştir.⁴⁸²

⁴⁷⁴ İİBK (1982), a.g.e., s. 125.

⁴⁷⁵ İŞKUR (2014 c), *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi 28-29 Kasım*, Bildiriler Kitabı, Ankara, s. 3.

⁴⁷⁶ Reform der Türkischen Arbeitsverwaltung I.I.B.K.

⁴⁷⁷ KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 27 Temmuz). “Emin DANK ile Görüşme: “İİBK bünyesinde gerçekleştirilen ilk iş ve meslek danışmanlığı eğitim programı” [Yazılı İletişim].

⁴⁷⁸ Eğitim programı ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için*: Ek. 14.

⁴⁷⁹ Faaliyete başlanan yer ve personel bilgisi, *Ankara*: şube müdürü İrfan DOĞAN, şef Betül TİMUR, memur Yılmaz KILINÇ, memur Güner TULCA. *Adana*: memur Haşim MEYDAN, memur Hamiyet ÖZKAYA, memur Ali KEKLİK, memur Kadir ŞAHİN. *Bursa*: şef Ahmet KARAKAYA, memur Çiçek AKBABA, memur Süleyman RIDVANOĞLU, memur M. Bahadır ÇİMEN. *İstanbul*: şef Saime BADDAL, psikolog Deniz KARTAL, memur İrfan KARTAL, memur Sadrettin ÖZDEMİR. *İzmir*: şef İrfan GÜMÜŞ, psikolog Sevilay TARHAN (CIGA), memur N. Makbule DANK (ÖZTÜRK), memur Emin DANK, *Bilgi için*; Ek. 13.

⁴⁸⁰ İİBK (1994), a.g.r., s. 26.

⁴⁸¹ İİBK (1994), 1993 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No:285, Ankara, s. 26.

⁴⁸² KARTAL Deniz (2011), “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, *İstihdamda 3i*, Sayı 4, s. 42.

“İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılandırılması Projesi” kapsamında Alman İstihdam Kurumu tarafından kullanılan Meslek Danışma Merkezinin Türkiye’deki ilk örneği 15 Temmuz 1993 tarihine Ankara’da açılmıştır.⁴⁸³

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini tamamlayıcı nitelikte mesleki rehberlik hizmeti verebilmek amacıyla fiziki durumu uygun ve nitelikli personele sahip taşra birimlerinde MDM açılması için çalışmalar başlatılmıştır.⁴⁸⁴

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetinin yürütülmesi planlanan illerde açılması düşünülen MDM’ler de görev alacak personel yetiştirilmesi amacıyla 1993 yılından itibaren hizmet içi eğitimler düzenlenerek hizmetin yaygınlaştırıldığı merkezlerde MDM eğitime sahip personelin görevlendirilmesi sağlanmıştır. İİBK bünyesinde açılan iş ve meslek danışmanlığı servisleri ile MDM faaliyetlerinin bazı birimlerde birlikte, bazı birimlerde ise müstakil yürütülen faaliyetler olduğu görülmektedir. MDM’nin iş ve meslek danışmanlığı servislerini tamamlayıcı nitelikte kullanıldığı, MDM’lerin açılması için iş ve meslek danışmanlığı servisinin varlığı veya iş ve meslek danışmanlığı hizmet içi eğitimine katılmış personel bulunması zorunlu değildir.⁴⁸⁵

MDM’lerde kullanıma sunulacak meslek dosyalarının bağımsız bir makamca talep, inceleme ve onay işlemlerinin yapılması düşüncesiyle 17 Eylül 1992 tarihinde “*Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde İşbirliği Protokolü*” imzalanmıştır. Protokol kapsamında koordinasyonu ve sekretaryası İİBK tarafından yürütülecek “*Meslek Danışma Komisyonu*” (MEDAK), MDM’lerde kullanıma sunulan meslek dosyalarının inceleme ve onay makamı haline getirilmiştir.⁴⁸⁶

Devam eden süreçte MDM’ler çıraklık eğitimi seviyesinden lisansüstü eğitim seviyesine eğitimle kazanılan meslekler hakkında hazırlanan ve MEDAK onayından geçmiş meslek dosyalarının ilgililere sunulduğu merkezler haline getirilmiştir.⁴⁸⁷

Faaliyetlerine 1993 yılında İİBK bünyesinde başlayan MDM’ler, İŞKUR bünyesindeki faaliyetlerini 2008 yılına kadar sürdürmüş ve bu yıldan itibaren “*Meslek*

⁴⁸³ KARTAL Deniz (2011), a.g.m., s. 42. ; İİBK (1994), a.g.r., s. 55.

⁴⁸⁴ ÖZ Zeynep (2017), “İş Arayan Danışmanlığı ve İş Kulüpleri Projesi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 59.

⁴⁸⁵ KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 07 Mart). “Hürriyet SAÇ ile Görüşme: ”İİBK Bünyesinde İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri ve Eğitimler” [Yazılı İletişim].

⁴⁸⁶ 26 Ekim 2004 tarihinde güncellenen protokol 18 Mart 2009 tarihinde imzalanan Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği Mutabakat belgesi ile pekiştirilmiştir.

⁴⁸⁷ KUZGUN Yıldız (2011), a.g.e., s. 16.

Bilgi Merkezi” (MBM) adını almıştır.⁴⁸⁸ MDM hizmetleriyle iş ve meslek danışmanlığı servislerindeki çalışmalara destek olmak amacıyla Amerika Birleşik Devletleri KİK bünyesinde kullanılan “*Genel Yetenek Test Bataryası*” (GYTB) yerinde deneyimlenerek temin edilmiştir.⁴⁸⁹

GYTB’nin İİBK uyarlaması “*İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerini Geliştirme Projesi*” kapsamında yapılmıştır.⁴⁹⁰ Yıldız Kuzgun ve Semahat Sözalın tarafından geliştirilen “*Bilgisayar Destekli Meslek Rehberliği Programı*” (BİLDEMİR) ⁴⁹¹ ilerleyen süreçte GYTB gibi iş ve meslek danışmanlığı servislerinde testin eğitimi almış personel tarafından kullanılmıştır.⁴⁹²

Danışmanlık hizmetlerinde ölçme araçlarına duyulan ilgi ve ihtiyaç İİBK bünyesinde “*Akademik Benlik Kavramı Ölçeği*” ve “*Kendini Değerlendirme Envanteri*” gibi farklı ölçme araçların da kullanılmasını sağlamıştır.⁴⁹³

İİBK ve İŞKUR bünyesinde kullanılan çeşitli ölçme ve değerlendirme araçları ve bu araçlarından elde edilen veriler engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırıcı yerel projelerde ölçme araçlarının kullanılmasını cesaretlendirmiştir.⁴⁹⁴ Engellilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve yerel istihdam ağı kurulması amacıyla yürütülen “*Engelliler Çalışıyor Projesi*”⁴⁹⁵ bu girişimlerden biridir.⁴⁹⁶

⁴⁸⁸ İŞKUR (2009 a) 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s 29. ; <https://media.iskur.gov.tr/13569/2008-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

⁴⁸⁹ 1969 yılında Amerika Birleşik Devletlerine gönderilen genel müdür yardımcısı ve etüt müdürünce.

⁴⁹⁰ BODUR Zeynep (2013), İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Arttırılmasında Performans Ölçümünün Rolü, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 31.

⁴⁹¹ BİLDEMİR, danışanı 113 yönden ele alarak kendi kendini değerlendirmesini sağlayan ve kişiye en uygun 15 yükseköğretim programına ait bir liste veren bir değerlendirme aletidir.

⁴⁹² KUZGUN Yıldız (2006), a.g.e., s. 18. (Belirtilen personel genellikle; iş ve meslek danışmanlığı eğitimine katılmış ve bu alanda görevlendirilmiş personeldir. Program BİLDEMİR 2000 olarak ta bilinmektedir. 2,5’luk disketlere yüklü programın bilgisayarlara kurulmasıyla kullanılmıştır.)

⁴⁹³ KARAGÜLLE Başak (2007), a.g.t., s. 24.

⁴⁹⁴ Engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı eğitimine İŞKUR’dan 2, Pamukkale Üniversitesinden ise 1 personele katılmıştır. Eğitimler yurt içinde ve yurt dışında (Hollanda) gerçekleştirilmiştir.

⁴⁹⁵ Denizli Belediyesi tarafından MATRA fonu kapsamında 2007 ile 2010 yılları arasında yürütülmüştür. Proje bünyesinde geliştirilen bireysel istihdam planı (BİP) ve bireysel eğitim planı (BEP) dokümanları kullanılmıştır. Engellilere yönelik iş danışmanı yetiştirmek amacıyla 2008 yılında yurt içinde başlatılan eğitimler 2009 yılında gerçekleştirilen yurt dışı eğitimlerle tamamlanmıştır.

⁴⁹⁶ KİTİŞ Ali ve HORST Jannes Ter (2010), *Engellilerde Mesleki Rehabilitasyon: Bir Ekip Çalışması Örneği*, D Grup Medya, Denizli, s. 45.

Fiziksel engelli iş arayanların beceri ve yeteneklerine uygun mesleklerin tespitine yardımcı olmak amacıyla “engellilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı” Türkiye’de ilk kez bu proje kapsamında uygulanmıştır.⁴⁹⁷

Proje kapsamında fiziksel engellilerle gerçekleştirilen danışmanlık görüşmelerinde ruward test bataryası kullanılmış ve testin yaygınlaştırılması amacıyla İŞKUR bünyesinde hizmet içi eğitimler düzenlenmiştir.⁴⁹⁸ 2006 yılında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve personel sayısının arttırılması çalışmaları 2 gruba yönelik düzenlenen eğitimlerle başlamıştır.⁴⁹⁹ Eğitim kapsamında 40 İŞKUR personeline “iş ve meslek danışmanı eğitimcilerin eğitimi” verilmiştir.⁵⁰⁰

2007 yılında yapılan görevde yükselme sınavı, emeklilik ve çekilme gibi sebeplerle azalan danışman sayısını arttırmak amacıyla 2008 yılında 25 kişilik “iş ve meslek danışmanlığı”⁵⁰¹ ve 2009 yılında da 23 kişilik “meslek danışmanlığı”⁵⁰² eğitimi düzenlenerek eksikler giderilmeye ve danışman sayısı arttırılmaya çalışılmıştır.⁵⁰³ 2008 yılında alınan iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı görevlerinin ayrılması kararı doğrultusunda 2008 yılında 100, 2009 yılında 89 ve 2010 yılında 185 personele iş danışmanlığı eğitimi verilmiştir.⁵⁰⁴

2010 yılı itibariyle iş ve meslek danışmanlığı servisleri fiziki şeklide “iş danışmanlığı” ve “meslek danışmanlığı” servisleri olarak ikiye ayrılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı servislerinde çalışan mevcut personel “meslek danışmanı” olarak kabul görürken “iş danışmanlığı” eğitimine katılan personel “iş danışmanı” olarak daha çok “işe yerleştirme ve iş danışmanlığı servislerinde” görevlendirmiştir.⁵⁰⁵

⁴⁹⁷ OKTAY Ercan, ZEREN Halim Emre ve PEKKÜÇÜKŞEN Şerife (2015), “Belediyelerin Sosyal Girişimcilik Faaliyetlerinin Yerel Kalkınmaya Etkisi: Denizli Belediyesi Örneği”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 274.

⁴⁹⁸ Hizmet içi eğitime 16 İŞKUR personeli katılmıştır. *Bilgi için*: İŞKUR (2010 a), 2009 Yılı Faaliyet Raporu, s. 77. ; <https://media.iskur.gov.tr/13570/2009-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019). ; İŞKUR (2010 b), Fiziksel Engellilere Özel Test Uyguluyoruz, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 44, s. 31.

⁴⁹⁹ İŞKUR (2006 a), “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetimiz Etkinleştiriliyor”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 25, s. 9. ; İŞKUR (2006 b), “İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi Verildi”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 26, s. 7.

⁵⁰⁰ İŞKUR (2007 a), a.g.r., s. 18.

⁵⁰¹ İŞKUR (2009 a), a.g.r., s. 59.

⁵⁰² İŞKUR (2010 a), a.g.r., s. 64.

⁵⁰³ Hürriyet SAÇ’tan aktarılan bilgidir. (Yüz yüze görüşme ve e-posta bilgilerine dayanmaktadır.)

⁵⁰⁴ İŞKUR (2009 a), a.g.r., s. 29. ; İŞKUR (2010 a), a.g.r., s. 30.

⁵⁰⁵ İŞKUR (2011 e), 2010 Yılı Faaliyet Raporu, s. 50. ; <https://media.iskur.gov.tr/13571/2010-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

2010 yılında “Uzun Süreli İşsizlik Projesi” kapsamında 51 personele “iş danışmanlığı” 48 personele de “iş danışmanlığı geliştirme eğitimi” düzenlenmiştir.⁵⁰⁶ 2010 yılında başlatılan ve 2011 yılında 107 personele daha “iş danışmanlığı geliştirme eğitimi” verilmiştir.⁵⁰⁷

2008 yılında başlatılan eğitim programları neticesinde 2011 Ekim ayı itibariyle 390’a ulaşan⁵⁰⁸ görevli iş danışmanı ve meslek danışmanı memur sayısı yılsonu itibariyle 393’e ulaşmıştır.⁵⁰⁹ İŞKUR danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini arttırmak amacıyla gerçekleştirdiği eğitimler sonunda yetiştirdiği personelin desteğiyle 2005 yılı itibariyle sahip olduğu dokuz adet iş ve meslek danışmanlığı servisi sayısını⁵¹⁰ devam eden yıllarda düzenli olarak arttırmıştır.

Tablo 9. 2005 ile 2011 Yılları Arası İMD Servisi ve MDM/MBM Sayıları

Yıl	İş ve Meslek Danışmanlığı Servis Sayıları			MDM / MBM Sayıları
	İl Müdürlüğü	Şube Müdürlüğü	Toplam	
2005	7	2	9	41
2006	14	2	16	42
2007	24	3	27	43
2008	24	2	26	57
2009	41	6	47	60
2010	45	6	51	63
2011	54	7	61	64

Kaynak: İlgili döneme ait İŞKUR genel kurul raporları, faaliyet raporları ve bilgi notlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

2006 yılsonu itibariyle iş ve meslek danışmanlığı hizmeti 14 İl Müdürlüğü bünyesinde verilir hale gelmiştir⁵¹¹. 2007 yılsonu itibariyle 24 İl Müdürlüğü bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı servisi kurulmuştur.⁵¹² 2008 yılsonu itibariyle iş ve meslek danışmanlığı servisi sayısı birim bazında 26’ya inerek⁵¹³ İŞKUR birimlerinin %28’inde verilen bir hizmet olmuştur. 2008 yılsonu itibariyle İŞKUR birimlerinin %62’sinde MDM bulunmaktadır.⁵¹⁴

⁵⁰⁶ İŞKUR (2011 e), a.g.r., s. 77.

⁵⁰⁷ Eğitimlere birden fazla kez katılma, nakil, atama, görevde yükselme, emeklilik veya çekilme gibi sebepler nedeniyle eğitim alan personel sayısı, mevcut danışman sayılarını yansıtmamaktadır.

⁵⁰⁸ İŞKUR (2011 d), a.g.r., s. 76.

⁵⁰⁹ BODUR Zeynep (2013), a.g.t., s. 34.

⁵¹⁰ Ankara, Adana, Mersin, Bursa, İstanbul (Ümraniye, Eminönü, Pendik), Kocaeli ve İzmir. *Bilgi için:* İŞKUR (2005), 3. Genel Kurul Raporu, s. 34-35. ; <https://media.iskur.gov.tr/13580/3-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).

⁵¹¹ İŞKUR (2007 a), a.g.r., s. 21.

⁵¹² KARAGÜLLE Başak (2007), a.g.t., s. 3. ; İŞKUR (2007 b), 4. Genel Kurul Raporu, s. 59. ; <https://media.iskur.gov.tr/13581/4-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).

⁵¹³ İŞKUR (2009 a), a.g.r., s. 29.

⁵¹⁴ Birim sayıları için 2003 ile 2018 yılları arası İŞKUR personel ve taşra birim sayıları tablosuna bakınız.

İş ve meslek danışmanlığı servislerinin ve MBM'lerin yaygınlığının; hizmetin bu alanda eğitim almış ve görevlendirilmiş personelce yürütülmesi, bu hizmetlere tahsis edilen özel alan, bu hizmetlere özel materyal, bu hizmetlere özel donanım nedenleriyle taşra yöneticilerinde ve personelinde oluşan “seçkin faaliyet” algısından kaynaklanan direnç ile bu alana ayrılan insan gücü ve mali kaynak eksikliğinden etkilenmiştir.

2008, 2009 ve 2010 yılları içerisinde gerçekleştirilen iş ve meslek danışmanlığı,⁵¹⁵ iş danışmanlığı⁵¹⁶ ve meslek danışmanlığı⁵¹⁷ hizmet içi eğitimleri ardından 2009 yılsonu itibariyle iş ve meslek danışmanlığı servisi bulunan il sayısı 41'e yükselmiştir.⁵¹⁸ 2009 yılsonundan itibaren iş ve meslek danışmanlığı servisleri “iş danışmanlığı” ve “meslek danışmanlığı” servisleri olarak ikiye ayrılarak “işe yerleştirme ve iş danışmanlığı servisi” ile “meslek danışmanlığı servislerinde” yürütülür hale getirilmiştir.⁵¹⁹ 2010 yılsonu itibariyle İŞKUR'un 81 İl Müdürlüğünde iş danışmanlığı, 51 birimde meslek danışmanlığı hizmeti verilmektedir.⁵²⁰ 2011 yılsonu itibariyle İŞKUR 61 meslek danışmanlığı servisiyle ⁵²¹ birimlerinin %53'ünde meslek danışmanlığı hizmeti, 64 MBM ile birimlerinin %56'sında MBM hizmeti ve birimlerinin tamamında iş danışmanlığı hizmeti verir hale gelmiştir.⁵²²

2011 yılsonu itibariyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin ayrılmaz bir bütün olduğu sonucuna varılarak iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı ayrımı sonlandırılarak tekrar iş ve meslek danışmanlığı uygulamasına dönmüştür.⁵²³

⁵¹⁵ 2008 yılı içerisinde 25 personele “iş ve meslek danışmanlığı” hizmet içi eğitimi verilmiştir.

⁵¹⁶ 2008 yılında 100, 2009 yılında 89, 2010 yılında 185 (90+95), personele yönelik “iş danışmanlığı” hizmet içi eğitimi verilmiştir. Ayrıca “uzun süreli işsizlik projesi iş danışmanlığı eğitimi” kapsamında: 2010 yılında 51 ve 2011 yılında 107 personele eğitim verilmiştir. (Eğitilere birden fazla kez katılım bulunmaktadır.), *Bilgi için*: İŞKUR 2008, 2009, 2010 yıllarına ait Faaliyet Raporları.

⁵¹⁷ 2009 yılında 23 personele “meslek danışmanlığı” eğitimi verilmiştir. İŞKUR (2010 a), a.g.r., s.30.

⁵¹⁸ https://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/is_meslek_danismanligi.htm (21.03.2018). ; İŞKUR (2010 a), a.g.r., s. 30.

⁵¹⁹ İŞKUR (2011 e), a.g.r., s. 25.

⁵²⁰ İŞKUR (2012 a), 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s. 50. ; <https://media.iskur.gov.tr/13572/2011-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

⁵²¹ 2011 yılı itibariyle meslek danışmanlığı hizmeti verilen, 54 İl Müdürlüğü: Ankara, Adana, Afyonkarahisar, Ağrı, Amasya, Antalya, Aydın, Balıkesir, Batman, Bayburt, Burdur, Bursa, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Düzce, Edirne, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Gümüşhane, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Karabük, Kastamonu, Kayseri, Kırşehir, Kilis, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mersin, Muğla, Muş, Niğde, Ordu, Osmaniye, Rize, Samsun, Sivas, Şanlıurfa, Tokat, Trabzon, Van, Yalova illeridir. Hizmeti veren 7 Hizmet Merkezi ise: Bandırma, Beyoğlu, Şişli, Ümraniye, Gebze, Altındağ ve Çankaya hizmet merkezleridir.

⁵²² İŞKUR (2012 a), a.g.r., s. 52.

⁵²³ BODUR Zeynep (2013), a.g.t., s. 32.

İş ve meslek danışmanlığı unvanının tekrar birleştirilmesine ilişkin iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki meslek danışmanlığı faaliyetlerinin İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı, iş danışmanlığı faaliyetlerinin ise İstihdam Dairesi Başkanlığı sorumluluğunda görevler olmasıdır. İkinci görüş ise sözleşmeli iş ve meslek danışmanı alımı öncesi dönemde iş danışmanı ve meslek danışmanı olarak iki farklı kadro alımında yaşanabilecek zorluklar nedeniyle üst yönetimin unvanın tekleştirilmesine ilişkin görüşüdür.⁵²⁴

3.2.2.1.1. İş ve Meslek Danışmanlığının Kadro Unvanına Dönüşümü

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde kadro dönüşümü “6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 69. maddesi ile “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun” 48. maddesinde yapılan değişiklikle başlamıştır.⁵²⁵

Değişiklikle birlikte istihdamı artırmak amacıyla işgücüne nitelik kazandırıcı, istihdam edilebilirliğini hızlandırıcı, istihdamda kalma süresini uzatıcı önlemler ile işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetlerinde kullanmak üzere işsizlik sigortası fonunun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30’una kadarının kullanım yetkisi alınmıştır.⁵²⁶

2011 yılı ve öncesinde yaşanan hazırlık dönemi ve çıktıları 2011 yılını iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde önemli bir yıl haline getirmiştir. İş ve meslek danışmanlığı Türk kamu yönetiminde, ulusal yeterlilikleri ve standartları belirlenerek mesleki yeterlilik başarımları belgesi ile kamu görevine alınan ilk unvan olmuştur.⁵²⁷

İşsizlik sigortası fonunun prim gelirlerinin kullanılabilmesiyle sözleşmeli iş ve meslek danışmanlığı kadrolarının temini için mali kaynak sağlanmıştır. Düzenleme ardından 24 Mayıs 2011 tarihinde onaylanan iş ve meslek danışmanlığı Ulusal Meslek

⁵²⁴ Görüşler her iki başkanlıkta ve ilgili komisyon çalışmalarında görev almış personelden alınmıştır.

⁵²⁵ 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 25 Şubat 2011, sayı: 27857.

⁵²⁶ Bu oran 4447 sayılı Kanunun 48. Maddesi ile %50’ye kadar arttırılabilir. Bakanlar Kurulunun 13 Şubat 2017 tarih ve 2017/9920 sayılı kararıyla 2017 ve 2018 yılları için %50 olarak belirlenmiştir. ; İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 48’inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranın Arttırılmasına İlişkin Ekli Kararın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar, Resmi Gazete Tarihi: 21 Nisan 2017, sayı: 30045.

⁵²⁷ İŞKUR (2011 f), “Her İşsize Bir İş ve Meslek Danışmanı”, *İstihdamda 3i*, Sayı 3, Ankara, s. 34.

Standardı⁵²⁸ ve 19 Temmuz 2011 tarihinde onaylanan iş ve meslek danışmanlığı Ulusal Yeterliliğinin duyuruları yapılmıştır.⁵²⁹

Ulusal yeterlilikleri ve meslek standartları duyurulan iş ve meslek danışmanlarının mesleki yeterliliklerini belgeleyebilecek yetkilendirilmiş bir kuruluş bulunmaması İŞKUR’u iş ve meslek danışmanlarının yetiştirilmesi amacıyla bir meslek kursu düzenlenmeye yöneltmiştir.⁵³⁰

Tablo 10. İş ve Meslek Danışmanlığı Kursu Eğitim Merkezleri ve Kontenjanları

Sıra	Eğitim Merkezi	Kontenjan
1	Ankara	400
2	Antalya	150
3	Çanakkale	70
4	Denizli	100
5	Edirne	50
6	Erzurum	400
7	Isparta	50
8	İstanbul	920
9	İzmir	290
10	Kocaeli	150
11	Mersin	400
12	Muğla	50
13	Sakarya	70
14	Sivas	200
15	Trabzon	150
16	Zonguldak	50
Toplam		3.500

Kaynak: <https://statik.iskur.gov.tr/tr/Portal/Ortak/PersonelAlimEgitim2011.htm> (12.04.2018). Kontenjan bilgileri yazarca tablo haline getirilmiştir.

Yasal dayanakları ve mali kaynakları oluşan iş ve meslek danışmanlarının alımı için “*Kamu Personeli Seçme Sınavı*” (KPSS) B grubu KPSS-P3 puan sıralaması kullanılarak 3.500 kişilik iş ve meslek danışmanlığı eğitimi için 23 Ağustos 2011 tarihinde duyuru yapılmıştır.⁵³¹ 360 saatlik eğitimler 16 ildeki, sürekli eğitim merkezine sahip 17 üniversitede⁵³² 657 sayfalık eğitim materyali ile başlamıştır.⁵³³

⁵²⁸ MYK (2011 a), İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Meslek Standardı, 11UMS0143-6, Rev. 00, Ankara.

⁵²⁹ MYK (2011 b), İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Yeterliliği, 11UY0017-6, Rev. 00, Ankara.

⁵³⁰ Bilgi için: Yazılı soru önergesi cevap metni: 7/11737 esas numaralı soru önergesi, s. 1.

⁵³¹ İş ve meslek danışmanlığı kursiyerlerine verilen önemi gösterir nitelikte İŞKUR bu kursiyerlerin günlük kursiyer zaruri giderini 20 TL olarak ödemiştir. 2011 yılın için genel, engelli ve eski hükümlü statüdeki kurslara 15 TL, hükümlü statüdeki kurslara ise 5 tl kursiyer zaruri gideri ödenmiştir.

⁵³² İstanbul’da verilen eğitimler: “*İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesinde*” gerçekleştirilmiştir.

⁵³³ İMD Derneği (2011), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, (Ed. Salim ATAY), Altan Matbaacılık, Ankara.

Eğitim programına ve eğitim materyaline yönelik en önemli eleştiri eğitim programında ve materyal içerisinde dezavantajlı gruplara değinilmesine rağmen dezavantajlı gruplara özel bir bölüme yer verilmemesidir.⁵³⁴

2011 yılında kabul edilen İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliği 2016 ve 2018 yıllarında güncellenmiş ve aradan geçen zamanda İŞKUR ve çalışma hayatına yönelik mevzuatta önemli değişiklikler olmuştur. Ancak 2011 yılında iş ve meslek danışmanlığı eğitimlerinde kullanılan materyal daha sonraki dönemlerde herhangi bir güncellemeye tabi tutulmamıştır. İŞKUR bünyesinde İMD'lere verilen önemi gösterir nitelikte 2011 yılında “İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı” kurulmuştur.⁵³⁵ Eğitimler sonrasında kadro unvanı haline gelen İMD alım süreci başlamış ve devam eden süreçte İMD'ler İŞKUR'a farklı yöntem, grup ve sayılarla alınmıştır:

Birinci grup, İMD alımı için 03 Mart 2012 ile 12 Mart 2012 tarihleri arasında 2.000 kişilik sözleşmeli personel alımı ilanına çıkmıştır. İŞKUR tarafından açılmış 360 saatlik eğitimi başarı ile tamamlamak ve geçerli bir KPSS-P3 puanına sahip olmak şartları aranmıştır. Yapılan puan sıralamasıyla en yüksek 96.744 ve en düşüğü 83.308 puanlı adaylar atama listesine alınmıştır. İlk grup iş ve meslek danışmanları Nisan 2012'den itibaren göreve başlamışlardır.⁵³⁶

İkinci grup, İMD alımı için 13 Haziran 2012 ile 27 Haziran 2012 tarihleri arasında 817 kişilik sözleşmeli personel alım başvurusuna çıkmıştır. İŞKUR tarafından açılmış 360 saatlik eğitimi başarı ile tamamlamak ve geçerli bir KPSS-P3 puanına sahip olmak şartları aranmıştır. Yapılan puan sıralamasıyla en yüksek 86.400 ve en düşüğü 79.225 puanlı adaylar atama listesine almıştır. İkinci grup iş ve meslek danışmanları Temmuz 2012'den itibaren göreve başlamışlardır.⁵³⁷ Ancak bu gruba ilişkin atama düzenlemesi açılan davalar nedeniyle Danıştay'ca durdurulmuştur. “6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve

⁵³⁴ BOZKURT Serdar, DOĞAN Altan ve KARAEMİNOĞULLARI Ayşegül (2013), “An Investigation of Job and Career Counselling Candidates from The Perspective of Diversity Management”, *Dokuz Eylül University The Journal of Graduate School of Social Sciences*, Volume 15, Number 4, s. 593.

⁵³⁵ 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 19. ve 20. maddeleriyle, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 8. ve 9. maddelerinde yapılan değişikliklerle.

⁵³⁶ İMD eğitimine katılan 3.500 kişinin 3.247'si İMD Mesleki Yeterlilik Sınavına katılmıştır. Sınava katılanların 2.869'u başarılı olmuş ve 2.817'isi atama başvurusunda bulunmuştur. *Bilgi için*: 6385 sayılı Kanunun gerekçe bölümü.

⁵³⁷ 6385 sayılı Kanunla bu gruba özel gerçekleştirilen düzenleme önceki bölümde aktarılmaktadır.

Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”⁵³⁸ ile 4904 sayılı Kanuna eklenen geçici 3. maddeyle bu duruma çözüm üretilerek çalışan İMD'lere ve şartları uygun davacılar başvuru imkânı sağlanmıştır.⁵³⁹

Üçüncü grup, İMD alımı için 23 Ocak 2013 ile 08 Şubat 2013 tarihleri arasında 900 kişilik sözleşmeli personel ilanı verilmiştir. Bu ilan daha önce yapılan eğitime katılmış olma şartı aranmaksızın “*Türk Akreditasyon Kurumu*” (TÜRKAK) tarafından yetkilendirilmiş merkezlerden Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı ve geçerli İMD yeterlik belge sahipliği ile geçerli bir KPSS-P3 puanına sahip olma şartı aranmıştır. Yapılan puan sıralamasıyla en yükseği 92.234 ve en düşüğü 70.071 puanlı adaylar atama listesine alınmıştır. Ataması yapılan iş ve meslek danışmanları Şubat 2013'ten itibaren göreve başlamışlardır.⁵⁴⁰

Dördüncü grup, İMD alımı için 08 Mart 2013 ile 22 Mart 2013 tarihleri arasında 230 kişilik sözleşmeli personel ilanı verilmiştir. Bu ilanda da daha önce eğitime katılmış olma şartı aranmaksızın, TÜRKAK yetkili eğitim merkezlerinden Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı ve geçerli İMD yeterlik belgesi sahibi olma şartı ile geçerli bir KPSS-P3 puanına sahip olma şartı aranmıştır. Yapılan puan sıralamasında en yükseği 86.483 ve en düşüğü 42.715 puanlı adaylar atama listesine almıştır. Ataması yapılan iş ve meslek danışmanları Nisan 2013'ten itibaren göreve başlamışlardır.

2013 yılında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesine imkân veren düzenlemeyle İŞKUR'da çalışan sözleşmeli personele de kadro hakkı tanınmıştır.⁵⁴¹ Bu düzenleme ardından İŞKUR'da çalışan İMD'ler için iki farklı çalışma biçimi ortaya çıkmış ve sözleşmeli İMD ve kadrolu İMD tanımları oluşmuştur. Başvuru süresi içerisinde İŞKUR'da çalışan 3.895 İMD'nin 3.766'sı kadroya geçme talebinde bulunmuş 129 İMD ise sözleşmeli statüde kalmıştır.⁵⁴²

⁵³⁸ 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 19 Ocak 2013, sayı: 28533.

⁵³⁹ Kanunun yayınlanmasından itibaren 20 gün içerisinde başvuru yapanlara atanma imkanı verilmiştir.

⁵⁴⁰ TÜRKAK tarafından yetkilendirilen üniversitelerde ilk belgeleme sınavı Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SAÜSEM), tarafından yapılmıştır. Devam eden süreçte iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belge sınavları, Anadolu Üniversitesi Personel Bilgilendirme Birimi (ANAPER), ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SDÜ SEM), tarafından da yapılmıştır.

⁵⁴¹ 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 2 Ağustos 2013, sayı: 28726. (Kanunun 9. Maddesiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, eklenen geçici madde 41 ile geçiş hakkı tanınmıştır.)

⁵⁴² BODUR Zeynep (2013), a.g.t., s. 37.

Beşinci grup, İMD alım süreci “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”⁵⁴³ ile getirilen düzenlemeden etkilenmiş ve İŞKUR personeli içerisinde İMD alımının önü açılmıştır.⁵⁴⁴ Beşinci grup İMD alımı, bu yönüyle İŞKUR personeli içinden yapılan ilk atama olmuştur. 28 Temmuz 2017 tarihinde yapılan atama istek duyurusuyla İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bünyesinde 250 kişi Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bünyesinde ise 50 kişi olmak üzere toplamda 300 kişilik atama kadrosu ilan edilmiştir. Yapılan duyuru ve yerleştirme işlemleri neticesinde 2017 yılsonu itibariyle atamalar tamamlanmıştır.⁵⁴⁵

Altıncı grup, İMD alımı “İş ve Meslek Danışmanlarının Atama ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin”⁵⁴⁶ 11. maddesine eklenen 2. fıkra kapsamında gerçekleştirilen özel statülü bir atama olmuştur. İŞKUR personeline yönelik pozitif ayrımcılık içeren uygulamayla çalışma gücünün en az %40’ını kaybetmiş, durumunu sağlık kurulu raporuyla belgeleyebilen ve iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belgesine sahip engelli İŞKUR personelinin atamaları Aralık 2018 itibariyle tamamlanmıştır.⁵⁴⁷

Yedinci grup, İMD alımı için 25 Haziran 2018 ile 04 Temmuz 2018 tarihleri arasında 1.141 kişilik sözleşmeli personel ilanına çıkmıştır. 2013 yılı sonrasında sözleşmeli personelin kadroya geçmesine imkân veren düzenlemeyle kazanılmış kadrolu personel temin yöntemi yerine sözleşmeli İMD alım yöntemi seçilmiştir. Bu alım ilan edilen kadro sayısının üç katı (KPSS puan başarısına göre) aday içerisinde sözlü mülakat yolu ile asil ve yedek adayların belirlendiği ilk alım olma özelliğindedir. Adayların üç katı aday listesine esas en yüksek ve en düşük puanlar ile mülakat puanları ilan edilmemiştir. Atama, 25 Haziran 2018 tarihinde başvurusu ilan edilen ve 11

⁵⁴³ İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mart 2015, sayı: 29307.

⁵⁴⁴ Yönetmeliğin 10. ve 11. maddeleriyle.

⁵⁴⁵ Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlük Makamının 28.07.2017 tarih ve 27818 sayılı oluru ile uygun görülen atama izni doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

⁵⁴⁶ İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mayıs 2018, sayı: 30435.

⁵⁴⁷ Türkiye İş Kurumunda görev yapmakta olan iş ve meslek danışmanlığı sertifikasına sahip ve 54 engelli personelce başvuru yapılarak atamaları gerçekleştirilmiştir. Personelin illere göre dağılımı: Ankara 9, Antalya 3, Balıkesir 2, Bilecik 1, Bingöl 2, Bitlis 1, Bursa 1, Çankırı 1, Çorum 2, Denizli 2, Düzce 2, Eskişehir 1, Giresun 1, Iğdır 1, Isparta 1, İstanbul 2, İzmir 2, Kahramanmaraş 1, Karaman 1, Kastamonu 1, Kayseri 1, Kırıkkale 2, Kırşehir 1, Konya 2, Malatya 2, Mersin 2, Muğla 1, Niğde 1, Samsun 2, Sivas 1 ve son olarak Tekirdağ 2 kişidir. Unvan bazında 54 personelin 7’si Şef unvanlı personel olup 47’si VHKİ ve Memurlardan oluşmuştur. ; Kaynak: İŞKUR (2018), Bilgi Notu.

Haziran 2019 tarihinde mülakat sonuçlarının açıklanan bir atama dönemi olmuştur. 2020 yılbaşı itibariyle İŞKUR’da çalışan iş ve meslek danışmanı sayısının yaklaşık 4.800’e toplam personel sayısının da 10.000 civarına ulaşması beklenmektedir.⁵⁴⁸

3.2.2.1.2. İş ve Meslek Danışmanı Alımı Sonrası Durum

2012 yılı itibariyle İŞKUR’un taşra teşkilatında göreve başlayan sözleşmeli iş ve meslek danışmanlarınca “işe yerleştirme ve iş danışmanlığı servisi”, “meslek danışmanlığı servisi” ve “meslek bilgi merkezi” hizmetleri 2012 yılı içerisinde oryantasyon/adaptasyon amacıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde görevlendirilmiş memur personelin eşliğinde yürütülmüştür. 2012 yılı öncesinde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürüten memur personelin tamamı yeni personelin adaptasyonunun sağlanmasıyla bu faaliyetlerden alınmış ve farklı servislerde görevlendirilmiştir.

2013 yılı itibariyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin tamamı Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belgelenen sözleşmeli iş ve meslek danışmanlarınca yürütülür hale gelmiştir. Danışmanlık hizmetlerine ilişkin çıktıların sözleşmeli iş ve meslek danışmanlarının göreve başlamaları sonrası iki yıllık dönemde fiziki ve yönetsel altyapı eksikliğinden kaynaklı şu üç sebepten etkilendiği değerlendirilmektedir;

- Taşradaki yönetim yapısı -bu sayıda personelin sevk ve idaresini sağlayabilecek-eski/yeni çatışmasını önleyebilecek niceliğe sahip bulunmamaktadır.
- Taşrada bu kadar personeli barındıracak fiziki mekân hazırlığı bulunmamaktadır.
- Taşrada bu kadar personele yetecek nitelikte donanım bulunmamaktadır.

2011 yılsonu itibariyle mevcut 3.983 personelin sevk ve idaresine uygun şekilde yapılanan İŞKUR’un 2012 Nisan ayından itibaren ulaştığı 6.536 kişilik personel sayısının 2013 yılsonu itibariyle 8.338 kişiye ulaşmıştır. Geçiş dönemi sayılabilecek 2012 ve 2013 yıllarına⁵⁴⁹ ilişkin istatistiki verilerin, personel sayısının artışı⁵⁵⁰,

⁵⁴⁸ Personel sayılarına dair ayrıntılar ve İŞKUR taşra teşkilatının 2017 yılı itibariyle birim, personel ve performans sayılarına ait ekler bölümünde verilmektedir. *Bilgi için:* Ek. 18 ve Ek. 19.

⁵⁴⁹ 31.12.2012 itibariyle İş ve Meslek Danışmanlarının mobil olarak hizmet verebilirliğini arttırmak amacıyla alımı yapılan toplam notebook bilgisayar sayısı 2.571’dir. (*İlgili tarihte cihazların büyük bölümünün dağıtımı tamamlanmamıştır.*), 2012 yılsonu itibariyle İMD sayısı 2.633 kişidir. İdareciler tarafından kullanılan dizüstü bilgisayarlar da dikkate alındığında 2012 yılsonu itibariyle eksiklik giderilememiştir. *Bilgi için;* İŞKUR (2013 b) a.g.r., s. 26-32.

teknolojik donanım eksikliği, yönetim ve deneyim boşluğu, barındırma sorunları ile personel içi çatışmalar nedeniyle durağan yönde etkilendiği değerlendirilmektedir.⁵⁵¹

Oda, masa ve sandalyenin olmaması bir yana yeterli sayıda bilgisayar veya yazıcı bulunmadığından ilk yıllarda aynı masayı veya aynı bilgisayarı iki veya daha çok İMD birlikte kullanmıştır.⁵⁵²

Mevcut fiziki şartların uygun olmayışı ve yönetsel yapının uygun şartları sağlayamaması karşılaşılan temel sorunlar olmuştur.⁵⁵³ 2012 ve 2013 yıllarına ait hizmet merkezi sayıları da dikkate alındığında şube müdürü unvanlı personel sayısındaki artış ile şube müdürlerince sevk ve idare edilen Hizmet Merkezi sayısındaki artışta mantıklı bir bağlantı görülememektedir.⁵⁵⁴

2012 yılında 79 il müdürü, 73 il müdür yardımcısı ve 173 şube müdürü⁵⁵⁵ olmak üzere toplam müdür unvanlı yönetici sayısı 328 kişidir.⁵⁵⁶ İş ve meslek danışmanlarının sevk ve idaresinde şef unvanlı personelin etkinliğinin azaldığı 2012 yılında görevde bulunan 598 kişilik ilk kademe yönetici şef unvanlı personel yerine iş ve meslek danışmanlığı çalışma alanında, orta kademe yönetici şube müdürlerinin etkinliğinin arttığı değerlendirilmektedir. 2013 yılı içerisinde açılan şube müdürlüğü görevde yükselme sınavı ve açıktan atamalarının fiziki duruma çözüm niteliğinde değerlendirilebilecek uygulamalarla orta kademe ve üstü yönetici sayısı 76 il müdürü, 83 il müdür yardımcısı ve 379 şube müdürü sayısına ulaşmıştır.⁵⁵⁷ 2013 yılı itibariyle şef sayısı 428'e gerilemiştir.⁵⁵⁸

⁵⁵⁰ 2011 yılında sözleşmeli ve kadrolu statüde 3.983'ü dolu 2.565'i boş olmak üzere toplamda 6.642 kişilik kadrosu bulunmaktadır. 3.983 personelin 507'si Genel Müdürlük bünyesinde 3.476'sı ise taşra teşkilatında görev yapmaktadır. 2013 yılsonu itibariyle ulaşılan sayının toplam kadro sayısının üzerinde oluşu ve taşradaki personelin iki katına çıkması yeterlilik sorununun temel göstergeleridir. Teknik donanım materyalleri ve sayılar hakkında *Bilgi için*: İŞKUR (2012 a), a.g.r., s. 18.

⁵⁵¹ 2015 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin sayısındaki düşüşün, aktif statüde iş arayanların profil güncelleme sürelerinin kısaltılmasından kaynaklı olarak göreceli şekilde azaldığı değerlendirilmektedir. Süreler hakkında bölüm 5.2. sonunda bilgi verilmiştir.

⁵⁵² 2012 yılı ile 2013 yılının bir bölümünü kapsayan dönemde.

⁵⁵³ EMİRGİL Burak Faik, vd. (2014), a.g.m., s. 159.

⁵⁵⁴ Birim ve personel sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 6 içerisinde verilmiştir.

⁵⁵⁵ Şube Müdürü dağılımı 136 taşra ve 37 genel müdürlükte olmak üzere 173 kişidir. ; (dolu kadro) Kaynak: İŞKUR (2012 b) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Bilgi Notu.

⁵⁵⁶ İŞKUR (2013 b), a.g.r., s. 32.

⁵⁵⁷ Şube Müdürü dağılımı 341 taşra ve 38 genel müdürlükte olmak üzere 379 kişidir. (dolu kadro) Kaynak: İŞKUR (2013 c) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Bilgi Notu.

⁵⁵⁸ İŞKUR (2014 b), 2013 Mali Yılı Performans Programı, s. 19. ; <https://media.iskur.gov.tr/15249/2013-performans-programi.pdf> (03.02.2019).

Mesleki Yeterlilik Kurumunca 19 Temmuz 2011 tarihinde yayınlanan iş ve meslek danışmanlığı ulusal yeterliliğinde gözetim sıklığı İŞKUR’da istihdam edilen danışmanlar için (belge süresi içerisinde) en az iki mesleki yetkinlik başarımlar raporu (20. ve 40. aylarda) hazırlanmasını öngörmüştür. Özel sektörde istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarında ise hizmet bildirim formunun teslimi yeterli görülmüştür.⁵⁵⁹

Düzenlemeyle İŞKUR il müdürleri, birimlerinde istihdam edilen personelin mesleki başarımlar raporunun onay makamı haline getirilmiştir. Raporun hazırlanmasına yardımcı olmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığı dairesi başkanlığınca “*Mesleki Yetkinlik Başarımlar Ölçütleri Aracı*” hazırlanarak İl Müdürlüklerine gönderilmiştir.⁵⁶⁰ Ölçüm aracı ve “*İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Yeterlilikleri*” dikkate alınarak hazırlanacak raporların belgelendirme kuruluşlarına İl Müdürlüklerince gönderilmesi istenerek belge yenileme sürecinde birim amirinin etkinliği artırılmıştır.

2016 yılında gerçekleştirilen rev2 ve 2018 yılında gerçekleştirilen rev3 düzenlemeleriyle mesleki başarımlar raporu uygulamasına son verilmiştir.⁵⁶¹ Denetim sıklığı 1’e indirilerek belge tarihini takip eden ikinci yılı ile üçüncü yıl arasında belgeyi veren kuruluşça seçilecek gözetim yöntemiyle denetlenir hale getirilerek onay görevi İŞKUR’dan alınarak belge veren kuruluşlara verilmiştir.

İş ve meslek danışmanlarının sözleşmeliden kadrolu pozisyona geçişleri ardından “*İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik*”⁵⁶² 4. maddesinin d) bendinde iş ve meslek danışmanlarından oluşan grup sorumlularının şef veya İMD unvanlı personele bağlı olarak çalışmalarını yürüttüğü, m) bendinde ise servis sorumlularının İl/şube müdürlerince şef veya üstü unvanlı personelden seçileceği belirtilmiştir. Grup ve servis sorumlularının görev ve yetkilerinin tanımlandığı 8. ve 9. maddelerde statü sorununa çözüm getirememiştir. “6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”⁵⁶³ ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152. maddesinde yapılan değişikliğe gidilmiştir. Düzenleme sözleşmeli

⁵⁵⁹ [http://anaper.anadolu.edu.tr/assets/upload/files/Hizmet%20Bildirim%20formu.docx/\(10.08.2018\).](http://anaper.anadolu.edu.tr/assets/upload/files/Hizmet%20Bildirim%20formu.docx/(10.08.2018).)

⁵⁶⁰ İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığının, 20 Mart 2014 tarih ve 10510 sayılı yazı eki.

⁵⁶¹ İMD Ulusal Yeterliliği ilk kez 19.07.2011 tarihinde yayınlanmıştır. 2016 yılında rev 3 güncellemesi ve 2018 yılında yapılan rev 3 güncellemesi yapılmıştır.

⁵⁶² İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28 Mart 2014, sayı: 28955.

⁵⁶³ 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 10 Eylül 2014, sayı: 29166.

statüde çalışırken kadroya geçiş sonrasında mali haklar bakımından şef ve şube müdürü unvanlarıyla hiyerarşik anlamda mali denklik sağlanan kadrolara ait özel hizmet tazminat oranını yükselterek mali açıdan statü algısını kuvvetlendiren bir gelişme olmuştur.⁵⁶⁴

“Türkiye İş Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”⁵⁶⁵ değiştirilerek Yönetmeliğin 7. maddesinin a) bendinin 3. alt bendi ile şube müdürlüğü sınavına girecek unvanlar arasında iş ve meslek danışmanlarına da yer verilmiştir. Düzenlemeyle, hiyerarşik olarak şef unvanlı personele bağlı çalışan iş ve meslek danışmanlarına (en az 1 yıl bu görevde bulunmuş) ve belge süresi dolduğu için VHKİ unvanına atanmış personele şube müdürlüğü sınavına katılma imkânı tanınmıştır.

665 sayılı KHK ile yapılan düzenleme sonrasında İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı;⁵⁶⁶ Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı olmak üzere yeniden yapılandırılmak suretiyle ikiye bölünmüş İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ise görevini sürdürmüştür.

Bu düzenlemeyle merkez teşkilatında yapısal değişim sağlanmış ancak İMD kadrolarının alımıyla aynı dönemde ve aynı isimle bir daire başkanlığının kurulması statü algısı oluşturmuştur. Taşra da çalıştırılmak üzere istihdam edilen bir kadro için taşrada yapısal düzenlemeye gidilmesi gerekirken, sadece merkez teşkilatında düzenleme yapılmıştır.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığının teorik, pratik ve akademik uygulama eksikliğini gidermek için euroguidance faaliyetleri⁵⁶⁷ kapsamında ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi işbirliğinde 28-29 Mayıs 2013 tarihleri arasında Ankara Bilkent Otel ve Kongre Merkezinde “I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi”

⁵⁶⁴ Özel hizmet tazminatı oranları: Şube müdürlerinde 1. derece için %135, 2. derece için %100, 3. derece için %80 ve 4. derece için %68’dir. Şeflerde 1., 2., 3. ve 4. dereceler için bu oran % 60+10’dur. (+10 toplu sözleşme ile verilmiştir.) İş ve meslek danışmanlarında bu oranlar; 1. derece için %150, 2. ve 3. derece için % 130, 4. derece için ise % 118 ve diğer unvanlar için %100’dür. *Bilgi için*; Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar, Resmi Gazete Tarihi: 05 Mayıs 2006, sayı: 26159. ; (20 Ekim 2014 tarih ve 2014/6935 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 21.03.2019 tarih ve 848 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yapılan değişikliklerle uygulanmasına devam edilen.)

⁵⁶⁵ Türkiye İş Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 24 Haziran 2015, sayı: 29396.

⁵⁶⁶ İlgili dönemde, İş ve Meslek Danışmanlığı Şube Müdürlüğünün bağlı olduğu daire başkanlığıdır.

⁵⁶⁷ Ulusal Ajans, Euroguidance faaliyetlerini Ocak 2009’dan itibaren İŞKUR’a devretmiştir. *Bilgi için*: İŞKUR (2010 d), “Sanal Seferberlik Projesi”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 43, Ankara, s. 14.

düzenlenmiştir. Kongre İŞKUR tarafından Dünya’da bir ilk olarak tanımlanmıştır.⁵⁶⁸ Kongre çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile istihdama yönelik akademik çalışma alanlarından daha çok psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanından etkilenmiştir.

Kongrenin bildiri kitabı⁵⁶⁹ içerisinde ki psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanına ait bildiri yoğunluğu bu durumu somutlaştırmaktadır. Kongrenin İngilizce duyurusu “*I. International Career Guidance and Counseling Congress*” olarak yapılmıştır.⁵⁷⁰ 26-27 Kasım 2014 tarihleri arasında Antalya’da gerçekleştirilen “*II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*” ise “*II. International Job and Vocational Counselling Congress*” olarak duyurulmuştur. 2014 yılında iki yılda bir yapılması kararlaştırılan kongrenin üçüncüsü 14-15 Aralık 2017 tarihleri arasında Ankara’da “*Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi / International Employment and Career Congress*” olarak duyurulmuştur. Kongre üst yönetim görüşleri, politika dönüşümü ve kavramsal uygunluk hususundaki geri dönüşler neticesinde kavram, tercüme ve alan çatışması sorunlarından kurtarılmıştır.

Engelli danışmanlığını, ayrıştırılmış yeni bir faaliyet alanı görünmekle birlikte; engellilerin “engel türüne uygun mesleki eğitimlerin ve işlerin” tespitinde kullanılacak ölçme araçlarını içermediği, engelli görüşme odalarında ergonomik düzenlemelerin yapılmadığı, kontenjan açıklarını takibe ve engellilere özel mesleki eğitim proje ve programların mevcut altyapıyla uyumlaştırılmadığı değerlendirilmektedir. Sistem bu şekliyle öncelikli iş arayan kaydı, göndermesi ve takibi görünümündedir. Dezavantajlı gruplara özel danışmanlık uygulamaları içerisinde yer alan; uzun süreli işsizler, adli sicil kaydı bulunan iş arayanlar⁵⁷¹, kadınlar, genç ve yaşlı olarak kabul edilen yaş aralığındaki iş arayanları gibi engellilere özel danışmanlık hizmetlerinin dezavantajlı gruplara özel danışmanlık faaliyetleri içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

⁵⁶⁸ İŞKUR (2013 a), “I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 11, s. 11.

⁵⁶⁹ İŞKUR (2014), I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Ankara.

⁵⁷⁰ Kongreler ait afiş ve pano örnekleri ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için*: Ek. 10.

⁵⁷¹ Hükümlülük, kişinin hukuk düzeni içerisinde yanlış kabul edilen bir fiil neticesinde kişinin cezasını kısıtlılık durumu ile tamamladığı ve cezasını çekmesi neticesinde fiili ortadan kaldıran bir durumdur. Bu nedenle, eski hükümlü yerine “adli sicil kaydı bulunan, iş arayan” ifadesi kullanılmıştır.

3.2.2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları

İŞKUR Türkiye genelinde kamu istihdam hizmetleri kapsamında genel kabul gören dört temel görevi gerçekleştirmek amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. İŞKUR'un klasik iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerine modern yaklaşımlar getirerek, bireyin niteliklerine ve işin gerekliliklerine uygun ortamı ve eşleştirme fırsatını sağlayan bir sisteme geçmeye çalışmaktadır. İŞKUR iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin ilk basamağında bulunan ve daha çok iş danışmanlığı olarak bilinen faaliyetlerini İMD'ler eliyle veren bir yapıya geçmiştir. Meslek danışmanlığı alanında ki meslek seçimi, okul/veli görüşmeleri, ziyaretler ile işverenlere yönelik bilgilendirme faaliyetleri de İMD'ler eliyle yürütülmektedir.⁵⁷²

İş arayan, işveren ve öğrencilere odaklı bir sisteme “*herkesin bir iş ve meslek danışmanı var*” sloganı ile geçilmiş ve İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlar ile işverenler için bir İMD görevlendirilmiştir. Bu kapsamda iş arayanların kayıtları sistem tarafından otomatik olarak (demografik özellikleri dikkate alınarak) dağıtılmıştır. İşverenlerin dağılımı ise il veya hizmet merkezlerince manuel olarak yapılmıştır. Eğitim kurumlarına ait dağılım Milli Eğitim Bakanlığından alınan listeler İŞKUR birimince sorumluluk alanlarına göre dağıtılmaktadır. Bu bölümde iş ve meslek danışmanlarının İŞKUR bünyesinde yürüttükleri görevler hakkında bilgiler verilmiştir.

3.2.2.2.1. İş Arayanlara Yönelik Uygulamalar

İŞKUR'da iş arayanlar danışma noktasında karşılanarak danışmanlık ve işe yerleştirme servisine yönlendirilmekte veya İŞKUR birimlerinde kullanılan “danışman yönetim sistemi kullanıcı paneline” TC kimlik numarası girilerek yönlendirme sistemi vasıtasıyla ilgili İMD'ye yönlendirilmektedir. İş arayan kaydı olmayanlar sistem tarafından yönlendirildikleri danışman tarafından kayıt altına alınmaktadır. İş arayan kaydı olanlar sistem tarafından otomatik olarak kendilerine atanmış danışmana yönlendirilmektedir.⁵⁷³

⁵⁷² <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-turkey> (01.07.2019).

⁵⁷³ <http://media.iskur.gov.tr/16585/is-ve-meslek-danismanligi-islemler-el-kitabi.doc/> (02.11.2018).

Danışmanlık ve işe yerleştirme servisinde iş arayanlara verilen hizmetler; ilk kayıt, kayıt güncelleme (*iletişim bilgisi, meslek, eğitim*), açık iş sorgulama, açık iş yönlendirme, gönderme sonuçlarının takibi, gönderme sonuçlarının sisteme aktarılması, danışmanlık görüşmesine ait aydınlatıcı bilgilerin sisteme girilmesi, kamu talebi başvuruları, toplum yararına program⁵⁷⁴ başvuruları ve işsizlik sigortası işlemlerinden oluşmaktadır.

İş arayanlarca “www.iskur.gov.tr” ve “www.türkiye.gov.tr” internet adresleri üzerinden e-İŞKUR çevrimiçi işlemler menüsüne ulaşılabilir. İş arayanlarca bu adreslerden; ilk kayıt, kayıt güncelleme, iş başvurusu, işsizlik sigortası başvurusu, mesleki eğitim başvuruları, dezavantajlı grup kayıtları (eski hükümlü, engelli), “*mesleki yönelim test bataryası*” (MYTB) uygulaması self servis olarak yapılabilir.

3.2.2.2.2. İşverene Yönelik Uygulamalar

İşe aracılık hizmetlerinin adil ve eşit şekilde yapılabilmesi amacıyla İŞKUR bünyesinde işveren danışmanlığı hizmetleri de yürütülmektedir. Bu kapsamda; işveren kaydı, kayıtların güncellenmesi, açık iş ilanı alınması ve karşılanması, hizmetlerin tanıtımı, işgücü piyasası ve teşvikler hakkında bilgilendirme, ihtiyaç duyulan alanlarda meslek kursları düzenleme, toplu görüşmeler ve işgücü piyasası anketi hizmetleri verilmektedir.⁵⁷⁵

İşverenlerce “www.iskur.gov.tr” ve “www.türkiye.gov.tr” adresleri üzerinden e-İŞKUR çevrimiçi işlemler menüsüne ulaşılabilir. İşverenlerce bu adresler üzerinden; iş arayan talebi oluşturma, talep takibi, taleplerin kapatılması, aylık işgücü çizelgesi girilmesi, meslek kurslarının devam bilgilerinin girilmesi vb. işlemler self servis olarak yapılabilir.

⁵⁷⁴ Toplum Yararına Çalışma Programı, Türkiye’de ilk kez 17 Ağustos 1999 depremi sonrasında uygulanmıştır. Program masrafları Dünya Bankasınca finanse edilen, istihdam ve eğitim proje bütçesine eklenen 10.760.000,00 USD’lik kaynaktan sağlanmıştır. Program Bolu, Düzce, Kocaeli, Sakarya ve Yalova illerinde yürütülmüştür. Devam eden süreçte Ordu, Mardin ve Erzurum illerine yaygınlaştırılmıştır. *Bilgi için: World Bank (2001), a.g.r., p. 6.*

⁵⁷⁵ UYAN Yiğit (2017), “İşveren Danışmanlığı Hizmetleri”, *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 66.

3.2.2.2.3. Ölçme ve Değerlendirme Araçları

İŞKUR'un taşra teşkilatında yaygın olarak kullanılan iki adet ölçme ve değerlendirme aracı bulunmaktadır. Bu araçlardan birincisi ve en yaygını “*mesleki yönelim test bataryasıdır.*” İş ve meslek danışmanlarının danışanı tanımaya yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir.

Batarya danışanların doğru işe yerleştirilmesi ve doğru mesleği seçebilmesi için “<https://mytb.iskur.gov.tr/Home/Login>” adresi üzerinden çevrimiçi olarak uygulanabilmektedir. Batarya genel yetenek, mesleki eğilim ve kişilik envanteri olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

İş ve meslek danışmanlarının gözetiminde veya e-İŞKUR sistemi üzerinden self servis uygulama sonunda; rapor özeti, önerilen meslekler, genel yetenek, mesleki eğitim, kişilik envanteri ve kişilik envanteri detayı olmak üzere batarya tarafından altı başlıkta bir rapor üretilmektedir. Bataryanın uygulanması veya sonuç raporunun yorumlanmasında herhangi bir hizmet içi eğitime katılma şartı aranmamaktadır.⁵⁷⁶

İŞKUR'un taşra teşkilatında kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarından ikincisi “*genel yetenek test bataryasıdır.*” İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde iş arayanlara meslek seçimlerinde yardımcı olmak amacıyla test kitapçıklarını ve aletli testleri içeren bir bataryadır. GYTB'nin uygulanabilmesi ve sonuçlarının yorumlanabilmesi için hizmet içi eğitime katılma şartı aranmaktadır.⁵⁷⁷

GYTB kullanılan kitapçıkların ve aletlerin gizliliği ilkesine dayanan ve geleneksel bir test bataryasıdır.⁵⁷⁸ Bu yönleriyle batarya e-İŞKUR üzerinden kullanıma uygun değildir.⁵⁷⁹

⁵⁷⁶ <https://media.iskur.gov.tr/20338/mytb-2015-egitim-kitabi.pdf> / (02.11.2018).

⁵⁷⁷ <http://media.iskur.gov.tr/16585/is-ve-meslek-danismanligi-islemler-el-kitabi.doc>/(02.11.2018).

⁵⁷⁸ Genel Yetenek Test Bataryası, 2017 yılı içerisinde İŞKUR Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmış ve testin aletli bölümüne yönelik güncelleme çalışmalarına başlanmıştır.

⁵⁷⁹ e-İŞKUR'un “<https://mytb.iskur.gov.tr/Home/Login>” adresinden uygulanabilen “MYTB” ile karıştırılmaktadır.

3.2.2.2.4. İş Arama Becerilerini Geliştirme Eğitimi

İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların kendi girişimleriyle iş bulabilmelerini ve yeni beceriler ile yaklaşımlar kazanmalarını sağlamak amacıyla verilen eğitimlere “*iş arama becerilerini geliştirme*” eğitimleri denilmektedir. Eğitimlerde katılımcılara iş arama sürecinin etkinliğini arttırıcı nitelikte; bilgi toplama yöntemleri, görüşme teknikleri, iş arama kanalları ile özgüven geliştirici ve sonuca ulaşmaya kolaylaştırıcı yol ve yöntemler gösterilmektedir. İş arama becerilerini geliştirme eğitimi, iş ve meslek danışmanınca (tercihen kendi portföyü içerisinde) demografik özellikleri ve sosyoekonomik durumları dikkate alınarak seçilmiş en az sekiz ve en çok yirmi kişilik gruplara verilmektedir.⁵⁸⁰

Eğitimin dört veya beş yarım günlük süre sonunda tamamlanması öngörülmektedir. Katılımcılara eğitim sürecinde; programın çerçevesi, becerilerin analizi, işgücü piyasası hakkında bilgiler, meslekler hakkında bilgiler, özgeçmiş hazırlama, başvuru yöntemleri, telefonda görüşme teknikleri, yüz yüze görüşme teknikleri, iş görüşmesi süreci, iş arama eylem planı hazırlama ve değerlendirme başlıklarını içeren bilgiler interaktif olarak verilmektedir. Eğitimler esnasında alıştırma, video kullanımı, işveren deneyimleri ve geri besleme suretiyle mülakatlarda yaşanabilecek durumlara ilişkin planlı ve plansız mülakat süreçleri kullanılmaktadır.⁵⁸¹

İş arama becerilerini geliştirme eğitimi içerisinde programının kısa ve etkili şekilde tanıtımını sağlayan seminer tipi uygulaması da bulunmaktadır. Eğitimin kapsamlı ve programlı niteliği, kullandığı yöntemler, materyaller ve cihazlar eğitim programını eşleştirme hizmetlerinin uygulamalı danışmanlık alanı haline getirmiştir. İş arama becerilerini geliştirme eğitimleri 2017 yılından itibaren “*iş kulübü*” faaliyetleri adı altında güncellenmiştir.⁵⁸²

⁵⁸⁰ [http://media.iskur.gov.tr/16586/is-arama-becerileri.doc/\(02.11.2018\)](http://media.iskur.gov.tr/16586/is-arama-becerileri.doc/(02.11.2018)).

⁵⁸¹ [http://media.iskur.gov.tr/16586/is-arama-becerileri.doc/\(02.11.2018\)](http://media.iskur.gov.tr/16586/is-arama-becerileri.doc/(02.11.2018)).

⁵⁸² İş kulüpleri, 1993 ile 2000 yılları arasında yürütülen İstihdam ve Eğitim Projesi eğitim program bileşeni alt başlıklarından biridir. İİBK bünyesinde kullanılması ilk kez bu eğitimlerle sağlanmıştır. *Bilgi için:* İİBK (1995), “İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Uluslararası Çalışma Bürosu Arasında Yapılan Kontrat İş Planı”, İstihdam ve Eğitim Projesi IBRD İkraz No:3541-TU İstihdam ve İş Danışmanlığı (TOR 3), Ankara, s. 15-36.

3.2.2.2.5. Grup Görüşmeleri

İş ve meslek danışmanlarınca iş arayanlarla gerçekleştirilen bireysel danışmanlık görüşmeleri dışında gerçekleştirilen sınıf ve grup görüşmeleri de bulunmaktadır. Danışmanlarca bu kapsamda yürütülen faaliyetler grup görüşme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. İş ve meslek danışmanlarınca yürütülen sınıf görüşmeleri ilköğretim ve ortaöğretim son sınıf öğrencilerine yönelik faaliyetlerdir. Sınıf görüşmelerinde danışmanlarca meslek seçiminin önemi ve meslekler hakkında bilgiler ile eğitim öğretim kurumları hakkında bilgiler verilmektedir. Grup görüşmelerinin alt başlıkları meslek danışmanlığı grup görüşmesi, iş arama becerileri grup görüşmesi, kurum hizmetlerinin tanıtımının yapıldığı toplantılar, veli toplantıları, rehber öğretmen toplantıları ve diğer gruplarla kurum hizmetleri ve mesleğe yönlendirme çalışmaları hakkında yapılan toplantılardan oluşmaktadır.⁵⁸³ Grup görüşmelerine dair verilerin istatistiklere yansıtılmasında; işveren toplantıları, kurum hizmetleri hakkında bilgilendirme toplantıları, meslek danışmanlığı sınıf (grup) görüşmeleri, meslek tanıtım günleri, rehber öğretmenlerle grup görüşmesi ve veli toplantıları başlıkları kullanılmaktadır.⁵⁸⁴

3.2.2.2.6. Meslek Bilgi Merkezi

Meslek bilgi merkezleri meslekler, mesleki eğitim yerleri ile çalışma hayatına ilişkin bilgi kaynaklarının bulundurulduğu ve ihtiyaç sahiplerine sunulduğu yerlerdir. Meslek bilgi merkezlerine verilen görevlerin yerine getirmesi ilgili birim amirlerinin görev ve sorumluluklar içerisinde tanımlanmıştır. Meslek bilgi merkezlerinde, meslek araştırmaları kapsamında meslek dosyalarının düzenlenmesi, dosyaların yenilenmesi, meslek dosyası hazırlanması ve merkezin düzeninin sağlanması görevleri bulunmaktadır. Bu kapsamda meslek araştırmaları Mayıs ile Ekim ayları arasında tamamlanmış taslak meslek bilgi dosyalarının MEDAK komisyonuna sunulmak üzere iş ve meslek danışmanlığı dairesi başkanlığına gönderilmesi işi meslek bilgi merkezi personeline takip edilmektedir.⁵⁸⁵

⁵⁸³ <http://media.iskur.gov.tr/16585/is-ve-meslek-danismanligi-islemler-el-kitabi.doc/> (02.11.2018).

⁵⁸⁴ İŞKUR (2018 c), 2017 Yılı İstatistik Yıllığı, Tablo 58. ; <http://media.iskur.gov.tr/13398/2017-yillik-tabloları.xls> (21.04.2019).

⁵⁸⁵ <http://media.iskur.gov.tr/16585/is-ve-meslek-danismanligi-islemler-el-kitabi.doc/> (02.11.2018).

Meslek bilgi merkezlerinde kullanıcıların hizmetine sunulan kaynaklar; meslek bilgi dosyaları, genel eğitim-öğretim bilgi dosyaları, bölgesel eğitim-öğretim bilgi dosyaları ve diğer kaynaklar bölümlerinden oluşmaktadır. Meslek dosyaları bölümünde; fakülteler, yüksekokullar, meslek liseleri, mesleki eğitim merkezleri ve meslek kursları olmak üzere beş grupta sınıflandırılmış meslek bilgi dosyalarıyla bilgiler verilmektedir. Meslek bilgi dosyalarının sınırlı örneklerine “www.iskur.gov.tr” adresi üzerinden de ulaşılabilmektedir.⁵⁸⁶ Meslek bilgi merkezleri bünyesindeki dokümantasyon bölümlerinde meslek bilgi merkezi sorumlusu iş ve meslek danışmanlarınca; çalışma hayatı, meslekler ve eğitim kurumlarıyla ilgili her tür doküman muhafaza edilmekte ve yararlanıcılara sunulmaktadır. Dokümantasyon bölümünde çalışan iş ve meslek danışmanları meslek bilgi merkezine yapılan bireysel veya toplu başvuruları kayıt altına almaktadır.⁵⁸⁷

3.2.2.2.7. İş Analizi ve Meslek Bilgi Dosyası Hazırlama

İşe aracılık hizmetlerinde işin tanımı ve işverenin ihtiyaç duyduğu meslek ile iş arayanın sahip olduğu mesleğin eşleştirilmesinde ilk basamak terimler ve tanımlar hususunda ortak dili oluşturacak birlikteliktir.⁵⁸⁸ Türk Meslekler Sözlüğü, iş ve meslekleri standart görev tanımlarının yer aldığı uluslararası standart meslek sınıflama sistemine uygun şekilde; mesleğin adı, tanımı, kodu, görev ve işlemleri olmak üzere meslek hakkındaki bilgileri düzenli bir şekilde aktaran mesleki bilgi kaynağıdır.⁵⁸⁹

İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlarınca yürütülen iş analizi çalışmaları istatistiklere, meslek araştırmaları kapsamında yürütülen meslek araştırmaları ve meslek güncellemeleri başlıkları altında yansıtılmaktadır.⁵⁹⁰ İş analizi ve meslek bilgi dosyası hazırlama işi her iş ve meslek danışmanından beklenen bir faaliyet olmamakla birlikte genel yetenek test bataryası uygulamasında ve meslek bilgi merkezi görevliliğinde olduğu üzere tercihen bu konuda hizmet içi eğitim almış personelce yapılabilecek görevler olarak tanımlanmıştır.

⁵⁸⁶ https://media.iskur.gov.tr/17252/mbk_1.pdf/ (02.04.2018).

⁵⁸⁷ İŞKUR (2018 c), a.g.r., Tablo 55.

⁵⁸⁸ <http://media.iskur.gov.tr/16582/is-analizi-ve-meslek-arastirma-hizmetleri.docx/> (02.11.2018).

⁵⁸⁹ Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslekleri Tanıyalım CD’leri internet erişimi olmayan yerlerde sözlüğün bilgisayar aracılığıyla kullanılabilmesi için oluşturulmuştur. (e-İŞKUR uygulaması öncesi dönem),

⁵⁹⁰ İŞKUR (2018 c), a.g.r., Tablo 56.

Bu alanda eğitim almış ve görevlendirilmiş personelce hazırlanmış taslak çalışmalar İŞKUR genel müdürlüğünde oluşturulan bir komisyon tarafından değerlendirilmekte ve uygun bulunması halinde kullanılmaktadır.⁵⁹¹

3.2.2.2.8. Mevzuattan Kaynaklı Diğer Görevler

Hedeflerle çalışmayı benimseyen İŞKUR taşra teşkilatında benzer niteliklere sahip birimleri gruplandıran bir performans sistemi kullanılmaktadır. İŞKUR taşra teşkilatını İl Müdürlüklerinden oluşan sekiz gruba ayrılmıştır.⁵⁹² Her grup illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri, mevsimsellik, mülteci/sığınmacı sayısı ve toplum yararına program yoğunluğu gibi etkiler dikkate alınarak oluşturulmuştur.⁵⁹³

Tablo 11. İş ve Meslek Danışmanı Faaliyet Başlıkları

Sıra	Faaliyet Türü	Değerlendirme Ölçüsü
1	Alınan Açık İş	Açık İş Sayısı
2	İşe Yerleştirme	İşe Yerleştirme Sayısı
3	İşyeri Ziyareti	İşveren Danışmanlığı Görüşme Sayısı
4	Danışmanlık Kapsamında Yapılan Görüşme	Bireysel Görüşme Sayısı
5	Grup Görüşmesi	Grup Sayısı
6	Eğitim Kurumu Ziyareti	Ziyareti Sayısı
7	Mesleki Yönelim Test Bataryası	Uygulama Sayısı

Kaynak: İŞKUR (2016 c) İş ve Meslek Danışmanları Faaliyet İzleme Rehberi, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Ankara, s. 3.

İş ve meslek danışmanlarının Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi doğrultusunda işbaşı eğitim programları başta olmak üzere tüm kurs ve programlarda danışan uygunluğunun verilmesi ve ilgili kurs ve programlara ilişkin ödeme evraklarının hazırlanmasını gibi görevleri de bulunmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının görevleri danışman izleme rehberi içerisinde verilen yedi faaliyet başlığı altında takip edilmektedir.⁵⁹⁴

⁵⁹¹ <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx/> (01.11.2018).

⁵⁹² İŞKUR (2016 c), İş ve Meslek Danışmanları Faaliyet İzleme Rehberi, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Ankara, s. 8.

⁵⁹³ İŞKUR (2015 d), “Hedef İzleme ve Performans Ölçüm Rehberi”, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Ankara, s. 2.

⁵⁹⁴ İŞKUR (2016 c), İş ve Meslek Danışmanları Faaliyet İzleme Rehberi, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Ankara, s. 3.

İMD performansları her ayın ilk haftası OLAP (*On Line Transactional Processing*) sistemi üzerinden alınan bir önceki ay verisi ile paylaşılmaktadır.⁵⁹⁵ İş ve meslek danışmanlarının kişi başı gerçekleştirme verilerini alabilecek teknik bir altyapı mevcutsa da sistem birim hedefleri üzerine kurulmuştur.⁵⁹⁶

Hedeflere ulaşılmaması halinde ilgili birim yöneticilerine veya bu birimlerde görev yapan iş ve meslek danışmanlarına yönelik mali veya idari herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır.⁵⁹⁷ Bireysel hedef takip sistemi bulunmasına karşın hedeflerin birim bazında belirlenmesi ve herhangi mali veya idari bir yaptırım uygulanmaması iş ve meslek danışmanlarının hedef/performans ilişkisi kuramamasına neden olmaktadır.⁵⁹⁸

Hedeflere ulaşılması veya aşılması halinde herhangi bir ödüllendirme yöntemi de bulunmamaktadır. İŞKUR’da hedeflerin gerçekleştirilmesi daha çok “saygınlık” niteliğinde bir değer taşımaktadır.⁵⁹⁹

⁵⁹⁵ Çevrimiçi faaliyet izleme sistemi (OLAP), İŞKUR Genel Müdürlüğünce kullanılmaktadır.

⁵⁹⁶ İŞKUR (2016 c), a.g.r., s. 3.

⁵⁹⁷ İŞKUR (2015 c), “İŞKUR’da Hedeflerle Yönetim Sürecinin Etkinleştirilmesi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 17, s. 59.

⁵⁹⁸ TAŞKIN Kutluhan ve TOZLU Ahmet (2016), “Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi”, *TİSK Akademi*, Cilt 11, Sayı 21, s. 149.

⁵⁹⁹ İŞKUR (2016 d), “Başarılar ve Ödüller”, *İstihdamda 3i*, Sayı 20, s. 119. ; İŞKUR (2015 a), 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s. 88. ; <https://media.iskur.gov.tr/13575/2014-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU TAŞRA TEŞKİLATI İLE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE YÖNELİK BİR İNCELEME VE MODEL ÖNERİSİ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, kapsamı, örnekleme ve sınırlılıkları ile İŞKUR personeli içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen grupla yapılan mülakatlardan edinilen bilgiler neticesinde hazırlanan anketle gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda, taşra teşkilat yapısının ve yönetim sisteminin, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uyumuna ilişkin istatistikî bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Türk KİK değişim, dönüşüm veya yeniden yapılandırma adlarıyla gerçekleştirilen düzenlemeler sonucunda 1946 yılından itibaren faaliyetlerini sürdüren İİBK 2000 yılında kapatılarak İŞKUR olarak isim değiştirmiştir. İİBK döneminde yürütülmeye başlanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri devam eden süreçte İŞKUR tarafından da devam ettirilmiştir. Ancak 2012 yılından itibaren istihdam edilmeye başlanan sözleşmeli ve kadrolu, iş ve meslek danışmanlarının mevcut yapıya uygunluğu veya mevcut yapının iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygunluğu sorgulanmamıştır.

Araştırma, İŞKUR'un taşra teşkilat yapısının ve yönetim sisteminin, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile iş ve meslek danışmanlığı kadrolarına uygun olup olmadığı sorusundan hareketle, personelin taşra teşkilat yapısı, hizmetlerin etkinliği ve personelin nicel durumu hakkındaki görüşleri ile taşra teşkilatının yapısal ve yönetsel durumunun iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uyumuna ilişkin tutumlarını görmeyi amaçlamıştır.

Bu kapsamda araştırmanın önemi, İŞKUR'un taşra teşkilatında çalışan personelin hizmet ağının yaygınlığına, taşra teşkilat yapısına, taşra teşkilat yöneticilerine, iş ve meslek danışmanlığı uygulamalarına dair görüşleri neticesinde; elde edilen veriler neticesinde bu alana ilişkin kapsayıcı ve düzenleyici öneriler getirebilecek olmasıdır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada İŞKUR taşra teşkilatının yapısal, yönetsel durumu ile iş ve meslek danışmanlarının sistem içerisindeki yerini görebilmek amacıyla, saha araştırması yöntemi kullanılmıştır. Saha araştırması esnasında bilgi toplama aracı olarak anket tekniği seçilmiştir. Anket uygulaması öncesinde ilk olarak literatür taraması ve doküman incelemesi yapılmıştır. Ardından İŞKUR taşra teşkilatının, iş ve meslek danışmanı alımı sonrası yapısal ve yönetsel durumu ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yapısal yönetsel yapıya uyumunu görebilmek amacıyla, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen hedef grupla⁶⁰⁰ yapılandırılmamış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, literatür taraması, doküman incelemesi ve mülakatlardan edilen ön bilgiler doğrultusunda anket formu hazırlanarak araştırmanın anlamlılığının zenginleştirilmesi sağlanmıştır.⁶⁰¹ Hazırlık çalışmalarında ulaşılan bulgular dikkate alınarak hazırlanan anketle, İŞKUR taşra personelinin; taşra teşkilat yapısı ve yönetim sisteminin, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygunluğu ile mevcut duruma dair görüşleri toplanmıştır.⁶⁰² İnternet altyapısı kullanılarak, bilgisayarlarla yürütülen anketlerin hızı, kapsayıcılığı ve maliyeti dikkate alınarak anket internet üzerinden gerçekleştirilmiştir.⁶⁰³

4.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, ÖRNEKLEMİ ve SINIRLILIKLARI

Araştırma İŞKUR'un taşra personelinin taşra yönetim yapısı ile iş ve meslek danışmanlığına bakış açısını görebilmek amacıyla İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni İŞKUR tarafından kullanılan 8 performans grubu dikkate alınarak belirlenen ve 2017 yılsonu itibariyle İŞKUR'un taşra teşkilatında (81 İl Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde) çalışan 3.745 iş ve meslek danışmanı ve 3.295 diğer unvanlı memur personelidir.⁶⁰⁴

⁶⁰⁰ Mülakat grubu; 2 il müdürü, 2 il müdür yardımcısı, 3 şube müdürü, 1 uzman, 2 şef, 4 iş ve meslek danışmanı ve 2 memur personel olmak üzere toplam 16 kişiden oluşmaktadır.

⁶⁰¹ EKİZ Durmuş (2003), *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*, Anı Yayıncılık, Ankara, s. 133.

⁶⁰² Anket çalışması öncesi pilot uygulama çalışması yapılmıştır. Pilot anket; yönetici grubundan 3, uzman grubundan 1, danışman grubundan 21, memur grubundan 6 ve diğer unvanlar grubundan 1 kişi olmak üzere toplam 32 kişiden oluşmuştur.

⁶⁰³ BÜYÜKÖZTÜRK Şener (2013), "Anket Geliştirme", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 144.

⁶⁰⁴ Bilgi için: Ek. 19, Ek. 20 ve Ek. 22.

Bu kapsamda araştırmanın örnekleme % 0,5 anlamlılık ve % 95 güven aralığında seçilmiş ve İŞKUR'un taşra teşkilatında çalışan 7.040 memur personelin 6.800'ünün resmi e-posta adreslerine gönderilmiş ankete geri dönüş sağlayan 876 İŞKUR personelinin verdiği görüşleri içermektedir.

Araştırmada, İŞKUR'dan hizmet alanların ve İŞKUR'un merkez teşkilatında çalışanların görüşleri ile bu görüşlerin taşra personeline etkileri dikkate alınmamıştır.

4.4. İŞKUR'UN TAŞRA TEŞKİLATINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın soruları alan araştırması öncesinde gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşmelerde edinilen bilgiler sonucunda şekillenmiştir. İŞKUR içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen hedef grupla gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular kullanılarak belirlenen sorular pilot olarak seçilen gruba uygulanmıştır. Araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla anket, bölgeleme yöntemi kullanılarak Türkiye geneline uygulanmıştır. Katılımcı görüşlerinin dengeli ve tutarlı dağılımını sağlayabilmek amacıyla İŞKUR tarafından hali hazırda kullanılan sekiz performans bölgesine ait birer anket uygulama linki oluşturulmuştur. Sorular birden fazla olayda kullanılabilecek şekilde geliştirilmemiştir. Anket sorularıyla İŞKUR'un taşra personelinin araştırma konusuna yaklaşımı ve ihtiyaçlarının tespitine odaklanılmıştır. Bu nedenle anket soruları iç korelasyonu destekleyici kaygılarla, aynı olayı veya konuyu tekrar eder nitelikte hazırlanmamıştır.

Araştırmanın evreni ülke genelini temsil edebilecek şekilde belirlenmiştir. Anket uygulaması Türkiye genelinde dengeli dağılım sağlayabilecek şekilde İŞKUR'un taşra birimlerine uygulanmıştır. Bölgeler bazında çalışan personel sayısının en az %92,41'ine anket kurumsal e-postaları aracılığıyla gönderilmiştir. Anketin oluşturulması ve gönderimi takip eden 30 günlük süre sonunda 8 bölge personeline uygulanan anket dönüş oranı en az %10,15 ve en çok %21,37 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR'un taşra teşkilatından genele yaygın ve kapsayıcı görüşler alabilmek amacıyla sekiz adet anket linki oluşturulmuştur. Bu anket linkleri İŞKUR tarafından kullanılan sekiz performans bölgesine birer adet veri giriş adresi oluşturmada kullanılmıştır.⁶⁰⁵

⁶⁰⁵ Anketlere ait linkler ve uygulama bilgileri ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için:* Ek. 16.

Tablo 12. Anket Uygulamasına İlişkin Sayısal Veriler

Tür	Personel Bilgisi			Giden Anket		Dönen Anket		Güven Aralığı ve Hata Payı	
Gruplar	İMD	Diğer Personel	Toplam	E-posta sayısı	Oranı (%)	Anket Giriş Sayısı	Oranı (%)	Güven Aralığı (%)	Hata Payı (%)
1 Grup	1.254	761	2.015	1.862	92,41	189	10,15	95	7
2 Grup	837	590	1.427	1.391	97,48	145	10,42	95	8
3 Grup	645	500	1.145	1.123	98,08	143	12,73	95	8
4 Grup	408	537	945	935	98,94	142	15,19	95	8
5 Grup	270	350	620	610	98,39	81	13,28	95	10
6 Grup	162	233	395	393	99,49	84	21,37	95	9
7 Grup	101	184	285	276	96,84	52	18,84	95	12
8 Grup	68	140	208	198	95,19	40	20,20	95	14
Toplam	3.745	3.295	7.040	6.800	96,59	876	12,88	95	3

Anket cevaplanma zorunluluğu bulunan 20 soru ve iki bölümden oluşmuştur.⁶⁰⁶ Sorular zorunlu cevap seçeneği özelliği kullanılarak oluşturulduğundan cevaplarda veri kaybı yaşanmamıştır. Anketin ilk bölümde katılımcıların; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mezun olunan fakülte, hizmet süresi, çalışma şekli, unvanı, unvanına uygun bir görevde çalışıp çalışmadığı ve iş ve meslek danışmanlığı belgesi sahiplik durumuna dair 9 soru sorulmuştur. İkinci bölümde taşra teşkilatının yaygınlığı, uygulama birliği, uzmanlık gerektiren uygulamalarının durumu ve iş ve meslek danışmanlığı kadrosunun çalışma şartları, özel uygulama ihtiyacı, sayısı, yaygınlaştırılması ve kriterlerini içine alan 11 soru sorulmuştur.

Katılımcılardan soru içerisindeki ifadeye Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle katılmıyorum şıklarını içeren 5’li likert tipi ölçek kullanılarak tercih yapma imkânı tanınmıştır. Katılımcıların tutumları yorumlanma aşamasında olumlu, kararsız ve olumsuz olarak 3 başlık altında gruplandırılmıştır.

Katılımcıların frekans dağılımları ve cevaplara ait ham tabloların oluşturulması ile araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasında “*Statistical Package for Social Sciences 22*” (IBM SPSS 22) programı kullanılmıştır.⁶⁰⁷

⁶⁰⁶ Anket Formu ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için:* Ek. 15.

⁶⁰⁷ Anketin ilgili programla değerlendirme işlemi ürünün lisanslı kullanıcıya yaptırılmıştır.

4.4.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Katılımcıların İŞKUR'un yapısına ve iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine uyumunu görebilmek ve yargıların homojen dağılımını sağlayabilmek amacıyla İŞKUR personelinin yaş, cinsiyet, eğitim ve cinsiyet dağılımını gösteren veriler tablo haline getirilerek katılımcıların durumu ile genel durumun karşılaştırılabilmesi sağlanmıştır.

Tablo 13. İŞKUR Personelinin 2017 Yılı Yaş, Cinsiyet, Eğitim ve Personel Dağılımı

Yaş Aralığı	18 – 25	26 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	60 +	Toplam
Sayısı	63	1.085	4.295	1.077	888	154	7.562
Oranı (%)	0,83	14,35	56,80	14,24	11,74	2,04	100,00

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
Sayısı	3.533	4.029	7.562
Oranı (%)	46,72	53,27	100,00

Eğitim Durum	İlköğretim ve altı	Lise	Ön Lisans	3 Yıllık Yüksek Okul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Sayısı	73	581	479	12	4.900	1.512	2
Oranı (%)	0,97	7,68	6,33	0,16	64,80	19,99	0,03

Personel Dağılımı	Taşra	Merkez	Toplam
Sayısı	7.040	522	7.562
Oranı (%)	93,10	6,90	100,00

Kaynak: İŞKUR (2017 b) 2018 Yılı Mali Programı, Ankara, s 10. ; <https://media.iskur.gov.tr/15254/2018-mali-yili-performans-programi.pdf> (03.02.2019). (Kaynaktan yazarca derlenmiştir.)

2017 yılsonu itibariyle İŞKUR'un toplam personel sayısı 7.562 kişidir. Personel yaş grupları dağılımının %71,15'inin 26 ile 40 yaş aralığında bulunmaktadır. Personelin cinsiyet dağılımının %46,72'lik kısmının kadın personelden ve %53,27'lik kısmının erkek personelden oluşmaktadır. Personelin %84,82'sinin en az lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. İŞKUR'un toplam personelinin %6,90'ı merkez teşkilatında çalışmaktadır. Taşra teşkilatında çalışan personel sayısının toplam personele oranı %93,10 düzeyindedir. İŞKUR yaş değerleri bakımından dinamik, cinsiyet dağılımı açısından dengeli ve eğitim seviyesi bakımından nitelikli bir personel yapısına sahiptir. İŞKUR merkez-taşra personel dağılımını yıllar içerisinde dengeli bir yapıya kavuşturmuş ve 2017 yılsonu itibariyle personelinin %93,10'unu taşradadır.⁶⁰⁸

⁶⁰⁸ 2006 yılı itibariyle İŞKUR personelinin %78,15'i taşra teşkilatında çalışmaktadır. *Bilgi için:* Ek. 22.

4.4.1.1. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın güvenilirliğini test etmek amacıyla Cornbach Alpha ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değerleri kullanılmıştır. Cronbach Alpha değerinin kullanıldığı çalışmalarda, ölçeğin güvenilirlik hesabında 0 ile 40 arası değerler güvenilir kabul edilmeyen, 40 ile 59 arası değerler ise düşük güvenilirliğe sahip değerler olarak görülmektedir. 60 ile 79 arası değerler güvenilir kabul edilirken, 80 ile 100 arasındaki değerler yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir.⁶⁰⁹

Bazı kaynaklarda güvenilirlik değerleri; 0 ile 50 arasında güvenilir değil, 50 ile 59 arasında zayıf, 60 ile 69 arasında kabul edilebilir, 70 ile 89 arasında iyi ve 90 ve üstü için mükemmel olarak tanımlamaktadır.⁶¹⁰

Özellikle soru sayısının az olduğu çalışmalarda güven aralığı değeri 60 ve üzerindeki değerler güvenilir kabul edilmektedir.⁶¹¹ Ayrıca, Cornbach Alfa katsayısının kullanıldığı ve soru dağılımı deneysel ilişkiler yerine mantıksal yaklaşıma dayalı çalışmalarda güvenilirlik değeri, gerçek değerinin altında çıkabilmektedir.⁶¹²

Güvenilirlik	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,705	,715	11

Araştırma evreni, anket gönderi sayısı ve cevaplanmış anketler dikkate alındığında çalışma %5 hata payı ve %95 güven aralığının da 876 İŞKUR personeline uygulanmıştır.⁶¹³

Anketin geçerliliğini yapısal açıdan değerlendirmek ve faktör analizi veri setine uygunluğunu değerlendirebilmek için çalışma ayrıca Kaiser-Meyer-Olkin örnek uygunluğu katsayı hesaplamasına da tabi tutulmuştur.⁶¹⁴

⁶⁰⁹ ÖZDAMAR Kazım (2004), *Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir, s. 633.

⁶¹⁰ KILIÇ Selim (2016), “Cronbach’ın Alfa Güvenilirlik Katsayısı”, *Journal of Mood Disorders*, Volume 6, Number 1, s. 47.

⁶¹¹ SİPAHİ Beril, YURTKORU Emine Serra ve ÇİNKÖ Murat (2008), *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Yayınları, İstanbul, s. 89.

⁶¹² KARTAL Seval Kula ve DİRLİK Ezgi Mor (2016), “Geçerlilik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenilirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alpha Katsayısı”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4, s. 1872.

⁶¹³ Anket uygulamasında 8 bölge için kullanılan linkler ve gönderici adresleri ekler bölümündedir.

⁶¹⁴ 18 sorudan oluşan anketin 7 sorusunun değerlendirme dışına çıkarılması sonucunda ulaşılan değerdir.

Örneklem Değeri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Approx. Chi-Square	df
	,704	1336,449	55

Faktör analizi uyulamama sonuçlarının beklenen en düşük Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri olan 60 ve üzerinde bir değerde olması beklenmektedir.⁶¹⁵ Bu kapsamda veri seti değerleri beklenenin üzerindedir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışma geçerli ve güvenilir değerlere sahiptir.

4.4.1.2.Araştırmaya Ait Demografik Veriler

İŞKUR'un merkez ve taşra teşkilatında çalışan personelin yaş ve cinsiyet dağılımları ile ankete katılanların yaş ve cinsiyet dağılımları uyumludur. Bu kapsamda elde edilen veriler 21 ve üstü yaş guruplardaki personelin görüşlerini içermektedir. Yaş gurupları içerisinde frekans değerleri en yüksek guruplar 31 ile 40 yaş aralığındadır.

Tablo 14. Katılımcıların Yaş Dağılımları

Yaş	Yıl Aralığı	Sayısı	Oran (%)
	21-25	7	0,8
	26-30	70	8,0
	31-35	352	40,2
	36-40	256	29,2
	41-45	82	9,4
	46 ve üstü	109	12,4
	Toplam	876	100,0

İŞKUR'un kadın çalışan oranı %46,72'dir. Ankete katılanlarda bu oran %40,98 düzeyindedir. İŞKUR'da çalışan erkek çalışan oranı %53,27 iken ankete katılanlarda bu oran %59,01 düzeyindedir.⁶¹⁶

Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyetleri

Cinsiyet	Cinsiyet	Sayısı	Oran (%)
	Kadın	359	40,98
	Erkek	517	59,01
	Toplam	876	100,0

⁶¹⁵ PALLANT Julie (2005), *SPSS Survival Manual*, Allen&Unwin, Sydney, p. 178.

⁶¹⁶ Bilgi için: Tablo 13.

Katılımcıların eğitim düzeyleri, İŞKUR'un genel durumunu ile uyumludur. İŞKUR'da lisans düzeyinde eğitime sahip personel oranı %64,80'dir. ⁶¹⁷ Anket katılımcılarında bu oran %69,70 düzeyindedir.

Tablo 16. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu	Seviye	Sayısı	Oranı (%)
	İlköğretim	2	0,2
	Lise	25	2,9
	Ön Lisans	36	4,1
	Lisans	611	69,7
	Lisansüstü	202	23,1
	Toplam	876	100,0

İŞKUR'un lisansüstü düzeyde eğitime sahip personel oranı %19,99'dur. ⁶¹⁸ Anket katılımcılarında bu değer %23,10 düzeyinde gerçekleşmiştir. Lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerini gösterir değerlerin İŞKUR'un genel eğitim seviyesiyle uyumludur.

Tablo 17. Katılımcıların Mezun Oldukları Fakülteler

Mezun Olunan Fakülte	Fakülte	Sayısı	Oranı (%)
	Eğitim Fakültesi	161	18,4
	Fen Edebiyat Fakültesi	249	28,4
	Hukuk Fakültesi	6	0,7
	İletişim Fakültesi	14	1,6
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	274	31,3
	Mühendislik Fakültesi	50	5,7
	Diğer Fakülteler	59	6,7
	Toplam	813	92,8

Lisans ve üstü düzeyde eğitim almış personelin lisans mezuniyetlerinin dağılımının tespitine ilişkin soru neticesinde katılımcıların; %31,3'ünün İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve %56,58'lik bölümünün de Eğitim, Fen Edebiyat ve Mühendislik Fakültesi mezunlarından oluştuğu görülmüştür. ⁶¹⁹

⁶¹⁷ Bilgi için: Tablo 13.

⁶¹⁸ Bilgi için: Tablo 13.

⁶¹⁹ İŞKUR'un lisans derecesine sahip personelinin dal dağılımına dair bilgiye ulaşılamamıştır.

Tablo 18. Katılımcıların Unvan Bazında Mezun Oldukları Fakülteler

Fakülte / Unvan Dağılımı	Eğitim Fak.	Fen Edebiyat Fak.	Hukuk Fak.	İletişim Fak.	İktisadi ve İdari Bilimler Fak.	Mühendislik Fak.	Diğer Fak.	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	5	16	0	1	70	5	14	111
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	0	3	0	0	4	1	2	10
İş ve Meslek Danışmanı	148	200	2	1	101	38	17	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	5	33	2	12	95	6	24	177
Diğer unvanlar	0	0	2	0	4	0	2	8
Toplam (Sayı)	158	252	6	14	274	50	59	813

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının unvanlara göre dağılımı: “Yöneticiler grubunda” (il müdürü, il müdür yardımcısı, şube müdürü, şef) %63,06, “memurlar grubunda” (Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi) %53,67, “diğer unvanlar grubunda” %50 olarak gerçekleşmiştir. Bu değerler “uzmanlar grubu” (Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim) için %40,00 ve “danışmanlar” (iş ve meslek danışmanları) grubu için %19,92 olmuştur.

Tablo 19. Katılımcıların Unvanlar Bazında Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu / Unvan Dağılımı	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	0	0	2	86	25	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	0	0	0	8	2	10
İş ve Meslek Danışmanı	0	0	0	345	162	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	0	24	33	166	11	234
Diğer unvanlar	2	1	1	6	2	12
Toplam (Sayı)	2	25	36	611	202	876

Danışmanlar grubunun; %39,45'i Fen Edebiyat Fakültesi, %29,19'u Eğitim Fakültesi ve %7,50'si Mühendislik Fakültesi ve %3,94'ü diğer fakültelerin mezunlarından oluşmaktadır. Uzmanlar ve danışmanlar grubunun %100'ü lisans ve üstü düzeyde eğitime sahiptir.

Yöneticiler grubunun %98,33'ü lisans ve üstü düzeyde %1,77'si ön lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Memurlar grubunun %75,64'ü lisans ve üstü, %14,10'u ön lisans, %10,26'sı lise ve dengi eğitim seviyesine sahiptir. Diğer unvanlar grubunda ki personelin %66,67'si lisans ve üstü, %8,33'ü ön lisans, %8,33'ü lise ve dengi, %16,67'si ilköğretim düzeyinde eğitime sahiptir.

Ankete katılımda (unvanlar bazında) İŞKUR'un personelinin; yöneticiler grubunda %15,50'sine, danışmanlar grubunda %13,50'sine, memurlar grubunda %10,50'sine, diğer unvanlar grubunda %6,60'ına ve uzmanlar grubunda %6,40'ına ulaşılmıştır. Katılımcıların hizmet süreleri 2012 yılı ve sonrası dönemde taşra teşkilatında göreve başlayan danışmanların hizmet süreleri ile uyumludur. Katılımcıların %69,00'unun hizmet süreleri 0 ile 8 yıl arasındadır.

Bu oran personel artışı hızı ve personelinin genel hizmet süresiyle uyumludur. Katılımcıların %13'ü 9 ile 12 yıl, %6,6'sı 13 ile 16 yıl, %3,0'ü 17 ile 20 yıl ve %8,40'ı 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 20. Katılımcıların Hizmet Süreleri

	Yıl Aralığı	Sayısı	Oranı (%)
Hizmet Süresi	4 yıl ve altı	124	14,2
	5-8	480	54,8
	9-12	114	13,0
	13-16	58	6,6
	17-20	26	3,0
	21 yıl ve üzeri	74	8,4
	Toplam	876	100,0

Katılımcılar çalışma biçimlerine ilişkin soruya %95 oranında kadrolu ve %5 oranında sözleşmeli personel yanıtı vermişlerdir. Katılımcı dağılımı ile İŞKUR'un taşra teşkilatında çalışan personelin çalışma biçimleri dengeli bir dağılıma sahiptir.

Tablo 21. Katılımcıların Çalışma Biçimleri

Çalışma Biçimi	Türü	Sayısı	Oran (%)
	Sözleşmeli	37	4,2
	Kadrolu	839	95,8
	Toplam	876	100,0

Anket katılımcılarının (unvanlar bazında) %57,90'ı danışmanlar grubu, %26,70'i memurlar grubu, %12,90'ı yöneticiler grubu %1,40'ı diğer unvanlar grubu ve %1,10'u uzmanlar grubu üyelerinden oluşmaktadır. Anket katılımcılarının oransal değerler bakımından uygulayıcılar düzeyinde çoğunluklu değerlere ulaştığı söylenebilmektedir.

Katılımcıların %74,00'ü geçerli bir iş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %57,90'ının danışman olduğu dikkate alındığında katılımcıların %16,07'si danışman olarak çalışmadıklarını ve danışman yeterliliğine/belgesine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 22. Katılımcıların Unvanlar Bazında Karşılaştırılması

Unvan	Türü	Mevcut Sayısı	Dönen Anket Sayısı	Grubuna Oran (%)	Anketteki Ağırlığı (%)
	İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	727	113	15,50	12,9
	Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	156	10	6,40	1,10
	İş ve Meslek Danışmanı	3.745	507	13,50	57,90
	Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	2.230	234	10,50	26,70
	Diğer unvanlar	182	12	6,60	1,40
	Toplam	7.040	876	100,00	100,00

Katılımcıların %92,80'inin lisans ve üstü düzeyde eğitime sahip olduğu ve %73,92'sinin geçerli bir danışmanlık belgesine sahiptir. Eğitim seviyesi bakımından katılımcıların %79,65'inin danışmanlık yeterliliği bulunmaktadır.

Tablo 23. Katılımcıların Unvanlarına Uygun Görev Durumları

Unvanına Uygun Bir Görevde Çalışıp Çalışmadığı	Durum	Sayısı	Oran (%)
	Evet	752	85,80
	Hayır	124	14,20
	Toplam	876	100,00

Katılımcılar, unvanlarına uygun bir görevde çalışıp çalışmadıkları sorusuna %85,80 oranında evet ve %14,20 oranında hayır cevabı vermişlerdir. Bu soruya olumsuz cevap veren katılımcıların %7,60'ı danışmanlar, %3,90'ı memurlar, 1,40'ı yöneticiler, %0,80'i uzmanlar ve %0,50'si diğer unvanlar grubundadır.

Tablo 24. Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanlığı Belge Sayıları

İş ve Meslek Danışmanı, Belge Sahiplik Durumu	Yanıtlar	Sayısı	Oran (%)
	Evet	648	74,00
	Hayır	228	26,00
	Toplam	876	100,00

Katılımcılar içerisinde yönetici grubun ağırlığı %12,90'dır. Yönetici grubun danışmanlık belge sahipliği oranının %5,00 düzeyindedir. Yöneticiler grubundaki danışan yeterliği mülakatlar esnasında sorgulanmış ve iki nedene ulaşılmıştır.

Tablo 25. Katılımcıların Unvan Bazında İMD Belge Sayıları

İMD Belge Sahiplik Dağılımı	Grubu	Evet	Oran (%)	Hayır	Oran (%)	Toplam
	İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	44	38,94	69	61,06	113
	Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	2	20,00	8	80,00	10
	İş ve Meslek Danışmanı	506	99,80	1	0,20	507
	Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	95	40,60	139	59,40	234
	Diğer unvanlar	1	8,33	11	91,77	12
	Toplam	648	73,97	228	26,03	876

Bunların görevde yükselme sınavları neticesinde şef unvanına yükselen ve danışmanlık belgesine sahip memurlar, şube müdürü unvanına yükselen şefler ile iş ve meslek danışmanlarının belge sahipliği ve “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin” “Kurum içinden iş ve meslek danışmanlığına atanma” başlığı altındaki 11. maddesi olduğu değerlendirilmektedir.⁶²⁰

⁶²⁰ İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 6 Mart 2015, sayı: 29307.

4.4.1.3. Taşra Teşkilat Yapısına İlişkin Görüşler

Taşra hizmet ağının, hizmet merkezi benzeri daha çok hizmet birimine ihtiyaç duyup duymadığı hususundaki ifadeye; katılımcıların %70,21 olumlu, %18,95'i olumsuz ve %10,84'ü çekimser görüş belirtmiştir.

Tablo 26. Taşra Birim Sayılarına İlişkin Görüşler

İŞKUR'un taşra hizmet ağı "hizmet merkezi benzeri" daha çok hizmet birimine ihtiyaç duymaktadır.									
Unvanlar	<i>Olumlu (%)</i>	<i>Kararsız (%)</i>	<i>Olumsuz (%)</i>	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	69,03	7,08	23,89	31	47	8	23	4	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	40,00	10,00	50,00	1	3	1	4	1	10
İş ve Meslek Danışmanı	69,82	11,44	18,74	158	196	58	80	15	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	73,50	11,11	15,38	64	108	26	30	6	234
Diğer unvanlar	66,67	8,33	25,00	3	5	1	3	0	12
Tüm Unvanlar	70,21	10,84	18,95	256	359	95	140	26	876

Pearson Chi-Square:15.949 / df:16 / Asymp. Sig:.,457

Katılımcılardan elde edilen değerler ile araştırma öncesinde yürütülen yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulama sonuçları birbirleriyle uyumludur. Mülakatlarda bu soruya olumsuz görüş belirten katılımcıların; servis, yemek, eşlerin çalışma yerleri, aile fertlerinin eğitim gereksinimleri vb. kazanımlarda yaşanabilecek kayıplardan kaynaklanan nedenlerden etkilendiği görülmüştür.

Ayrıca, katılımcıların "hizmet noktalarını" ve "internet tabanlı e-İŞKUR uygulamalarını" hizmetin yaygınlığı olarak değerlendirdiği ve bu nedenlerle hizmet ağını yaygın gördüğü bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 27. Taşra Hizmet Ağının İMD Gruplarıyla Yaygınlaştırılmasına Dair Görüşler

İŞKUR hizmet merkezlerinin, "iş ve meslek danışmanı gruplarına" uygun şekilde yaygınlaştırılması gerekir.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	79,65	10,62	9,73	35	55	12	7	4	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	80,00	10,00	10,00	3	5	1	0	1	10
İş ve Meslek Danışmanı	85,01	9,86	5,13	181	250	50	17	9	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	79,49	11,11	9,40	89	97	26	12	10	234
Diğer unvanlar	91,67	8,33	0,00	3	8	1	0	0	12
Tüm Unvanlar	82,76	10,39	6,85	311	414	91	36	24	876

Pearson Chi-Square:14,615 / df:16 / Asymp. Sig:553

Hizmet merkezlerinin iş ve meslek danışmanı gruplarına uygun şekilde yaygınlaştırılması gerektiği hususundaki ifadeye; katılımcıların %82,76'sı olumlu, %6,85'i olumsuz ve %10,39'u çekimser görüş belirtmiştir.

Katılımcı görüşleri, hizmet merkezi sayısının arttırılması görüşünü desteklemekle birlikte, danışmanlık hizmetlerine uygun şekilde yaygınlaştırılması noktasında daha yüksek olumluluk değerleri taşımaktadır. Katılımcılardan elde edilen değerler ile yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulaması esnasında elde edilen veriler uyumludur.

Mülakatlar esnasında olumlu görüşlerin; taşra teşkilatında yaygınlaşma ihtiyacının mevcudiyetinden ve danışmanların çalışma düzenlerinin profil bazlı danışmanlık uygulamalarına duyulan tepkiden kaynaklandığı bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 28. Taşra Servis Yapısına İlişkin Görüşler

İŞKUR'un taşra teşkilatı servis yapısı, “birimden birime farklılık” göstermektedir.									
Unvanlar	<i>Olumlu (%)</i>	<i>Kararsız (%)</i>	<i>Olumsuz (%)</i>	<i>Kesinlikle Katılıyor</i>	<i>Katılıyor</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Toplam</i>
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	77,88	4,42	17,70	33	55	5	19	1	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	70,00	0,00	30,00	4	3	0	3	0	10
İş ve Meslek Danışmanı	77,91	13,02	9,07	141	254	66	42	4	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	69,66	16,24	14,10	50	113	38	28	5	234
Diğer unvanlar	83,33	8,33	8,33	2	8	1	1	0	12
Tüm Unvanlar	75,57	12,67	11,76	230	432	111	93	10	876

Pearson Chi-Square:29.290 / df:16 / Asymp. Sig:;022

Taşra teşkilatında kullanılan servislerin birimden birime farklılık gösterip göstermediği hususundaki ifadeye; katılımcıların %75,57'si olumlu, %11,76'sı olumsuz ve %12,67'si çekimser görüş belirtmiştir.

Katılımcılardan elde edilen değerler ile araştırma öncesinde yürütülen pilot anket uygulama sonuçları birbirleriyle uyumludur. Yapılandırılmamış mülakatlar esnasında bu soruya en yüksek katılımın sırasıyla yöneticiler, memurlar, uzmanlar, danışmanlar ve diğer unvanlar gruplarından alınmıştır.

Katılımcıların servis yapısının farklılığı hakkındaki görüşlerinin; fiili çalışmayla veya gözlemle elde edilen bilgilere, kıyaslamaya (*İl Müdürlüğü ile Hizmet Merkezi veya Hizmet Merkezi ile Hizmet Merkezi yapılarının kıyaslanması*) ve hizmet içi eğitimlerde edinilen bilgilere bağlı olarak edinildiği bulgularına ulaşılmıştır.

Tablo 29. Test ve Ölçme Aletlerinin Merkezileştirilmesine İlişkin Görüşler

İŞKUR’da kullanılan test ve ölçme aletleri “İl Müdürlükleri bünyesinde oluşturulacak uzmanlaşmış birimlerde” kullanılmalıdır.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	78,76	11,50	9,73	42	47	13	10	1	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	90,00	10,00	0,00	5	4	1	0	0	10
İş ve Meslek Danışmanı	87,77	6,11	6,11	188	257	31	22	9	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	77,78	12,39	9,83	64	118	29	20	3	234
Diğer unvanlar	58,33	16,67	25,00	2	5	2	1	2	12
Tüm Unvanlar	83,45	8,79	7,76	301	430	77	53	15	876

Pearson Chi-Square:41,546 / df:16 / Asymp. Sig:;000

Test ve ölçme aletlerinin merkezileştirilmesi hususundaki ifadeye; katılımcıların %83,45’i olumlu, %7,76’sı olumsuz ve %8,79’u çekimser görüş belirtmiştir. Grup değerleri bakımından katılımcılarca bu soruya verilen en yüksek olumlu görüş %90,00 ile uzmanlar grubundan gelmiştir.

Ayrıca test ve ölçme cihazlarının doğal uygulayıcıları olan danışmanlar grubunca bu soruya %87,77 düzeyinde olumlu görüş belirtilmiştir.⁶²¹ Yöneticiler grubunca %78,76 ve memurlar grubunca %77,78 düzeyinde olumlu görüş belirtilmiştir.

Mülakatlar esnasında bu soruya; yönetici grubun uygulama standardı ve kontrolü sağlamak, uzmanlar grubunun testlerin uzmanlık gerektiren nitelikleri, danışmanlar grubunun testlerin kullanılması ve sonuçlarının değerlendirilmesinde/yorumlanmasında yaşanan sorunlar nedeniyle olumlu görüş verdikleri görülmüştür.

⁶²¹ İlgili teste ait uygulayıcı eğitimine katılarak, test uygulayıcısı olarak yetkilendirilenler.

Tablo 30. Meslek Bilgi Merkezlerinin Merkezileştirilmesine İlişkin Görüşler

Meslek Bilgi Merkezi, İŞKUR "İl Müdürlükleri bünyesinde hizmet vermesi gereken birimlerdir."									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	62,83	15,04	22,12	23	48	17	16	9	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	70,00	0,00	30,00	4	3	0	1	2	10
İş ve Meslek Danışmanı	65,68	19,72	14,60	83	250	100	43	31	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	65,38	25,21	9,40	56	97	59	16	6	234
Diğer unvanlar	66,67	33,33	0,00	0	8	4	0	0	12
Tüm Unvanlar	65,18	20,66	14,16	166	405	181	76	48	876

Pearson Chi-Square:36,769 / df:16 / Asymp. Sig:.,002

Meslek bilgi merkezlerinin merkezileştirilmesi ifadesine; katılımcıların %65,18'i olumlu, %14,16'sı olumsuz ve %20,66'sı çekimser görüş belirtmiştir. Katılımcı görüşleri; uzmanlar grubunda %70,00, diğer unvanlar grubunda %66,67, danışmanlar grubunda %65,68, memurlar grubunda %65,38 ve yöneticiler düzeyinde %62,83 düzeyinde olumlu karşılanmıştır.

Katılımcı görüşleri yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulama sonuçlarıyla uyumludur. Mülakatlar esnasında yöneticiler grubunun ağırlıklı görüşünün Meslek Bilgi Merkezlerinin İl Müdürlüklerinde dahi atıl durumda olduğu, uzmanlar grubunun ağırlıklı görüşünün profesyonel hizmet gerekliliğinden etkilendiği bulgularına ulaşılmıştır.

Katılımcı görüşleri, test ve ölçme aletlerinin uzmanlaşmış birimlerce kullanılması ifadesine verilen cevaplarla birlikte ele alındığında, İŞKUR'un bu hizmetlerini merkezileştirme/uzmanlaştırma ihtiyacı bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.4.1.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Sistemine İlişkin Görüşler

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı yapısının genel durumu ve uygulamacıların çalışma altyapısına ve çalışma sistemine bakış açılarını görebilmek amacıyla, katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

Tablo 31. İş ve Meslek Danışmanı Sayısına İlişkin Görüşler

İŞKUR'un "iş ve meslek danışmanı sayısı" yetersizdir.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	42,48	7,08	50,44	22	26	8	38	19	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	20,00	10,00	70,00	1	1	1	3	4	10
İş ve Meslek Danışmanı	74,16	8,09	17,75	210	166	41	70	20	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	57,26	9,40	33,33	73	61	22	42	36	234
Diğer unvanlar	50,00	8,33	41,67	4	2	1	3	2	12
Tüm Unvanlar	64,50	8,45	27,05	310	255	74	156	81	876

Pearson Chi-Square:87,770 / df:16 / Asymp. Sig:.,000

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanı sayısı yetersizdir ifadesine; katılımcıların %64,50'si olumlu, %27,05'i olumsuz ve %8,45'i çekimser görüş belirtmiştir. "Mevcut birim sayıları dikkate alınarak" cevaplanması istenilen ifadeyi danışmanlar grubunun %74,16'sı olumlu görüş belirtmiştir.

Bu ifade, uzmanlar grubunca %20,00 yöneticiler grubunca %42,48 ve diğer unvanlar grubunca %50,00 düzeyinde olumlu cevap almıştır. Danışmanlar grubuna en yakın değer %57,26 ile memurlar grubunca verilmiştir.

Bu değerler yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulaması sonuçlarıyla uyumludur. Mülakatlar esnasında, uzmanlar, yöneticiler ve diğer unvanlar grubunda bulunan katılımcıların “mevcut birim sayılarını dikkate alarak” görüş belirttikleri görülmüştür.

Danışmanlar grubunun, personel artışı neticesinde çalışma ortamında sağlanacak rahatlama ve memurlar grubunun danışmanlık belgelerini kullanabilecekleri kadro beklentisi nedenleriyle “danışman sayısının yetersizliğine” ilişkin ifadeye olumlu görüş belirtme eğilimde oldukları anlaşılmıştır.

Tablo 32. Danışmanlık Hizmetlerinin Etkinliğine İlişkin Görüşler

İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri “daha etkin şekilde” verilebilir.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	92,04	2,65	5,31	60	44	3	4	2	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	80,00	20,00	0,00	4	4	2	0	0	10
İş ve Meslek Danışmanı	88,76	4,54	6,71	231	219	23	28	6	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	90,60	4,70	4,70	117	95	11	7	4	234
Diğer unvanlar	75,00	8,33	16,67	3	6	1	2	0	12
Tüm Unvanlar	89,27	4,68	6,05	415	367	41	41	12	876

Pearson Chi-Square:17,506 / df:16 / Asymp. Sig.:,354

Katılımcıların %89,27’si İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin daha etkin şekilde verilebileceği hususunda olumlu görüş belirtmişlerdir. Bu ifadeye verilen olumsuz görüş düzeyi %6,05’dir. Bu soruya verilen cevaplar, mülakatlar ve pilot anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerle birebire yakın düzeyde benzeşmektedir.

Tablo 33. Danışmanlık Hizmetlerinin İhtiyaçlarına İlişkin Görüşler

İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, “özel bir çalışma düzenine” ihtiyaç duymaktadır.									
Unvanlar	<i>Olumlu (%)</i>	<i>Kararsız (%)</i>	<i>Olumsuz (%)</i>	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	80,53	3,54	15,93	35	56	4	14	4	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	70,00	10,00	20,00	4	3	1	0	2	10
İş ve Meslek Danışmanı	92,11	4,34	3,55	240	227	22	16	2	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	77,35	12,39	10,26	70	111	29	17	7	234
Diğer unvanlar	66,67	16,67	16,67	3	5	2	2	0	12
Tüm Unvanlar	85,96	6,74	7,31	352	401	59	49	15	876

Pearson Chi-Square:84,637 / df:16 / Asymp. Sig.,000

Danışmanlık hizmetlerinin “özel bir çalışma düzenine” ihtiyaç duyduğu hususundaki ifadeye; katılımcıların %86,10’u olumlu, %7,30’u olumsuz ve %6,60’ı çekimser görüş belirtmişlerdir. Grup değerleri bakımından en yüksek olumlu görüş %92,11 ile danışmanlar grubunca verilmiştir. Olumlu görüşler sırasıyla %80,53 ile yöneticiler grubunca, %77,35 ile memurlar grubunca ve %66,67 ile diğer unvanlar grubunca verilmiştir.

Katılımcı görüşleri yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulaması sonuçlarıyla uyumludur. Mülakatlar esnasında yöneticiler ve uzmanlar grubunca “danışman sayısının yetersizliği” ifadesine mevcut yapı ve çalışma ortamı dikkate alınarak verilen cevaplar ile bu soruya verilen cevaplar uyumludur.

Katılımcılarda taşra teşkilatının yapısal ve yönetsel durumu nedeniyle, mevcut sistem içerisinde yeni bir çalışma sisteminin kurulamayacağını görüşünün etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 34. Belge Sahibi Personelin, Danışman Olarak Çalıştırılmasına İlişkin Görüşler

İş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip, İŞKUR personeli “iş ve meslek danışmanı olarak” çalıştırılabilir.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	88,50	1,77	9,73	61	39	2	6	5	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	60,00	10,00	30,00	3	3	1	0	3	10
İş ve Meslek Danışmanı	66,27	12,23	21,50	128	208	62	62	47	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	84,62	6,84	8,55	136	62	16	12	8	234
Diğer unvanlar	75,00	16,67	8,33	6	3	2	1	0	12
Tüm Unvanlar	73,97	9,59	16,44	334	314	84	81	63	876

Pearson Chi-Square:107,161 / df:16 / Asymp. Sig:;000

İş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip İŞKUR personelinin, danışman olarak çalıştırılabileceği ifadesine; katılımcıların %73,97’si olumlu, 16,44’ü olumsuz ve %9,59’u çekimser görüş belirtmişlerdir. Yöneticiler grubunun %88,50’si, memurlar grubunun %84,62’si, danışmanlar grubunun %66,27’si ve uzmanlar grubunun %60,00’i olumlu görüş belirtmişlerdir.

Katılımcı görüşleri, yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulama sonuçlarıyla uyumludur. Mülakatlar esnasında yöneticiler grubunun bu soruya, yöneticinin personel seçme niteliğini arttıracı etkileri nedeniyle olumlu yaklaşıldığı; memurlar grubunun, mali ve idari kazanımları dikkate alarak olumlu görüş belirtme eğiliminde olduğu görülmüştür.⁶²²

⁶²² Mali kazanım; memurlar grubunun maaşlarındaki artışı ifade etmektedir. İdari kazanım; memurlar grubunun şef unvanı almak için görevde yükselme sınavını kazanmadan veya bu görevi yapmadan, üst unvan niteliğindeki şube müdürlüğü sınavına katılabilmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 35. Danışmanlık Belgesine Sahip Personele Yönelik Sistem İhtiyacı Görüşleri

Uygun şartlara sahip İŞKUR personelinin “iş ve meslek danışmanı olarak çalışmasını sağlayabilecek bir sistem” gereklidir.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	90,27	3,54	6,19	56	46	4	4	3	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	80,00	10,00	10,00	4	4	1	0	1	10
İş ve Meslek Danışmanı	66,27	14,00	19,72	132	204	71	61	39	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	89,32	5,56	5,13	132	77	13	4	8	234
Diğer unvanlar	91,67	0,00	8,33	6	5	0	1	0	12
Tüm Unvanlar	75,91	10,27	13,81	330	335	90	70	51	876

Pearson Chi-Square:99,434 / df:16 / Asymp. Sig.,000

İŞKUR personelinin iş ve meslek danışmanı olarak çalışmasını sağlayabilecek bir sistemin gerekli olduğu ifadesine; katılımcıların %75,91’i olumlu, %13,81’i olumsuz ve %10,27’si çekimser görüş belirtmişlerdir. Yöneticiler grubunun %90,27’si, diğer unvanlar grubunun %91,67’si, memurlar grubunun %89,32’si ve uzmanlar grubunun %80,00’i olumlu görüş belirtilmiştir. Danışmanlar grubunca bu ifadeye verilen olumlu görüş %66,27 düzeyinde kalmıştır.

İŞKUR personelinin danışman olarak çalıştırılabileceği, personelin danışman olarak çalıştırılabilmesini sağlayacak bir sistemin gerekliliği ve iş ve meslek danışmanı sayısının yetersizliği başlıklarında katılımcı görüşleri anlamlı düzeyde benzeşmekte ve ayrıışmaktadır.

Katılımcı görüşlerinin kadro unvanları bakımından farklılaşmasında grupların kendi içlerinde gelişen kanaatlerin etkilendiği ve grupların diğer grupların faaliyetleri veya görevleri hakkında bilgi eksikliklerinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 36. Danışmanların Çalışma Sistemlerinin Objektifliğine İlişkin Görüşler

İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde çalışacak personelin tespiti "objektif kriterlere" ihtiyaç duymaktadır.									
Unvanlar	Olumlu (%)	Kararsız (%)	Olumsuz (%)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef	94,69	1,77	3,54	59	48	2	3	1	113
Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim	100,00	0,00	0,00	5	5	0	0	0	10
İş ve Meslek Danışmanı	91,32	5,72	2,96	205	258	29	12	3	507
Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi	85,04	9,83	5,13	106	93	23	8	4	234
Diğer unvanlar	100,00	0,00	0,00	4	8	0	0	0	12
Tüm Unvanlar	90,18	6,28	3,54	379	411	55	23	8	876

Pearson Chi-Square:23,203 / df:16 / Asymp. Sig.,108

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde çalışacak personelin tespitinde objektif kriterlere ihtiyaç duyulduğu ifadesine; katılımcıların %90,18'i olumlu, %3,54'ü olumsuz ve % 6,28'i çekimser görüş belirtmiştir. Katılımcıların en düşük olumsuz görüş ve en yüksek olumlu görüş belirtildiği sonuçlara bu başlıkta ulaşılmıştır.

Danışmanlar grubunca "...danışman olarak çalıştırılabilir." ve "...çalışmasını sağlayabilecek bir sistem gereklidir." ifadelerine diğer gruplara oranla daha düşük düzeyde olumlu görüş verilmesine karşın, bu ifadeye %91,32 düzeyinde olumlu görüş verilmiştir. Uzmanlar ve diğer unvanlar gruplarının %100,00'ü, yöneticiler grubunun %94,69'u ve memurlar grubunun %85,04'ü bu soruya olumlu görüş belirtmişlerdir.

Katılımcı görüşlerinin danışmanlık hizmetlerinde çalışacak personelin belirlenmesinde duyulan sistemsel ihtiyacın da ötesinde; yapıya, uygulamalara ve sisteme yönelik sorunları işaret ettiği değerlendirilmektedir.

Genel anket bulgularının aktarıldığı yukarıdaki bölüm içerisinde verilmeyen, yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulama sonuçlarının birleştirilmiş katılımcı görüş değerlerine aşağıda yer verilmiştir.⁶²³

- “İŞKUR’un taşra teşkilatı yaygın bir hizmet ağına sahiptir.” İfadesine katılımcıların %27,7’si olumlu cevap verilmiştir. (Kararsızlar %12,6)
- “İŞKUR’un taşra teşkilatı yönetici zinciri hizmetleri hızlandırmaktadır.” İfadesine katılımcıların %41,3’ü olumlu cevap verilmiştir. (Kararsızlar %21,3)
- “İl müdür yardımcısı ve şube müdürünün benzer görevler yapmaktadır.” Sorusuna katılımcıların %56,7’si olumlu cevap verilmiştir. (Kararsızlar %18,0)
- “İŞKUR’un taşra yöneticileri iş ve meslek danışmanlığı alanında yeterli bilgiye sahiptir.” İfadesine katılımcıların %28,7’si olumlu cevap vermiştir. (Kararsızlar %9,2)
- “İŞKUR İl Müdürlükleri vatandaşa hizmet birimleri olmak yerine alt birimleri sevk ve idareye (İstanbul İl Müdürlüğü örneği) odaklı çalışmalıdır.” İfadesine katılımcıların %44,9’u olumlu cevap verilmiştir. (Kararsızlar %17,9)
- “İş ve meslek danışmanları çalışmalarını organize edebilmektedir.” İfadesine katılımcıların %44,3’ü olumlu cevap verilmiştir. (Kararsızlar %19,4)
- “İŞKUR’un taşra teşkilatında memur sayısı yeterlidir.” İfadesine katılımcıların %24,3’ü olumlu cevap vermiştir. (Kararsızlar %24,9)

İŞKUR’un taşra teşkilat personelinde; yaygın bir hizmet ağına sahip olunmadığı, yönetici zincirinin etkili çalışmayı sağlayamayacak derecede uzun olduğu, danışmanlık hizmetlerinde çalıştırılabilecek yeterlilikte ancak farklı unvanlarda istihdam edilen atıl bir kapasitenin bulunduğu, taşra yöneticilerinin “iş ve meslek danışmanlığı” alanındaki bilgilerinin yetersiz görüldüğü, iş ve meslek danışmanlığı çalışma sisteminde sıkıntılar yaşandığı, iş ve meslek danışmanı ile memur unvanlı personel sayısının yetersiz olduğu (danışmanların memurların çalıştığı servislerde görevlendirilmesine sebep olacak derecede) ve ifadelere ilişkin görüşlerin, katılımcıların unvanlarından etkilendiği görülmüştür.

⁶²³ Yapılandırılmamış mülakatlar ve pilot anket uygulaması esnasında; soruların ters ilgileşim değerleri ve aldıkları olumlu görüş düzeyleri %60 ve altı düzeyde olması nedeniyle yukarıdaki başlıklar genel değerlendirme içerisinde verilmemiştir.

4.5. İŞKUR’UN DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mesleğe yönlendirme çalışmalarına 1951 yılında başlayan İİBK 1991 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmeye başlamıştır. 1991 ile 2000 yılları arasında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürüten İİBK’nın alandaki deneyimi 2000 yılı itibariyle kapatılması ardından İŞKUR’a aktırılmıştır. İİBK ve İŞKUR’un uygulama deneyimleri ile harmanlanmış şekilde görevli iş ve meslek danışmanlarıyla yürütülen faaliyetler 2012 yılından itibaren yeni bir döneme girmiştir.

Aktif istihdam politikalarının alt başlıkları içerisinde yer alan iş ve işçi bulmaya aracılık ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliğinin artırılması kapsamında iş ve meslek danışmanlığının kadrolaştırılması yolu seçilmiştir. KİK personelinin tamamının sahip olması gereken yeterliliğin kadrolaştırılmasıyla İŞKUR’un taşra personeli; iş ve meslek danışmanları, yöneticiler, uzmanlar, memurlar ve diğer personel olarak ayrılmış görünmektedir.

İş ve meslek danışmanlığı alanına ilişkin veriler 1991 ile 2000 yılları arası dönemde İİBK tarafından, 2000 yılı sonrası dönemde ise İŞKUR tarafından gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine ilişkin 2004 yılı ve öncesi döneme ait sağlıklı verilere ulaşılamadığından (*iş ve meslek danışmanlığı servis sayıları ve bu servislerde çalışan görevli danışman sayıları vb.*) bu döneme ait veriler değerlendirme dönemi dışında bırakılmıştır. Bu başlık altında 2005 ile 2017 yılları arası dönemde İŞKUR’un “görevli” ve “kadrolu” iş ve meslek danışmanları eliyle yürüttüğü danışmanlık hizmetlerine ilişkin veriler değerlendirilmektedir.

4.5.1. Görevli Danışmanlık Verilerinin İncelenmesi

İŞKUR bünyesinde yürütülen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri 2009 yılısonundan itibaren “iş danışmanlığı” ve “meslek danışmanlığı” olarak ikiye ayrılarak “*ilk kayıt ve işe yerleştirme servisleri*” “*İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı*” servisine dönüştürülmüştür. İş danışmanlığı görevinin ayrıştırılması nedeniyle bu başlık altındaki veriler 2 dönem halinde ele alınmıştır. Ayrışma sonrası dönem birinci dönemin sonu ve ikinci dönemin başlangıcı olarak belirlenmiştir.

4.5.1.1. İş Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi

2005 ile 2009 yılları arasını kapsayan ve birinci dönem verileri olarak ele alınan çıkıların büyük bölümü “ilk kayıt ve işe yerleştirme servislerince” yerine getirilmiştir.⁶²⁴ 2005 yılında yedi İl Müdürlüğü bünyesinde bulunan iş ve meslek danışmanlığı servisleri 2006 yılı itibariyle başlatılan hizmet içi eğitimler neticesinde yaygınlaştırılmaya başlanmıştır. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti 2009 yılsonu itibariyle 41 İl Müdürlüğü bünyesinde verilir hale gelmiştir.⁶²⁵ İş danışmanlığı başlığı altındaki 2005 ile 2009 yıllarına ait veriler iş ve meslek danışmanlığı servisi bulunan birimlerdeki; iş ve meslek danışmanları, iş danışmanları ve işe yerleştirme alanında tecrübeli memurlarca gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanlığı servisi bulunmayan birimlere ait veriler ise “ilk kayıt ve işe yerleştirme servislerinde” çalışan işe yerleştirme alanında tecrübeli memurlarca gerçekleştirilmiştir.⁶²⁶

Tablo 37. 2005 ile 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İŞKUR Personel Sayısı (Toplam)	İŞKUR Personel Sayısı (Taşra)	Görevli Danışman Sayısı (Yaklaşık)	İşyeri Ziyareti Sayısı	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Açık İş Sayısı	İş Arayan Başvuru Sayısı	İşe Yerleştirme Sayısı
2005	2.339	> 1800	>40	20.610	881.261	113.827	516.703	81.685
2006	2.444	1.910	>80	19.117	1.061.853	151.794	564.388	85.882
2007	2.465	1.948	>80	40.379	696.538	186.922	656.969	111.375
2008	2.526	2.029	>150	35.939	987.840	178.620	1.275.674	109.595
2009	2.827	2.318	>250	33.978	1.689.349	165.890	1.435.024	118.278
2010	3.189	2.655	>350	42.025	1.414.541	368.636	1.217.936	205.231
2011	3.983	3.476	>400	70.505	1.844.965	660.623	1.398.355	363.672

Kaynak: İlgili döneme ait İŞKUR istatistik yıllıkları, faaliyet raporları ve bilgi notlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

2005 ve 2011 yıllarına ait iş danışmanlığı sayıları tablo haline getirilerek danışman başına düşen ziyaret, kayıtlı işsiz, açık iş, başvuru ve işe yerleştirme sayıları tablo haline getirilmiştir. 2009 yılı öncesine ait veriler (*meslek danışmanlığı verileri hariç*) büyük oranda karma verilerdir. İlgili döneme ait veriler ilk kayıt ve işe yerleştirme servisi ile iş ve meslek danışmanlığı servislerinin toplam çıktıları olarak kabul edilmiştir.

⁶²⁴ İşyeri ziyaretleri ve alınan talepleri ifade eden, açık işler “işveren servisinde” yürütülmüştür.

⁶²⁵ https://statik.iskur.gov.tr/tr/sikca_sorulan_sorular/sss_imd_.htm (01.03.2019).

⁶²⁶ ÖKSÜZ Davut (2007), İŞKUR’un İşe Yerleştirme Hizmetleri Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Arttırılması, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara, s. 38.

Tablo 38. 2005 ile 2009 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İş Danışmanlığı Sayıları (Danışman Başına)					
	Memur Danışman Oranı (%)	İşyeri Ziyareti	Kayıtlı İşsiz	Açık İş	İş Arayan Başvuru	İşe Yerleştirme
2005	1,71	515	22.032	2.846	12.918	2.042
2006	3,27	239	13.273	1.897	7.055	1.074
2007	3,25	505	8.707	2.337	8.212	1.392
2008	5,94	240	6.586	1.191	8.504	731
2009	8,84	136	6.757	664	5.740	473

Kaynak: Tablo 37 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

İş ve meslek danışmanı sayısının toplam personel sayısına oranı 2005 yılı için %1,71'dir. İŞKUR'un personel sayısında ve hizmet içi eğitimler sonucunda bu oran 2006 yılında %3,27, 2007 yılında %3,25, 2008 yılında %5,94 ve 2009 yılında %8,84 olmuştur. 2005 ile 2009 yılları arası döneme ait verilerin büyük bölümü işe yerleştirme alanında deneyimli personelin desteğiyle gerçekleştirilmiştir.⁶²⁷

Tablo 39. 2010 ve 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İş Danışmanlığı Sayıları (Danışman Başına)					
	Memur Danışman Oranı (%)	İşyeri Ziyareti	Kayıtlı İşsiz	Açık İş	İş Arayan Başvuru	İşe Yerleştirme
2010	10,98	120	4.042	1.053	3.480	586
2011	10,04	176	4.612	1.652	3.496	909

Kaynak: Tablo 37 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

Danışman sayısındaki artışla uyumlu şekilde danışman başına düşen; işyeri ziyareti, kayıtlı işsiz, açık iş, başvuru ve işe yerleştirme sayılarının yıllar içerisinde dengelendiği ve kişi başı veriler azalırken toplam çıktı artmıştır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti 2010 yılı itibariyle 45 İl Müdürlüğü bünyesinde verilmektedir. İş danışmanlığı hizmeti ise 2010 yılından itibaren İŞKUR'un 81 İl Müdürlüğü bünyesinde verilen bir hizmet haline gelmiştir. Bu durum 2010 ile 2011 yılına ait verilerin birlikte değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Danışman sayısı 2010 yılında ancak toplam personel sayısının %10,98'ine ulaşmıştır. 2011 yılında ulaşılan 393 danışman sayısı ile toplam personelin %10,04'ü danışmanlık hizmetlerinde görevlendirilmiştir.

⁶²⁷ İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin ülke genelindeki yaygınlığı dikkate alındığında.

Tablo 40. 2005 ile 2011 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel)

Yıllar	İş Danışmanlığı Sayıları (Taşra Personeli Başına)					
	Memur Danışman Oranı (%)	İşyeri Ziyareti	Kayıtlı İşsiz	Açık İş	İş Arayan Başvuru	İşe Yerleştirme
2005	1,71	11	490	63	287	45
2006	3,27	10	556	79	295	45
2007	3,25	21	358	96	337	57
2008	5,94	18	487	88	629	54
2009	8,84	15	729	72	619	51
2010	10,98	16	533	139	459	77
2011	10,04	20	531	190	402	105

Kaynak: Tablo 37 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

2005 ile 2011 yılları arasında danışmanlarca gerçekleştirilen; işyeri ziyareti, kayıtlı işsiz, açık iş, başvuru ve işe yerleştirme sayılarının düzenli şekilde arttığı görülmektedir. İlgili yıllara ait taşra teşkilatında çalışan personel sayısına oranlanmak suretiyle elde edilen veriler uyumludur.

Danışman sayısındaki artışla dengeli şekilde değerler üretilmiştir. 2005 yılında danışman başına ziyaret 11, kayıtlı işsiz 490, açık iş 63, başvuru 287 ve işe yerleştirme sayısı 45 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılında %1,71 olan danışman sayısı 2011 yılı itibariyle %10,84'e ulaşmıştır. 2011 yılında gerçekleştirilen danışman başına düşen ziyaret 20, kayıtlı işsiz 531, açık iş 190, başvuru 402 ve işe yerleştirme sayısı 105'e ulaşmıştır. 2005 yılında 20.610 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. Ziyaret sayısı 2006 yılında yaklaşık %7 oranında azalarak 19.177 olmuştur. 2007 yılında ziyaret edilen işyeri sayısı 40.379'a yükselerek %111 oranında bir artış göstermiştir. 2008 yılı işyeri ziyaret sayısı bir önceki yıla oranla %11 azalarak 35.939 olmuştur. 2009 yılı işyeri ziyaret sayısı bir önceki yıla oranla %5 azalarak 33.978 olmuştur.

2005 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 881.261 kişidir. 2006 yılında bu sayı 1.061.853'e yükselmiştir. 2007 yılında kayıtlı işsiz sayısının 696.538'e gerilediği görülmektedir. 2008 yılı kayıtlı işsiz sayısı 987.840 kişi olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılı itibariyle kayıtlı işsiz sayısı 2005 ile 2009 dönem aralığındaki en yüksek değere ulaşarak 1.689.349 kişi olmuştur.⁶²⁸

⁶²⁸ Kayıtlı işsiz sayılarındaki artış ve azalışlar İŞKUR'un parametre değişikliklerinden etkilenmektedir.

2005 yılında 113.827 kişilik açık iş pozisyonu alınmış ve bu pozisyonların %72'lik kısmı karşılanmıştır. Açık işlerin karşılanma oranı 2006 yılındaki 151.794 pozisyon için %57, 2007 yılındaki 186.922 pozisyon için %60, 2008 yılındaki 178.620 pozisyon için %61 ve 2009 yılındaki 165.890 pozisyon için %71 olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR'a başvuranların %16'sı 2005 yılı içerisinde işe yerleştirilmiştir. Başvuruların 2006 yılı için %15'i, 2007 yılı için %17'si, 2008 yılı için %9'u ve 2009 yılı için %8'i işe yerleştirilmiştir.

4.5.1.2. Meslek Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi

Bu bölümde “ilk kayıt ve işe gönderme servisine” ait veriler, iş danışmanlığı başlığı altında toplanarak verilmektedir.⁶²⁹ 2010 yılı ve öncesi döneme ait veriler İŞKUR'un taşra birimlerinin toplam çıktılarıdır.

Tablo 41. 2005 ile 2011 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İŞKUR Personel Sayısı (Toplam)	İŞKUR Personel Sayısı (Taşra)	Görevli Danışman Sayısı (Yaklaşık)	Meslek Danışmanlığı Görüşme Sayısı	İş Danışmanlığı Görüşme Sayısı	İş Arama Becerileri Semineri Katılımcı	Okul Görüşmesi Katılımcı Sayısı
2005	2.339	> 1.800	>40	607	1.038	-	68.207
2006	2.444	1.910	>80	796	1.328	-	67.223
2007	2.465	1.948	>80	1.103	1.502	66.817	116.653
2008	2.526	2.029	>150	919	3.235	86.291	137.623
2009	2.827	2.318	>250	1.598	5.255	109.938	172.920
2010	3.189	2.655	350	3.649	16.075	122.325	174.759
2011	3.983	3.476	400	4.504	160.607	134.767	156.387

Kaynak: İlgili döneme ait İŞKUR istatistik yıllıkları, performans programları ve faaliyet raporlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

Ancak sunulan hizmetler ve üretilen sayısal veriler, geçmişte kanıta dayalı değerlendirmeye imkân veren kalite güvence sistemi altında üretilmediği gibi günümüzde de bu sistem sürdürüldüğünden veriler hizmetin etkinliğini ifade etmemektedir.⁶³⁰ 2010 yılı öncesinde ilk kayıt, işgücü talebi alma ve kapama, işe gönderme, ziyaret, tescil, dezavantajlı grup göndermeleri, zorunlu kontenjan takipleri, kamu talepleri, işgücü yetiştirme, işgücü piyasası izleme, il istihdam kurulları vb.

⁶²⁹ İş danışmanlığı hizmeti 2010 yılı öncesinde iş ve meslek danışmanlığı servislerince verildiğinden değerler “iş danışmanlığı” başlığı altında toplanmıştır.

⁶³⁰ YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 a), a.g.e., s. 30.

faaliyetler diğer servislerce yürütülmüştür. 2010 yılı öncesi dönemde görevli İMD'lerin daha çok meslek danışmanlığı alanına yoğunlaştığı ve hedeflere odaklı çalışmalar yürüttüğü bilinmektedir.⁶³¹

Karşılaştırmaya esas verilerde 2010 ve 2011 yılları için bu yıllarda kullanılan çalışma düzeni dikkate alınmıştır. 2011 yılı itibariyle 302 iş danışmanı ve 91 meslek danışmanı sayısına ulaşan İŞKUR'da her dört danışmandan üçü iş danışmanlığı, biri meslek danışmanlığı alanında çalışmalar yürütür hale gelmiştir.⁶³² İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin İŞKUR'un tüm İl Müdürlüklerinde yürütülen bir faaliyet olmaması değerlendirmeyi güçleştirmektedir.

2005 yılı itibariyle İŞKUR İl Müdürlüklerinin %8,64'ünde iş ve meslek danışmanlığı servisi bulunmaktadır. Bu oran 2006 yılında %17,28'e, 2007 ve 2008 yıllarında %30'a ve 2009 yılında %50,61 düzeyine ulaşmıştır. Bu nedenle İMD servislerinin 2010 yılı öncesi ve 2010 yılı sonrası dönemdeki yaygınlık durumu ve personel sayıları değerlendirme bölümünde dikkate alınmıştır.⁶³³ Danışman sayısındaki artış ve iş danışmanı/meslek danışmanı dengesini temsil edecek nitelikte faaliyetler yürütülmüştür. 2005, 2006 ve 2007 yıllarında gerçekleştirilen faaliyetler bireysel ve okul görüşmelerine odaklı bir görünüm sergilemektedir.

Tablo 42. 2005 ile 2009 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Meslek Danışmanlığı Sayıları (Danışmanı Başına)				
	Memur Danışman Oranı (%)	Meslek Danışmanlığı (Kişi)	İş Danışmanlığı (Kişi)	İAB Semineri Katılımcı	Okul Görüşme (Kişi)
2005	1,71	15	26	0	1.705
2006	3,27	10	17	0	840
2007	3,25	14	19	835	1.458
2008	5,94	6	22	575	917
2009	8,84	6	21	440	692

Kaynak: Tablo 41 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

⁶³¹ Bilgi için; AKKÖK Füsün ve WATTS Tony G. (2004), "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Ülke Raporu" ; AKKÖK Füsün (2006), "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri (güncellenmiş), Türkiye Raporu".

⁶³² İlgili başkanlığa ait bilgi notu, ilgili döneme ait sayılar e-posta bilgilerinden derlenmiş bilgidir.

⁶³³ Meslek danışmanlığı; 2005 yılı için 7, 2006 yılı için 14, 2007 yılı için 24, 2008 yılı için 24, 2009 yılı için 41, 2010 yılı için 45 ve 2011 yılı için 54 İl Müdürlüğünde verilmektedir.

2008 ve 2009 yıllarında elde edilen veriler memur/danışman oranındaki artışla uyumlu ve dengeli verileri ifade etmektedir. 2010 yılından itibaren elde edilen kişi başı iş danışmanlığı verilerinin 2011 yılındaki artış oranı iş danışmanlığının bu yıldan itibaren işe gönderme etkisine girmesi sonucunda etkisini yitirdiğini düşündürmektedir.

Tablo 43. 2005 ile 2011 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel)

Yıllar	Meslek Danışmanlığı Sayıları (Taşra Personeli Başına)				
	Memur Danışman Oranı (%)	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş Danışmanlığı Sayısı	İş Arama Becerileri Semineri Sayısı	Okul Görüşme Sayısı
2005	1,71	0,26	0,44	-	29
2006	3,27	0,33	0,54	-	28
2007	3,25	0,45	0,61	27	47
2008	5,94	0,36	1,28	34	54
2009	8,84	0,57	1,86	39	61
2010	10,98	1,14	5,04	38	55
2011	10,04	1,13	40,32	34	39

Kaynak: Tablo 41 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

İş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı başlıklarında 2005 yılında gerçekleştirilen görüşme sayısı 1.645'tir. Danışmanlık görüşmesi sayıları 2006 yılında 2.124'e, 2007 yılında 2.605'e, 2008 yılında 4.154'e ve 2009 yılında toplamda 6.853'e yükselmiştir.

Tablo 44. 2010 ve 2011 Yılları Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Meslek Danışmanlığı Sayıları (Danışman Başına)				
	Memur Danışman Oranı (%)	Meslek Danışmanlığı (Kişi)	İş Danışmanlığı (Kişi)	İAB Semineri Katılımcı	Okul Görüşme (Kişi)
2010	10,98	10	46	350	499
2011	10,04	11	402	337	391

Kaynak: Tablo 41 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

2010 yılında gerçekleştirilen 19.724 danışmanlık görüşmesinin 3.649'u meslek danışmanlığı 16.075'i iş danışmanlığı alanında yapılmıştır. 2011 yılı iş danışmanlığı sayıları işe gönderme faaliyetlerinin iş danışmanlığı alanı haline geldiğinin göstergesi niteliğinde 160.607'ye ulaşmıştır. 2011 yılında gerçekleştirilen 4.504 meslek danışmanlığı görüşmesiyle toplamda 165.111 danışmanlık görüşmesi yapılmıştır.

2009 yılından itibaren ulaşılan iş danışmanlığı verileri, “İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı” servislerince “işe gönderme” hizmetinin “iş danışmanlığı” hizmetine dönüştürülmesi sonucunda ulaşılan veriler olduğu değerlendirilmektedir.

2005 yılında **516.703** başvuru ve **881.261** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%1,71'ini** oluşturan danışmanlarca toplamda 1.645 kişiye; 607 adet meslek ve 1.038 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **81.685** kişidir.

2006 yılında **564.388** başvuru ve **1.061.853** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%3,27'sini** oluşturan danışmanlarca toplam 2.124 kişiye; 796 adet meslek ve 1.328 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **85.882** kişidir.

2007 yılında **656.969** başvuru ve **696.538** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%3,25'ini** oluşturan danışmanlarca toplam 2.605 kişiye; 1.103 adet meslek ve 1.502 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **111.375** kişidir.

2008 yılında **1.275.674** başvuru ve **987.840** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%5,94'ünü** oluşturan danışmanlarca toplam 4.154 kişiye; 919 adet meslek ve 3.235 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **109.595** kişidir.

2009 yılında **1.435.024** başvuru ve **1.689.349** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%8,84'ünü** oluşturan danışmanlarca toplam 6.853 kişiye; 1.598 adet meslek ve 5.255 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **118.278** kişidir.

2010 yılında **1.217.936** başvuru ve **1.414.541** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%10,98'ini** oluşturan danışmanlarca toplam **19.724** kişiye; 3.649 adet meslek ve 16.075 adet iş danışmanlığı yapılmıştır. İşe yerleştirme sayısı **205.231** kişidir.

2011 yılında **1.398.355** başvuru ve **1.844.965** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%10,98'ini** oluşturan danışmanlarca toplam **165.111** kişiye; 4.504 adet meslek ve 160.607 adet iş danışmanlığı yapılmış ve **363.672** kişi işe yerleşmiştir.

2012 yılında **2.296.325** başvuru ve **2.372.262** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%10,98'ini** oluşturan görevli danışmanlarca ve **%40,28'ini** oluşturan sözleşmeli danışmanlarca toplam **841.493** kişiye; 36.236 adet meslek ve 805.257 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **556.587** kişidir.

4.5.2. Kadrolu Danışmanlık Verilerinin İncelenmesi

1991 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilecek personelin yetiştirilmesi hizmet içi eğitimler yapılmıştır. İş ve meslek danışmanı olarak seçilen, eğitilen ve görevlendirilen personelin iş ve meslek danışmanlığı servislerindeki görevleri 2012 yılsonu itibariyle sonlandırılmıştır.

Nisan 2012 itibariyle göreve başlayan “sözleşme karşılığı kadrolu iş ve meslek danışmanları” ve “görevli iş danışmanları, meslek danışmanları ve iş ve meslek danışmanları” bu yıl içerisinde birlikte görev yapmışlardır.

2012 yılı sonrasında “Danışmanlık ve İşe Yerleştirme Servisleri” ve “İş ve Meslek Danışmanlığı” servislerinin görev alanına giren; ilk kayıt, işe gönderme, işveren görüşmeleri, işyeri ziyaretleri, okul ziyaretleri, danışmanlık görüşmeleri vb. başlıklardaki görevlere ait veriler sözleşme karşılığı kadrolu iş ve meslek danışmanlarca gerçekleştirilmiştir.

4.5.2.1. İş Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi

2012 yılına ait veriler (dönemler halinde) görevli iş danışmanları, görevli meslek danışmanları, alanında tecrübeli memur personel ve sözleşmeli iş ve meslek danışmanlarınca gerçekleştirilmiş faaliyetlerin çıktılarıdır. 2013 yılı ve sonrasına ait verilerin tamamı sözleşmeli ve kadrolu iş ve meslek danışmanlarınca gerçekleştirilmiştir.

Tablo 45. 2012 ile 2017 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İŞKUR Personel Sayısı	İŞKUR Taşra Personeli Sayısı	İş ve Meslek Danışmanı Sayısı	İşyeri Ziyareti Sayısı	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Açık İş Sayısı	Başvuru Sayısı	İşe Yerleştirme Sayısı
2012	6.536	6.023	2.633	183.373	2.372.262	991.804	2.296.325	556.587
2013	8.338	7.809	3.895	376.654	2.610.969	1.481.196	2.359.304	671.578
2014	8.186	7.527	3.825	410.734	2.747.978	1.735.892	2.375.583	701.435
2015	8.151	7.582	3.750	477.606	2.128.495	2.043.256	2.642.512	889.640
2016	7.834	7.303	3.637	552.505	2.372.038	2.105.436	3.316.884	789.133
2017	7.562	7.040	3.745	601.202	2.599.292	2.691.257	4.497.557	1.057.249

Kaynak: İlgili dönemlere ait İŞKUR istatistik yıllıkları, faaliyet raporları ve bilgi notlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

2012 yılı verileri incelendiğinde; 2.633 sözleşmeli ve 393 görevli danışmanca toplam 183.373 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında sözleşmeli danışman sayısı 3.985'e yükselirken işyeri ziyareti sayısı da 376.654'e yükselmiştir. 2013 yılından itibaren sözleşmeli danışman sayıları ve işyeri ziyaretleri düzenli şekilde artmıştır.

Tablo 46. 2012 ile 2017 Yılları Arası İş Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İş Danışmanlığı Sayıları (Danışman Başına)					
	Memur Danışman Oranı (%)	İşyeri Ziyareti	Kayıtlı İşsiz	Açık İş	İş Arayan Başvuru	İşe Yerleştirme
2012	40,28	70	901	377	872	211
2013	46,71	97	670	380	606	172
2014	46,73	107	718	454	621	183
2015	46,01	127	568	545	705	237
2016	46,43	152	652	579	912	217
2017	49,56	160	694	718	1.201	282

Kaynak: Tablo 45 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

2012 ile 2013 yıllarına ait veriler danışmanların işe adaptasyon süreci içerisinde yaşadıkları değerlendirilen “işe yerleştirme mi? yoksa danışmanlık mı?” sorularından etkilenmiş görünmektedir.⁶³⁴ Uygulama eksikliği, tercihler ve yapısal sorunların bu döneme ait verileri etkilediği değerlendirilmektedir.

Tablo 47. 2012 ile 2017 Yılları Arası Taşra Personeli Başına Faaliyet Sayıları

Yıllar	İş Danışmanlığı Sayıları (Taşra Personeli Başına)					
	Memur Danışman Oranı (%)	İşyeri Ziyareti	Kayıtlı İşsiz	Açık İş	İş Arayan Başvuru	İşe Yerleştirme
2012	40,28	30	394	165	381	92
2013	46,71	48	334	190	302	86
2014	46,73	55	365	231	316	93
2015	46,01	63	281	269	349	117
2016	46,43	76	325	288	454	108
2017	49,56	85	369	382	639	150

Kaynak: Tablo 45 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

⁶³⁴ SEÇER Barış ve ÇINAR Efe (2019), “İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından İşsizlik ve Danışmanlık”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 61, s. 999.

Ziyaret sayıları 2014 yılı için 3013 yılı verilerine ek 34.080, 2015 yılı için 2014 yılı verilerine ek 66.872, 2016 yılı için 2015 yılı verilerine ek 74.899 ve 2017 yılı için 2016 yılı verilerine ek 48.697 ziyaret sayısına ulaşmıştır. 2017 yılsonu itibariyle 601.202 işyeri ziyareti yapılmıştır.

2012 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 2.372.262 kişidir. 2015 ve 2016 yıllarında kayıtlı işsiz sayısı 2012 yılı değerinin altında seyretmiştir. 2013, 2014 ve 2017 yıllarındaki İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısının 2013 yılında ulaşılan 2.610.969 kişi sayısının *altında seyrettiği* görülmektedir. Açık iş sayısının %56'lık kısmı 2012 yılında karşılanmıştır. Alınan açık işlerin karşılama oranı 2013 yılı için %45, 2014 yılı için %40, 2015 yılı için %43, 2016 yılı için %37 ve 2017 yılı için %39 olarak gerçekleşmiştir. Alınan açık işlerin karşılama oranının yıllar bazında *azalış gösterdiği* söylenebilmektedir.

Başvuru sahiplerinin %24'lük kısmının 2012 yılında işe yerleştirildiği görülmektedir. Başvuru sahiplerinin işe yerleştirme oranı 2013 yılı için %28'i, 2014 yılı için % 29'sı, 2015 yılında %33'ü, 2016 yılında %23'ü ve 2017 yılında %24'ü işe yerleştirilmiştir. Başvuru sahiplerinin alınan açık işlere yerleştirme sayılarının yıllar bazında dalgalı bir seyir izlediği ancak *artış sağlanamadığı* görülmektedir.

İŞKUR 2008 yılına kadar on iki ay olan⁶³⁵ iş arayanların aktifte kalma süreleri 2009 yılından itibaren yirmi dört aya çıkarmıştır.⁶³⁶ İş arayanların aktifte kalma süreleri 2013 yılında yapılan düzenlemeyle yirmi dört aydan on sekiz aya indirilmiştir.⁶³⁷ 2018 yılıbaşından itibaren on iki aya indirilen⁶³⁸ süre 2019 yılı nisan ayından itibaren ilgili süre yirmi dört aya çıkarılmıştır. İş arayanların aktifte kalma sürelerine uygulanan dönemsel değişiklikler nedeniyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı görece azaltılmıştır.

Bu nedenle performans verilerinin değerlendirilmesinde İŞKUR'a kayıtlı işsizlere ait veriler yerine İŞKUR'a yapılan başvuru sayıları kullanılmıştır.

⁶³⁵ <https://media.iskur.gov.tr/13381/2008-istatistik-yilligi.pdf> (12.02.2019).

⁶³⁶ İŞKUR (2009 c), İşlemler El Kitabı, Birinci Bölüm, İş Arayanlara Yönelik İşlemler, s. 8. ; *Bilgi için:* 04.09.2009 tarih ve 138710 sayılı makam oluru),

⁶³⁷ <https://media.iskur.gov.tr/13391/2013-istatistik-yilligi.pdf> (12.02.2019). ; *Bilgi için:* İŞKUR (2013 d), 2013 Yılı İstatistik Yıllığı, Ankara, s. 9.

⁶³⁸ <http://media.iskur.gov.tr/13101/01-ocak-2018-aylik-bulten-tablolari.xls/> (12.02.2019). ; *Bilgi için:* İŞKUR (2018 d), Ocak Ayı Aylık İstatistik Bülteni, Tanımlar Bölümü.

4.5.2.2. Meslek Danışmanlığı Verilerinin Değerlendirilmesi

2012 yılı sonrası veriler, nitel ölçüm değerlerine sahip olmayan ve ünite başı değerlerin tekleştirilmesi sonucunda elde edilmiş küme değerlerdir. Verilerin İŞKUR'un kapasite artışına bağlı olarak (*personel sayısında, program sayılarında ve mali kaynak kullanımında*) yükseldiği, bütçe olanakları, donanım gelişimi ve personel sayısı ile mukayese edildiğinde, verilerin süreç çıktısı olarak yükseldiği değerlendirilmektedir.

Tablo 48. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İŞKUR Personel Sayısı (Merkez)	İŞKUR Personel Sayısı (Taşra)	İş ve Meslek Danışmanı Unvanlı Personel Sayısı	Meslek Danışmanlığı Görüşmesi Sayısı	İş Danışmanlığı Görüşmesi Sayısı	İAB Semineri Verilen Kişi Sayısı	Okul Görüşmesi Sayısı
2012	6.536	6.023	2.633	36.236	805.257	100.668	147.576
2013	8.338	7.809	3.895	47.845	1.585.005	87.705	529.322
2014	8.186	7.527	3.825	69.578	2.494.762	400.362	580.876
2015	8.151	7.582	3.750	106.689	3.272.260	613.253	501.176
2016	7.834	7.303	3.637	101.263	3.971.661	778.691	406.573
2017	7.558	7.040	3.745	90.205	4.185.820	455.852	688.721

Kaynak: İlgili döneme ait İŞKUR istatistik yıllıkları, faaliyet raporları ve bilgi notlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

Danışman sayısında artış gözlenmeyen 2014 ve 2015 yılı verileriyle İMD sayısında artış gerçekleşen 2012 ve 2013 yıllardaki verilerde anlamsız ve orantısız duruşlar ve artışlar gözlemlenmektedir. Verilerin, nitel ölçüme imkân vermeyen performans ölçüm kıstaslarından⁶³⁹ ve her yıl güncellenen veya değişen hedeflerden etkilendiği değerlendirilmektedir.⁶⁴⁰

İŞKUR'a başvuranlara verilen "iş danışmanlığı hizmeti" oranı 2012 yılında %35,07'dir. Bu oran 2013 yılında %67,18'e, 2014 yılında %105,02'ye ve 2015 yılında 123,83'e yükselmiştir. 2016 yılında 119,74'e gerileyen başvuru sahiplerine iş danışmanlığı, 2017 yılında da azalarak %93,07'e gerilemiştir. 2015 yılı sonrası dönemde verilen iş danışmanlığı hizmetinin İŞKUR'a yapılan başvuru sayısının gerisinde kalmıştır.

⁶³⁹ <http://hedef.iskur.local/dokumanlar/Hedef%20%C4%B0zleme%20ve%20Performans%20%C3%96l%C3%A7%C3%BCm%C3%BC%20Rehberi.pdf> (21.06.2019).

⁶⁴⁰ TAŞKIN Kutluhan ve TOZLU Ahmet (2016), "Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi", *TİSK Akademik*, Cilt 11, Sayı 21, s. 155.

İŞKUR'a kayıtlı işsizlere verilen, iş danışmanlığı hizmeti 2012 yılında %33,94 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %60,71'ine, 2014 yılında %90,79'una, 2015 yılında %153,74'üne, 2016 yılında %167,44'üne ve 2017 yılında %161,04'üne iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir.

Tablo 49. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	Meslek Danışmanlığı Sayıları (Danışman Başına)				
	Memur Danışman Oranı (%)	Meslek Danışmanlığı (Kişi)	İş Danışmanlığı (Kişi)	İAB Semineri Katılımcı (Kişi)	Okul Görüşme (Kişi)
2012	40,28	14	306	38	56
2013	46,71	12	407	23	136
2014	46,73	18	652	105	152
2015	46,01	28	873	164	134
2016	46,43	28	1.092	214	112
2017	49,56	24	1.117	122	184

Kaynak: Tablo 48 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

İŞKUR'a başvuranlara verilen, meslek danışmanlığı hizmeti 2012 yılında %1,58 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %2,03'üne, 2014 yılında %2,93'üne, 2015 yılında %4,04'üne meslek danışmanlığı hizmeti verilmiştir.

İŞKUR'a başvuranlara verilen meslek danışmanlığı görüşme sayısı 2016 yılından itibaren azalmaya başlamıştır. 2016 yılında İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %3,05'ine, 2017 yılında da %2,01'ine meslek danışmanlığı hizmeti verilmiştir.

Tablo 50. 2012 ile 2017 Yılları Arası Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (Genel)

Yıllar	Meslek Danışmanlığı Sayıları (Taşra Personeli Başına)				
	Memur Danışman Oranı (%)	Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı Görüşmesi	İAB Semineri Verilen	Okul Görüşmesi
2012	40,28	6	134	17	25
2013	46,71	6	203	11	68
2014	46,73	9	331	53	77
2015	46,01	14	432	81	66
2016	46,43	14	544	107	56
2017	49,56	13	595	65	98

Kaynak: Tablo 48 verileri kullanılarak yazarca oluşturulmuştur.

İş arama becerilerini geliştirme semineri katılımcı sayılarının 2007 yılından itibaren sürekli ve orantılı şekilde arttığı görülmektedir. Ancak 2012 ve 2013 yıllarında bu artış oranına uygun değerlere ulaşamamıştır.

2012 yılı verilerinin görevli danışmanlar nezaretinde gerçekleştirildiği, belli bir deneyime ve tecrübeye ihtiyaç duyan faaliyetler olduğu göze alındığında 2013 yılında yaşanan katılımcı sayısındaki azalışın beklenen bir durum olduğu değerlendirilmektedir. 2014 yılından 2017 yılına kadar seminer ve katılımcı sayıları düzenli olarak artmıştır. 2017 yılında seminer ve katılımcı sayısındaki düşüşe bu yıl itibariyle İŞKUR'da uygulanmaya başlanan iş kulübü çalışmaları etkili olmuştur.

İş danışmanlığı faaliyetlerinin kuruma kayıtlı işsizlere birden çok defa verildiği ve iş arayan başvurularında profil güncelleme işlemi ile birlikte gerçekleştirilen standart bir hal almıştır. Başvuru sahiplerine verilen iş danışmanlığı oranı bu verileri destekler niteliktedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin bir bütün olduğu değerlendirildiğinde hizmetlerin mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden uzaklaştığı ve iş danışmanlığı adı altında işe yerleştirme odağına kaydığı gözlemlenmektedir. Hizmetlerin nicel anlamda ölçebilecek bir takip altyapısının bulunmaktadır. Ancak hizmetlerin etkinliği nitel anlamda ölçülememektedir.

Personel, kaynak ve destek unsurlarında sağlanan artışın verilere yansıyan kişi başı çıktı sonuçları önceki yıllara oranla durağandır. Kapasite gelişimi ise üzerinde durulması gereken ayrı bir başlıktır.

Danışman sayısı 2012 yılında 2.633'e, 2013 yılında 3.895'e, 2014 yılında 3.825'e, 2015 yılında 3.750'ye, 2016 yılında 3.637'ye ve 2017 yılında 3.745'e ulaşmıştır.⁶⁴¹ İŞKUR'un 2011 yılında 127 olan hizmet binası 2017 yılında 150'ye, 100'den az olan hizmet aracı 379'a, 3.983 olan personel sayısı 7.562'ye ve 5.528 olan bilgisayar sayısı 12.195'e çıkmıştır.⁶⁴²

⁶⁴¹ İŞKUR'un performans programları ile faaliyet raporlarında ki personel sayıları (2015 yılı hariç) uyusmamaktadır. Personel sayılarının aktarımında faaliyet raporları verileri dikkate alınmıştır.

⁶⁴² İŞKUR (2017 b), 2018 Mali Yılı Performans Programı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Aralık, Ankara, s. 7-9 ; <https://media.iskur.gov.tr/15254/2018-mali-yili-performans-programi.pdf> (03.02.2019). ; İŞKUR (2011 g), 2012 Mali Yılı Performans Programı, Aralık, Ankara, s. 20. ; <https://media.iskur.gov.tr/15248/2012-performans-programi.pdf> (03.02.2019).

İŞKUR'un mali kaynaklarda sağladığı kapasite gelişimine yönelik durumuna, danışmanlık verilerinin genel değerlendirmesi başlığı altında ayrıca yer verilmiştir.

2012 yılında **2.296.325** başvuru ve **2.372.262** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%10,98'ini** oluşturan görevli danışmanlarca ve **%40,28'ini** oluşturan sözleşmeli danışmanlarca toplam **841.493** kişiye; 36.236 adet meslek ve 805.257 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **556.587** kişidir.

2013 yılında **2.539.304** başvuru ve **2.610.969** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%46,71'ini** oluşturan danışmanlarca toplam **1.632.850** kişiye; 47.845 adet meslek ve 1.585.005 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **671.578** kişi olmuştur.

2014 yılında **2.375.583** başvuru ve **2.747.978** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%46,73'ünü** oluşturan danışmanlarca toplam **2.564.340** kişiye; 69.578 adet meslek ve 2.494.762 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **701.435** kişi olmuştur.

2015 yılında **2.642.512** başvuru ve **2.128.495** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%46,01'ini** oluşturan danışmanlarca toplam **3.378.949** kişiye; 106.689 adet meslek ve 3.272.260 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **889.640** kişi olmuştur.

2016 yılında **3.316.884** başvuru ve **2.372.038** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%46,43'ünü** oluşturan danışmanlarca toplam **4.072.924** kişiye; 101.263 adet meslek ve 3.971.661 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **789.133** kişi olmuştur.

2017 yılında **4.497.557** başvuru ve **2.599.292** kayıtlı işsize karşılık İŞKUR personelinin **%49,56'sını** oluşturan danışmanlarca toplam **4.276.025** kişiye; 90.205 adet meslek ve 4.185.820 adet iş danışmanlığı hizmeti verilmiştir. İşe yerleştirme sayısı **1.057.249** kişi olmuştur.

2012 ile 2017 yılları arasında gerçekleştirilen hizmetlerin sayısal çıktıları ile 2005 ile 2011 yılları arasında gerçekleştirilen hizmetlerin çıktıları karşılaştırıldığında nicel artış karşılığı nicel artışlar gerçekleştiği ancak ulaşılan kapasite artışının sonuçlara nitel anlamda yansıtılamadığı değerlendirilmektedir.

4.6. DANIŞMANLIK VERİLERİNİN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

İŞKUR'un istatistik verileri kadrolu iş ve meslek danışmanlarının göreve başlamalarından itibaren mukayeseli bir incelemeye tabi tutulduğunda;

- İnsan gücü,
- Bütçe olanakları,
- Malzeme ve donanım,
- Program dönüşümü,

Başlıklarında sağlanan gelişmelerin hizmetin etkinliğini arttırdığı görülmektedir. İnsan gücünde sağlanan artışla birlikte İŞKUR'un elde ettiği bütçe artışı da verimliliğini etkileyen önemli başlıklardan biridir. İşsizlik sigortası fonu gelirlerinin kullanımında sağlanan kolaylıklar, malzeme ve donanım başlığında önemli gelişmeler sağlamıştır. Özellikle e-İŞKUR⁶⁴³ altyapısının güncellemesi hizmetlerin ulaşılabilirliğini geliştirmiştir. Teşvik ve programlara aktarılan mali kaynaklardaki artış hizmetlerin görünürlüğünü arttırmıştır. İnsan gücünde ve donanımda sağlanan artışlar, performans izleme sistemi ve e-İŞKUR altyapısı verileri olumlu yönde etkilemiştir. Çıktılarda sağlanan artışın, kapasite arttırıcı gelişmelerden ve taşra teşkilatında kullanılan performansa dayalı çalışma sisteminden etkilendiği değerlendirilmektedir.

İŞKUR'da hedeflerle çalışma kültürünün temelleri 20 Mart 2002 tarihinde uyulamaya konulan kalite yönetim sistemi ile atılmıştır.⁶⁴⁴ Ancak, hedeflerle çalışma 2010 yılından itibaren uygulamaya konulan “hedeflerle yönetim anlayışının” ardından bir sistem olarak kullanılmaya başlamıştır.⁶⁴⁵ 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun”⁶⁴⁶ 122. maddesiyle düzenleme yapılmıştır.⁶⁴⁷

⁶⁴³ e-İŞKUR pilot uygulama olarak “demoportal.int” başlığı altında 2007 yılından itibaren iç kullanıcılara açılmıştır. 10 Ocak 2008 itibariyle test amaçlı olarak dış kullanıcıya açılan sistem 4 Haziran 2008 tarihinde kamuoyu ile paylaşılacak suretiyle dış kullanıcıya açılmıştır.

⁶⁴⁴ İŞKUR (2010 c), Kalite Yönetim El Kitabı, s. 38. ; https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurum_bilgileri/kys/kys.htm (11.11.2017).

⁶⁴⁵ İŞKUR (2015 a), 2014 Yılı Faaliyet Raporu, s. 88. ; <https://media.iskur.gov.tr/13575/2014-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

⁶⁴⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 23 Temmuz 1965, sayı: 12056.

⁶⁴⁷ “Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurların başarı, verimlilik gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun

Kamu kurumlarına görev ve sorumlulukları kapsamında performans kriterleri belirleme imkânı getiren bu düzenleme ardından İŞKUR'da kullanılan kalite yönetim sistemine 2012 yılsonu itibariyle son verilmiştir.⁶⁴⁸ Kalite yönetim sisteminin sonlandırılması ardından İŞKUR, hizmete özel performans kriterlerini belirlemeye imkânı sağlayan düzenleme kapsamında, 2014 yılından itibaren kendi performans izleme sistemini kullanmaya başlamıştır. Hizmet birimleri bazında, belirlenen hedeflerin izlenebilmesi amacıyla “İş ve Meslek Danışmanı Performans İzleme Sistemi” kurularak uygulayıcılar için “Hedef İzleme Rehberleri” kullanılmaya başlamıştır.⁶⁴⁹

Performans izleme rehberi içerisinde kullanılan hedef başlıkları, kalite yönetim sistemi döneminde kullanılan şekilde sürdürülmüştür. Hedefler, “özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını bir öncesi yıl hedefinin en az %20’si oranında arttırmak”, “özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını %30 oranında arttırmak”, “özel sektörden alınan açık işlerin sayısını 2013 yılında 2012 yılına göre %25 arttırmak” vb. başlıklar altında belirlenmiştir.⁶⁵⁰

Ancak bir önceki yıl verileri dikkate alınarak belirlenen bir sonraki yıl hedefleri danışmanlık uygulamalarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Kalite güvence sistemi bulunmayan, iş akış şemaları ve hizmet standartları çerçevesinde belirlenen sürelerle karşılaştırıldığında kıyas yapılamayan ve sabit artış oranına bağlanmış, hedef-performans ilişkisi sorgulanması gereken bir durumdur.⁶⁵¹

Performans hedeflerinin personel sayısı, hizmetin görülme şekli, hizmet verilen alanın niteliği ve hizmet yürütümünü hızlandırıcı donanımda sağlanan artış miktarı dikkate alınarak belirlenmesi gerekmektedir.⁶⁵²

Sabit değerlere bağlı hedefler ve performans baskısı; nitelikli çalışma yerine, veri odaklı çalışmaya⁶⁵³ veya hedef beklentisinden kaynaklanan “atıl kapasite nedeniyle”, “performans altı çalışmaya” sebep olmaktadır.

görüştü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir.” Devlet Personel Başkanlığı 703 sayılı KHK hükümleri doğrultusunda 7 Temmuz 2019 tarihinde kapatılmıştır.

⁶⁴⁸ İŞKUR, “TS EN ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemini” 2008 yılından sonra güncellememiştir.

⁶⁴⁹ İŞKUR (2015 a), a.g.r., s. 70.

⁶⁵⁰ İŞKUR (2014 a), a.g.r., s. 72-74.

⁶⁵¹ [https://www.iskur.gov.tr/baglantilar/hizmet-standartlari/\(01.08.2019\)](https://www.iskur.gov.tr/baglantilar/hizmet-standartlari/(01.08.2019)).

⁶⁵² NAO (2001), *Performans Ölçümü Performans Denetimlerinde Araştırılması Gerekenler*, (Çev. C. Suat ARAL), Araştırma-İnceleme-Çeviri Dizisi: 19, Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü, Ankara, s. 24.

⁶⁵³ İİBK döneminden kalma ifadeyle “kamyon plasmana” (Yapılmışı kayda almaya) neden olmaktadır.

Bu kapsamda, hedef gerçekleştirme verilerine dayalı hedef belirleme yönteminin iki sonuç doğurduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, “destek imkânlarındaki artış oranı” ile “hedeflerdeki artış oranı” arasındaki çelişkiden kaynaklanmaktadır. Destek imkânları arttırılmamış veya geliştirilmemiş birimlerde sağlanan veri artışı, bir önceki yıl ile kıyaslandığında “performans düşüklüğünün” veya başka bir ifadeyle “performans altı çalışmanın” göstergesi olmaktadır.

Sonuçlardan ikincisi ise “destek imkânları artış oranı” karşısında “hedef sorumlularının” yaşadığı ikilemdir. Destek imkânları artmamış, uygulama yöntemleri güncellenmemiş veya yapısal dönüşüm geçirmemiş birimlere tanımlanan hedefler “hedef sorumlularını veri odaklı çalışmaya” yönlendirmekte ve hedef sorumluları, sabit oranlarla artan hedefler nedeniyle “hizmet yerine, veri üretir” hale gelmektedir.⁶⁵⁴

Türkiye’de KİK konulu raporlar ve çalışmalar genellikle KİK personel sayısının ve hizmetlerinin yetersizliğine odaklanmıştır.⁶⁵⁵ Ancak, mevcut taşra hizmet yapısı ve insan kaynağı dikkate alındığında, bu durumun 2012 yılından itibaren ortadan kalktığı ve yetersizliğin esasen taşra yapısından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Tablo 51. Çeşitli Ülke KİK Personeli ve Birim Sayıları ile Ülke Nüfusuna Oranları

Ülke Adı	KİK Personeli Sayısı	Ülke Nüfusu (İlgili Yıllar)	KİK Ünite Sayısı	Ünite Başına Nüfus	Personel Başına Nüfus
Çin (2014)	390.000	1.364.270.000	51.000	26.750	3.498
Amerika (1997)	70.050	272.657.000	2.528	107.855	3.892
Türkiye (2013)*	8.338	76.667.864	125	613.343	9.195
Fransa (2014)	53.000	64.027.784	932	68.699	1.208
İsveç (2014)	12.560	9.696.110	332	29.205	772
Almanya (2014)	93.900	80.982.500	777	104.225	862
İngiltere (2010)	75.082	62.747.868	713	88.005	836
* IDB, WAPES and OECD (2015) a.g.e., p 274’te paylaşılan veriler 2013 yılına ait İŞKUR personel durumuna ait verilerdir. İlgili kaynakta verilen 3.557 adet hizmet noktası bilgisi ise bu noktaların etkinliğine yönelik ölçme ve değerlendirme verisi bulunmaması, çalışan personelin KİK personeli olmaması ve 2013 yılı itibariye hizmet noktası protokolü imzalanan hizmet noktası sayısının 1.923 olması nedenleriyle kullanılmamıştır.					

Kaynak: OECD (1999) a.g.e., WAPES (2011) a.g.e., IDB, WAPES and OECD (2015) a.g.e., İŞKUR (2014 a) a.g.r., ve ilgili dönemlere ait ülke nüfusları kullanılarak yazarca derlenmiştir.

⁶⁵⁴ CASSON Paul, (1950), a.g.r., s. 295.

⁶⁵⁵ İŞKUR (2005), a.g.r., s. 71. ; İŞKUR (2007), a.g.r., s. 98. ; İŞKUR (2009 d), 5. Genel Kurul Raporu, Ankara, s. 103. ; KUMAŞ Handan (2010), a.g.m., s. 150, 151, 155. ; İŞKUR (2011), a.g.r., s. 108. ; İŞKUR (2013 e), 7. Genel Kurul Raporu, Ankara, s. 36. ; İŞKUR (2015 e) 8. Genel Kurul Raporu, Ankara, s. 38. (Bu yıldan itibaren karşılaştırma iş arayan sayısı ile yapılmaya başlamıştır.)

Personelin nicel yetersizliğine yönelik değerlendirmeler, pasif istihdam politikaları kapsamındaki hizmetin işsizlik sigortası ile sınırlı olması, işsizlik yardımı alanına ilişkin hizmetlerin farklı kurumlarca⁶⁵⁶ yürütülmesi, İŞKUR'un taşra hizmet ağının yaygın olmaması⁶⁵⁷ ve e-İŞKUR altyapısı üzerinden verilen hizmetler, dikkate alınmaksızın yapılmaktadır.

OECD üyesi ülkeler içerisinde işsizlik sigortası hizmetlerine başlayan son ülkenin Türkiye olduğu dikkate alındığında 1999 yılı ve öncesi döneme ilişkin kıyaslamalarda ise personel sayısının dikkate alınmasının uygun olmayacağı değerlendirilmektedir.⁶⁵⁸ KİK'e kayıt zorunluluğu veya işverenlerin program yükümlülükleri de personel ihtiyacını etkilemektedir.⁶⁵⁹ Ayrıca ülkelerin gayri safi milli hâsılları ile ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyleri KİK kapasitesini etkilemektedir.

Bu kapsamda, bölüm içerisinde yapılan değerlendirmelerde; işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı gibi alışıla gelmiş veriler kullanılmamıştır. Değerlendirmeler araştırma konusuna uygun şekilde; hizmet verilen alan büyüklüğü, ekonomik kapasite, nüfus ve hizmete ilişkin birim sayıları dikkate alınarak yapılmıştır.

Tablo 52. Çeşitli Ülkelere Ait Nüfus, Gelir ve Yüzölçümü Göstergeleri

Ülke Adı (2013 Yılı Verileri)	Coğrafi Büyüklik (Km2)	Nüfus	Km2 Başına Nüfus	GDP (USD) (Milyar)	GNI (USD)
Çin	9.562.950	1.357.380.000	141,9	9.607.224	6.800
Amerika	9.629.090	316.057.727	32,8	16.784.851	53.940
Türkiye	785.350	75.787.333	96,5	950.579	12.530
Fransa	549.086	65.998.660	120,2	2.811.077	43.780
İsveç	450.300	9.600.379	21,3	579.360	60.970
Almanya	356.970	80.645.605	225,9	3.752.513	47.410
İngiltere	243.610	64.128.226	263,2	2.753.565	42.250

Kaynak: <https://databank.worldbank.org/data/reports.aspx> (21.07.2019). Verileri kullanılarak yazarca derlenmiştir.

Ekonomik yapının, işgücü piyasası uygulamalarına ve hizmet sağlayıcıların türüne etkisi dikkate alınarak “Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla” (GDP) ve “Gayri Safi Milli Gelir” (GNI) değerleri de dikkate alınmıştır.

⁶⁵⁶ BOLAT Özkan (2016), a.g.t., s. 94.

⁶⁵⁷ Tablo 6 verileri dikkate alındığında.

⁶⁵⁸ ŞAHİN Osmanbey (2014), a.g.t., s. 105.

⁶⁵⁹ OECD (1999), a.g.e., p. 42.

Tablolar üzerinde verilen karşılaştırmalı nüfus yoğunluğu, KİK birim sayısı, GNI, GDI ve coğrafi alan dikkate alınarak yapılan değerlendirme sonucunda KİK personel sayısının; ülkenin coğrafi alanına, ekonominin büyüklüğüne, kamu istihdam hizmetleri kültürünün gelişmişlik düzeyine, teknolojik gelişmişlik düzeyine, nüfusuna ve sahip olduğu birim sayısına göre arttığı veya azaldığı görülmüştür.

Tablo 53. 2011 ile 2009 Yılları Arası Aktarılan Kaynaklara İlişkin Genel Kalemler

Yıllar	Toplam Kaynak İhtiyacı	Faaliyet Maliyetleri	Genel Yönetim Giderleri	Diğer İdarelere Yapılacak Transferler
2011	700.000.000	475.082.232	217.736.768	7.181.000
2012	1.961.790.000	1.667.768.593	290.263.407	3.758.000
2013	2.339.039.000	1.436.205.946	894.245.519	8.587.535
2014	2.483.635.000	1.841.860.131	563.974.869	77.800.000
2015	2.923.633.000	2.865.608.000	58.025.000	0
2016	9.869.726.000	4.032.522.000	5.837.204.000	0
2017	6.990.110.000	2.866.318.000	4.123.792.000	0
2018	11.270.222.000	4.843.524.000	6.426.698.000	0

Kaynak: İŞKUR performans programlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

İŞKUR'un 2011 yılı toplam kaynak ihtiyacı 700.000.000 TL iken bu tutar 2018 yılı itibariyle yaklaşık 16 kat artarak 11.270.222.000 TL'ye yükselmiştir. 2011 yılı toplam kaynak ihtiyacının yaklaşık %68'i genel yönetim giderlerinden oluşmaktayken 2018 yılı itibariyle genel yönetim giderlerinin kaynak ihtiyacına oranı yaklaşık %43 olmuştur.⁶⁶⁰ İşsizlik sigortasından sağlanan mali destekle KİK'in görünürlüğünün, tanınırlığının ve kurumsal kapasitesinin 2012 yılından itibaren büyük oranda etkilendiği değerlendirilmektedir.

Sosyal yardımları yürüten birim sayılarının ve bu birimlerde çalışan inceleme görevlisi sayıları KİK personel sayısı ile kıyaslamalarda kullanılmış ve hizmet noktası faaliyeti ve SYDV'lerin KİK hizmetlerinin verimliliğine etkisi dikkate alınmıştır. İŞKUR sorumluluk alanları, yüzölçümü, toplam nüfus, birim sayısı, personel sayıları itibariyle 2013 yılı verileri özelinde karşılaştırılarak İŞKUR'un taşra teşkilatı yapı, insan kaynağı ve veri çıktıları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.⁶⁶¹

⁶⁶⁰ 2015 yılı dönemler içerisinde "genel yönetim gideri cari transfer tutarının" en düşük olduğu yıldır.

⁶⁶¹ İlgili tablolar ekler bölümünde sunulmaktadır.

Tablo 54. Hipotetik Birim ve Personel Sayılarının Ülke Nüfusuna Oranı

Türkiye Nüfusu (2013)	KİK Personeli Sayısı*	KİK Ünite Sayısı	Hizmet Noktası Sayısı	Ünite Başına Nüfus	Personel Başına Nüfus
75.787.333	10.261	125	1.923	37.005	7.385
* 2013 yılında faaliyette bulunan hizmet noktalarında çalışan en az 1 personel olduğu varsayılarak, 2013 yılında İŞKUR'un 1 Genel Müdürlük, 81 İl Müdürlüğü ve 44 Hizmet Merkezinde bulunan personele eklemek suretiyle ulaşılan personel sayısıdır. 2017 yılı mayıs ayı itibarıyla Türkiye genelinde 2.493 adet hizmet noktası bulunmaktadır.					

Kaynak: Çalışma içerisindeki Tablo 4 ve Tablo 6 verilerinden yazarca hazırlanmıştır.

İŞKUR'un personel sayısının yetersizliğine dair değerlendirmelerin yukarıda yapılan tespitler ile İŞKUR hizmet noktalarında görevlendirilmiş personel sayısı dikkate alınmaksızın yapıldığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca hizmet noktalarının iş arayan ve işverenlere yönelik işlemleriyle İŞKUR'un istatistik verilerini 2011 yılından itibaren etkilediği değerlendirilmektedir.⁶⁶²

Tablo 55. 2013 ile 2018 Yılları Arası SYDV Birimlerine Ait Sayısal Veriler

Yıl	SYDV Birim Sayısı	SYDV Personel Sayısı	SYDV İnceleme Görevlisi Sayısı
2013	973	8.741	3.782
2014	1.000	8.611	3.792
2015	1.000	8.948	3.923
2016	1.000	9.058	3.839
2017	1.000	----	3.836
2018	1.002	8.882	3.855

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2013 ile 2018 yılları arası Faaliyet Raporlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.ailevecalisma.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/> (10.05.2019).

İŞKUR'a aktif istihdam politikası uygulamaları kapsamında “*mesleki eğitimler, istihdam teşvikleri ve destekleri ile doğrudan iş yaratma faaliyetlerinde*” kullanılmak üzere önemli miktarda mali kaynak aktarılmış ve “*iş bulma yardımı*” geliştirici nitelikte ve sayıda iş ve meslek danışmanı unvanlı personel desteği sağlandığı görülmüştür.

Sosyal yardım ve istihdam bağlantısını geliştirme operasyonu öncesinde hayata geçirilen ve taşra teşkilat yapısı ile hizmetlerin sunumunda önemli dönüşümler sağlayabilecek nitelikte iyi uygulama örnekleri sürdürülememiş veya geliştirilememiş görünmektedir.⁶⁶³

⁶⁶² Bilgi için: Tablo 4. ; Yüklenicilerce hizmet noktalarında en az 1 personel görevlendirilmektedir.

⁶⁶³ İş görüşmesi yardımı (yol ücreti), işe kabul sonrası evrak hazırlama yardımı (doküman ücreti), işe giriş sonrası (işe adaptasyon ödemesi), istihdamda kalmayı artırıcı bürüt asgari ücretin 1/3'ü tutarında teşvik ödemesini içeren örnek uygulama 2013 yılının Nisan ayından itibaren Denizli'de uygulanmaya başlamıştır. Uygulama 14 Nisan 2014 tarihli Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2014-4 sayılı genelgesi ile ülke geneline yaygınlaştırılmıştır. Bilgi için: <https://www.haberler.com/sosyal-yardimlasma-vakfi-ve-iskur-dan-onemli-4495024-haberi/> (23.09.2018).

Tablo 56. SYDV ve İŞKUR, Personel ve Birim Sayılarının Ülke Nüfusuna Oranı

Türkiye Nüfusu (2013)	KİK Personeli Sayısı*	KİK Ünite Sayısı	SYDV Personel Sayısı	SYDV Ünite Sayısı	KİK ve SYDV Ünite Baş Nüfus	KİK ve SYDV Personel Baş Nüfus
75.787.333	8.338	125	8.741	973	69.023	4.437
* 2013 yılı rakamları, İŞKUR'un yıllar bazında en çok personele sahip olduğu yıl olması nedeniyle alınmıştır. Toplam birim sayısı 1.098 ve toplam personel sayısı 17.079 olarak nüfus sayısına oranlama yapılmıştır. 2017 yılı mayıs ayı itibariye SYDV'ler de dâhil olmak üzere toplam Hizmet Noktası sayısı 2.493'tür.						

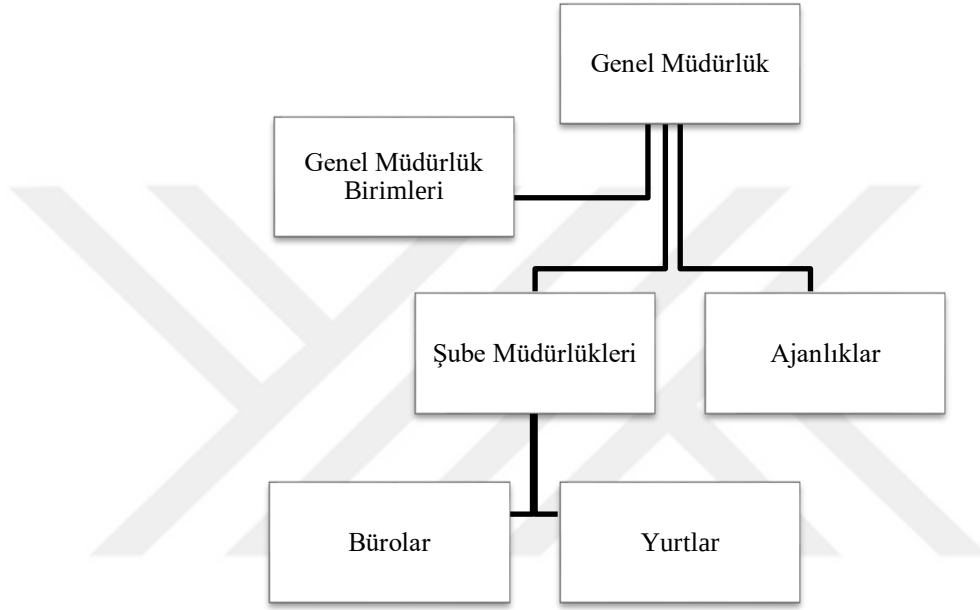
Kaynak: Çalışma içerisindeki Tablo 4, Tablo 6 ve Tablo 55 verilerinden yazarca hazırlanmıştır.

İŞKUR'un mevcut durumu ile seçilmiş ülke örneklerinin mukayeseli olarak karşılaştırılması sonucu ile İŞKUR'un mevcut taşra birimleri ve ÖİB sayıları⁶⁶⁴ dikkate alınarak İŞKUR'un ihtiyaç duyduğu en önemli düzenlemenin personel sayısının artırılması olmadığı, hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılabilmesi için taşra yapısında ve sisteminde düzenlemeye ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşılmıştır.

⁶⁶⁴ İŞKUR (2017 a), 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s. 22. ; <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019). ; İŞKUR (2016 b), 2015 Yılı Faaliyet Raporu, s. 20. ; <https://media.iskur.gov.tr/13576/2015-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019). ; İŞKUR (2018 a), 2017 Yılı Faaliyet Raporu, s. 122. ; <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019). ; İŞKUR (2019), 2018 Yılı Faaliyet Raporu, s. 140. ; <https://media.iskur.gov.tr/23618/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).

4.7. TÜRKİYE’DE KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ YAPILARI

Dünya’da ve Türkiye’de KİK’in gelişimi, genel durumu ve yapısı aktarılacak suretiyle KİK’lerin birim ve personel sayıları üzerinde durularak birim sayıları ile örgüt yapılarının hizmetin verilmesine etkisi somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu başlık içerisinde Türk KİK’lerinin geçmişten günümüze kullandıkları taşra teşkilat yapıları hakkında şematik bilgiler verilmiştir.⁶⁶⁵



Kaynak: İİBK (1971) *İstihdamda 25 Yıl*, Ayyıldız Matbaası, Ankara. (Eserden yazarca hazırlanmıştır.)

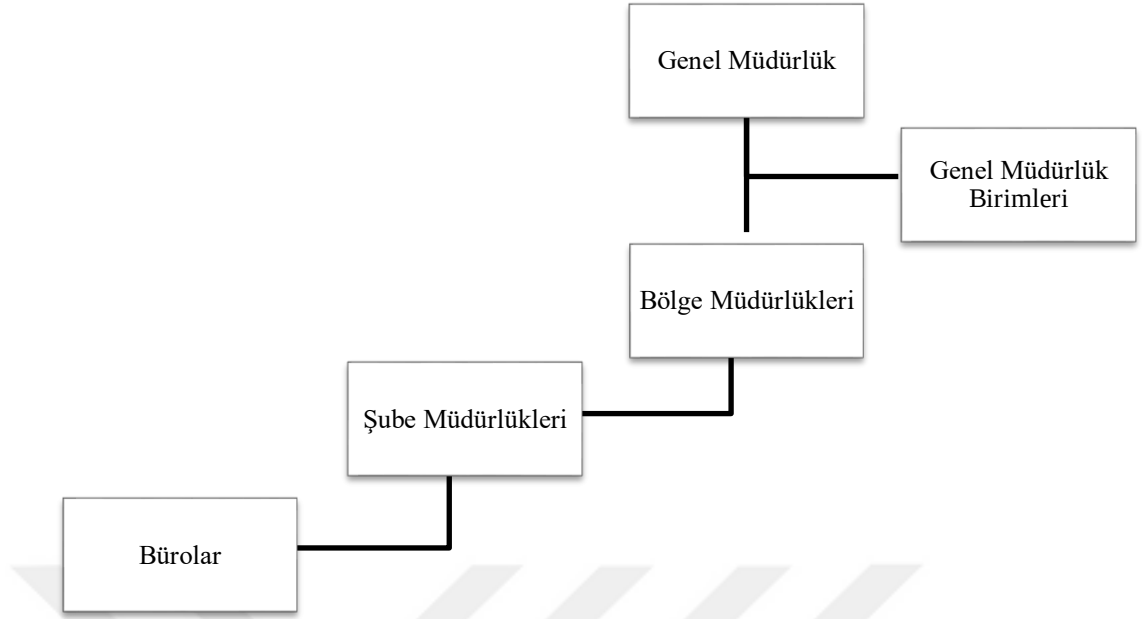
Şekil 1. 1946 ile 1978 Yılları Arası İİBK Kısa Organizasyon Şeması

1946 yılında genel müdürlük, şube müdürlükleri, ajanlıklar, bürolar ve yurtlar şeklinde yapılanan İİBK 1960 yılında ajanlıkları ve takip eden süreçte de işçi barınma yurtlarını kapatmıştır.⁶⁶⁶ 1978 yılında bölge teşkilatlanmasına geçen İİBK taşra teşkilatında köklü bir değişikliğe giderek, bölge müdürlükleri ve bölge müdürlüklerine bağlı şubeler ile şubelere bağlı bürolar şeklinde yeniden yapılandırılmıştır. 617 sayılı KHK ile yeniden yapılanan İİBK, 2000 yıldan itibaren İŞKUR adını almıştır.

Mevcut yapının 2000’li yıllar öncesinde özel sektörle rekabet edebilecek nitelikte olmayışı, merkezi yönetim sistemine uygun bir yapının tercihi gibi nedenlerle 1990’lı yıllardan itibaren yeniden yapılandırılması düşünülen İİBK, 2000 yılında kapatılmıştır.

⁶⁶⁵ Merkez teşkilatının geçmiş dönemlerdeki yönetim yapıları ekler bölümünde verilmiştir.

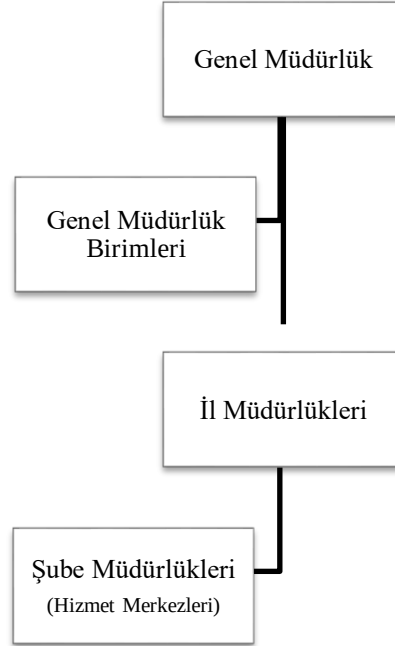
⁶⁶⁶ İİBK (1971), a.g.e., s. 54.



Kaynak: İİBK (1982) *İş ve İşçi Bulma Hizmetleri*, Yayın No:148, Ankara. (Eserden yazarca hazırlanmıştır.)

Şekil 2. 1978 ile 2000 yılları arası İİBK Kısa Organizasyon Şeması

2003 yılında kabul edilen 4904 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ve 2011 yılında kabul edilen 665 sayılı KHK ile yapılan değişiklikler, 2018 yılında kabul edilen 703 sayılı KHK ile yapılan değişiklikler ve 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenlemelerle İŞKUR'un merkez teşkilatı yapısal değişikliklere gidilmiştir.



Kaynak: 617 sayılı KHK, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 665 sayılı KHK. (Yasa metinlerinden yazarca hazırlanmıştır.)

Şekil 3. 2000 ile 2019 yılları arası İŞKUR Kısa Organizasyon Şeması

Ancak taşra teşkilatında 2000 yılından sonra (2011 yılında gerçekleştirilen isim değişikliği dışında) yapısal bir değişim gerçekleştirilmemiştir.⁶⁶⁷ İŞKUR'un taşra teşkilatı hizmet merkezi sayısı ve standart yönetim modeli kullanımı bakımından yetersiz görülmektedir.⁶⁶⁸

İş arama ve koçluk süreçlerinde; danışmanlarca hazırlanmış bireysel istihdam planı, bireysel eğitim planı ve bireysel gelişim programları kullanılamamaktadır. Bu süreçlerin kullanımını sağlayabilecek, istihdam, sosyal yardımlar ve işsizlik sigortası uygulamalarını bir çatı altında toplayabilecek bir yapıya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

İŞKUR taşra teşkilatında yürütülen hizmetlerin bürokratik iş ve işlemlerden sadeleştirilmiş şekilde sunulabileceği bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. İŞKUR birimlerinde verilen hizmetlerin sadeleştirilmesi yürütülen işlemlerin uzmanlaştırılmasından geçmektedir. Ayrıca iş arayanlara ve işverenlere özel hizmetler yürütebilecek birim sayıları arttırılmalıdır.⁶⁶⁹

4.8. İŞKUR'UN TAŞRA TEŞKİLAT YAPISININ DEĞERLENDİRMESİ

Bilişim, ulaşım ve iletişim teknolojilerinde yaşanan değişim, iş aramada ve işçi bulmada kullanılan yöntemleri de etkilemiştir. Özellikle internet erişimi sağlanabilen alanlardan iş ve işçi bulmaya aracılık ve danışmanlık hizmetlerinin verilebilir hale gelmesi, hizmetlerin işlem maliyetlerini nispeten azaltmış ve etkinliklerini arttırarak eşleştirme hizmetlerine yeni boyutlar kazandırmıştır.⁶⁷⁰

İŞKUR hizmetlerinin bir bölümünü 2007 yılsonu itibariyle "<https://www.iskur.gov.tr/>" internet adresi üzerinden dış kullanıcılara açarak hizmet sunumunu sanal ortama taşımıştır.⁶⁷¹

Hizmetlerin internet ortamında çevrimiçi şekilde verilebilmesi ile başlayan çalışmaları 2009 yılında başlatılan kurumsal kimlik geliştirme çalışmaları takip etmiştir.⁶⁷²

⁶⁶⁷ Bölge çalışma müdürlüklerinin kapatılarak görevlerinin, birimlerinin ve personelinin İŞKUR'a devri sonrasında İŞKUR İl Müdürlüğü adı, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

⁶⁶⁸ İŞKUR (2014 a), a.g.r., s. 85.

⁶⁶⁹ ÇAVDAR Oğuzhan (2016), a.g.t., s. 172.

⁶⁷⁰ ÖZGÜLER Verda Canbey (2007), a.g.e., s. 24.

⁶⁷¹ İŞKUR (2008), 2007 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s. 5.

İŞKUR'un merkez ve taşra teşkilatınca kullanılan görünürlük materyallerinin standart hale getirilmesi ihtiyacından hareketle başlatılan çalışmalar 2011 yılında tamamlanmıştır. İŞKUR kurumsal kimlik materyaliyle İŞKUR'un görsellerine ve materyallerine standartlar getirilmiştir.⁶⁷³

Kurumsal kimlik materyali İŞKUR'un marka değerine katkı sağlamış ancak taşra teşkilatındaki farklı uygulamalar nedeniyle kurumsal kimlik birliğinden ziyade benzer görünüm standardı yakalanabilmiştir. Kurumsal kimlik çalışması sonrasında sağlandığı düşünülen kurumsal kimlik birliğine (İŞKUR logosunun farklı tasarımlarının hangi birimlerde, hangi renkte veya düzlemde kullanılacağına yönelik uygulama farklılıklarından) İŞKUR'un taşra teşkilatında ulaşılamamıştır.⁶⁷⁴

İŞKUR'un kurumsal kimlik materyali ile başlatılan uygulama birliği sağlama çalışmalarını, İŞKUR'un taşra teşkilatında sunulan hizmetleri standart hale getirmeye yönelik çalışmalar takip etmiştir. İŞKUR'un taşra teşkilatında yürütülen hizmetleri standartlaştırmak amacıyla hazırlanan “*İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezleri Servis Yapısı*” talimatı 2012 yılı içerisinde tamamlanmış ve taşra birimlerine gönderilmiştir.⁶⁷⁵

İŞKUR'un taşra birimlerinde yürütülen hizmetleri servisler bazında düzenleyen bu talimat İŞKUR'un taşra birimlerine uygulama birliği kazandırmaya yönelik kapsamlı şekilde hazırlanmış ve uygulamaya konulmuş ilk düzenlemedir. Talimatla İŞKUR'un taşra hizmet sunumu iki başlık altında toplamıştır. Bu başlıkların birincisi ana hizmetler, ikincisi ise tali hizmetler (destek) olarak tanımlanmıştır.⁶⁷⁶

Başka bir ifadeyle faaliyetler başvuru sahiplerine yönelik faaliyetler ve mevzuata yönelik faaliyetler birbirlerinden ayrılmıştır. İl Müdürlüklerinde kurulacak servisler ve hizmet merkezlerinde kurulacak servisler ayrı başlıklar altında toplamıştır. İl Müdürlüğündeki servis gruplarının ilki “*ana hizmet*” grubu altında toplanan; işgücü piyasası izleme ve değerlendirme servisi, danışmanlık ve işe yerleştirme servisi, çalışma ilişkileri servisi, işgücü yetiştirme servisi ve işsizlik sigortası servislerinden

⁶⁷² İŞKUR güncel logo tasarımı için çalışmalarına 2009 yılı içerisinde başlamış ve 2011 yılı itibarıyla yeni tasarım logo ve kurumsal kimlik materyalini kullanır hale gelmiştir. *Bilgi için*; İŞKUR (2009 b), “Logomuz Değişiyor”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 38, s. 12.

⁶⁷³ https://media.iskur.gov.tr/8108/kurumsal_kimlik_kilavuzu.pdf (20.10.2017).

⁶⁷⁴ Logo örnekleri ve Türkiye genelindeki çeşitli İl Müdürlüklerinde ki mevcut kullanım şekilleri ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için*: Ek. 1 ve Ek. 9.

⁶⁷⁵ <http://media.iskur.gov.tr/16555/il-mudurlukleri-ve-hizmet-merkezleri-servis-yapisi.doc> (02.01.2019).

⁶⁷⁶ ÖKSÜZ Davut (2007), a.g.t., s. 37.

oluşturulmuştur. İl Müdürlüğündeki servis gruplarının ikincisi “*destek ve yardımcı hizmet*” grubu altında toplanan; insan kaynakları ve eğitim servisi, basın halkla ilişkiler ve tanıtım servisi, mali ve sosyal işler servisi ile ihale ve satın alma servislerinden oluşturulmuştur.⁶⁷⁷

Hizmet merkezlerinde kurulacak servisler de iki başlık altında tanımlanmıştır. Bunlardan ilki “*ana hizmet*” grubu altında toplanan; danışmanlık ve işe yerleştirme servisi, çalışma ilişkileri servisi, işgücü yetiştirme servisi ve işsizlik sigortası servisi olmak üzere dört servisten oluşturulmuştur.

Hizmet merkezlerindeki servis gruplarının ikincisi “*destek ve yardımcı hizmet*” servisleri olarak tanımlanmış ancak bu grup altında ayrı servisler kurulmak yerine destek hizmetleri servisinin kurulması yeterli görmüştür. Hizmet merkezleri bu düzenlemeyle vatandaşa ve performansa odaklı birimler haline getirilmek istenmiştir.

Ancak İŞKUR’un taşra teşkilatının hizmet sunumunda kuvvetli bir anlayış değişikliği getirebilecek bu düzenleme sonrasında taşra birimlerinde uygulama standardı sağlanamadığından düzenleme kurumsal bir niteliğe kavuşturulamamıştır.⁶⁷⁸

⁶⁷⁷ [http://media.iskur.gov.tr/16555/il-mudurlukleri-ve-hizmet-merkezleri-servis-yapisi.doc/\(02.01.2019\)](http://media.iskur.gov.tr/16555/il-mudurlukleri-ve-hizmet-merkezleri-servis-yapisi.doc/(02.01.2019)).

⁶⁷⁸ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Görev, Yetki Sorumlulukları ile Hizmet Merkezlerinin Kuruluş Esasları Hakkında Yönetmelik doğrultusunda, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığının 18.04.2016 tarih ve 14498 sayılı yazısı doğrultusunda kurulmuştur. Ancak “*İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezleri Servis Yapısı*” üzerinde güncelleme işlemi yapılmamıştır.

Tablo 57. Çalışma Bulguları Tespitler Tablosu

Sn.	Mevcut Durum	Tespitler
1	Taşra hizmet ağı, yaygın değildir.	Taşra hizmet ağına, danışmanlık hizmetlerine uygun ve modüler şekilde yaygınlaştırılması gerekmektedir.
2	Taşra servis yapıları, uyumsuzdur.	Taşra hizmet birimlerinde, model servis yapıları, oluşturulması gerekmektedir.
3	Taşra birimlerindeki tefrişat, uyumsuzdur.	Taşra hizmet birimlerinde, nitelikli birlikteliği ve standart görünümü sağlayacak düzenleme gerekmektedir.
4	İl müdürlükleri ile hizmet merkezleri uygulama birimi olarak, denk şatlara sahip değildir.	İl müdürlüklerinin, uygulama birimi niteliğinden sıyrılarak, sevk ve idareye odaklı birimler haline getirilmesi gerekmektedir.
5	Hizmet merkezleri, ihtiyaca göre kurulabilecek alt birimlerine sahip değildir.	Büyük şehirlerin mevcut durumlarına, ayrıca ÖİB'ler ile rekabete hazır bir yapı için hizmet merkezlerinin alt birimlere sahip olması gerekmektedir.
6	MBRD hizmetleri ile test ve ölçme araçlarının uzmanlaşmış birimlerde yürütülmesine ihtiyaç bulunmaktadır.	MBRD hizmetlerinin, mesleki rehberliğin ve test ve ölçme cihazlarının etkinliğinin artırılabilmesi için merkezi ve uzmanlaşmış hale getirilmesi gerekmektedir.
7	Taşra hizmet birimleri, yapısal olarak danışmanlık hizmetlerine uygun değildir.	Taşra hizmet birimlerinin, danışmanlık hizmetlerine uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.
8	Taşra hizmet birimleri (<i>büyük çoğunluğu</i>), 2011 yılı öncesi dönemde danışmanlık tecrübesine sahip değildir.	Taşra hizmet birimlerinin, danışmanlık tecrübesi dikkate alınarak yenilenmiş bir yapıyla uyumlandırılması gerekmektedir.
9	İş ve meslek danışmanları, randevulu çalışma takvimlerini kullanamamaktadır.	Danışmanların, çalışma programı yapabilmelerine imkân tanıyan mevcut sistemin, standart çalışma programları ile desteklenmesi gerekmektedir.
10	Taşra teşkilatında kullanılan yönetici hattı/zinciri, etkili ve hızlı bir sevk-idare için uzundur.	Yönetici zincirini, özellikle İl Müdürlüklerinde kısaltabilecek ve modüler hale getirerek uzmanlaştırabilecek bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.
11	İş ve meslek danışmanı yeterliliğine sahip, ancak bu alanda kullanılmayan "atıl personel" kapasitesi bulunmaktadır.	Danışman yeterliliğinin, İŞKUR'un tüm taşra personeli kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması gerekmektedir.
12	Danışmanlara göre, danışman sayısı; memurlara göre, memur sayısı yetersiz görülmektedir.	İş ve meslek danışmanı ile memur personel sayısında dengesizliğe çözüm bulabilecek, yönetici tercihine uyumlu ve performansa odaklı bir düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır.
13	Danışmanlara tanınan mali haklar ve kariyer imkânları ile memurlar ve yöneticilere verilen haklar uyumsuzdur.	Danışman yeterliliğine sahip tüm personeli, mali haklar ve kariyer imkânları bakımından birleştirici bir düzenleme yapılması gerekmektedir.
14	Yöneticilerin, danışmanlık hizmetleri alanındaki bilgileri yetersiz görülmektedir.	Yöneticilerin, danışman yeterliliğine sahip olmasını sağlayacak özendirici düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.
15	Taşra teşkilatında, (<i>İl müdür yardımcıları ve şube müdürlerinin benzer görevler yaptığı değerlendirildiğinden</i>) atıl yönetici kapasitesi ve yönetici sabiti bulunmaktadır.	Taşra teşkilatına uyumlu ve İŞKUR'un taşra teşkilatına özel, atıl yönetici kapasitesini azaltıcı ve yönetici sabiti oluşmasına engel düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır.
17	Şube müdürlerinin, gerek disiplin işleri gerekse yönetim kademeleri bakımından durumları net değildir.	Disiplin işlemleri bakımından, şube müdürlerinin disiplin ağı içerisindeki durumuna çözüm bulunması gerekmektedir.

Kaynak: Alan araştırması bulguları, yapılandırılmamış mülakatlar, mevzuat incelemesi ve literatür taraması sonuçlarına dayanarak yazarak oluşturulmuştur.

4.9. İŞKUR'UN TAŞRA TEŞKİLATINA YÖNELİK MODEL ÖNERİSİ

1946 yılından günümüze KİK'in taşra teşkilatı Yurt, Ajanlık, Büro, Şube, İl Müdürlüğü ve Bölge Müdürlüğü gibi yapısal değişiklikler gerçekleştirmiştir. 1946 yılından 2012 yılı başına kadar geçen süre zarfında gerek İİBK'nın gerekse İŞKUR'un taşra teşkilatına uygun ve hizmetin gereklerine özel bir kadro unvanı kullanılmamıştır. Personel türüne özel ve yenilikçi düzenlemeler genellikle merkez teşkilatında gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'de KİK'in merkez ve taşra teşkilatında özelleştirilmiş ilk unvan kullanımı "İİBK Uzmanı ve Yardımcısı" düzenlemesiyle 1979 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeyi 2000 yılında gerçekleştirilen ve hayata geçirilen "İstihdam ve Meslek Uzmanı ve Yardımcısı" unvanları takip etmiştir. 2011 yılında başlatılan çalışmalarla hayata geçirilen taşra kariyer uzmanı "İl İstihdam Uzmanı ve Yardımcılığı" kadroları ile taşra teşkilatının ana hizmet yürütücüsü "İş ve Meslek Danışmanlığı" kadroları, taşra teşkilatına özel ilk kadrolar olmuştur.

Bu kapsamda Türkiye'de kamu kurumlarını yapılandırma çalışmalarının merkez teşkilatını kapsayıcı şekilde yapılabilmesi alışkanlığının İŞKUR için de geçerli olduğu görülmektedir.⁶⁷⁹

İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik, servis yapılarının düzenlenmesi, taşra kariyer uzmanı kadroları ve mesleki yeterlilik belgesine ana hizmet yürütücü kadrolarının temini sırasıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak taşra teşkilatına yönelik umut verici bu düzenlemeler taşra servis yapısının geliştirilmemesi ve güncellenmemesi, taşra kariyer uzmanı kadrolarının hayata geçirilememesi ve sözleşmeli statüde kurgulanan iş ve meslek danışmanlığı sistemi sisteminin sonlanması neticesinde sürdürülememiştir.

⁶⁷⁹ YILMAZÖZ Mehmet (2009), "Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Sorunu", *Maliye Dergisi*, Sayı 157, s. 293-302. ; ÜSDİKEN Behlül ve WASTI Arzu S. (2002), "Türkiye'de Akademik Bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya İnsan Kaynakları Yönetimi 1972-1999", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 3, s. 1-37. ; EROĞLU Osman (2016), "1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 12, Sayı 29, s. 181-194. ; ŞAYLAN Gencay (2000), "Devlet Reformu Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş", TESEV Yayınları 18, Acar Matbaacılık, İstanbul. ; BUCAKTEPE Adil (2014), "Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3-4, s. 459-489.

İş ve meslek danışmanlığı, sözleşmeli personelin kadroya geçişine imkân veren 6495 sayılı Kanuna⁶⁸⁰ dayanarak hazırlanan “*İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*”⁶⁸¹ ile mesleki yeterlilik belgesine sahip “veri hazırlama ve kontrol işletmenliğine” dönüşmüştür. İŞKUR’un taşra teşkilatına yönelik hayata geçirilmiş ve devam eden tek düzenleme görünümündeki iş ve meslek danışmanlarının temini karmaşık bir haldedir. İş ve meslek danışmanları kendi aralarında; İŞKUR kursuna katılmış sözleşmeli İMD, İŞKUR kursuna katılmamış sözleşmeli İMD, kadrolu İMD, İŞKUR dışından İMD, İŞKUR içinden İMD, İŞKUR içinden engelli statülü İMD ve İŞKUR dışından mülakatla istihdam edilmiş sözleşmeli İMD olarak ayrılmaktadır.

2018 yılından itibaren (pilot uygulamalarla) iş ve meslek danışmanlarının faaliyetleri;⁶⁸² iş danışmanlığı (*ilk ve işe gönderme/plasman*), meslek danışmanlığı (*iş ve meslek danışmanlığı ve MBM*), işveren danışmanlığı (*işveren servisi*), engelli danışmanlığı (*engelli kontenjan takibi*) ve iş kulübü faaliyetleri (*iş arama becerileri eğitimi*)⁶⁸³ olarak ayrıştırılarak 2012 yılı öncesi çalışma yapısına benzer bir uygulama düzenine girilmiştir.⁶⁸⁴

İŞKUR’un taşra teşkilatına yönelik bir arayış içinde olduğu, ancak kapsamlı, tutarlı ve sürdürülebilir bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir. İŞKUR’un taşra teşkilat yapısının ve yönetim sisteminin, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygunluğuna yönelik alan araştırması bulguları da bu değişim ihtiyacını desteklemektedir.

⁶⁸⁰ 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 2 Ağustos 2013, sayı: 28726. ; (73. maddenin u bendiyle, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunun 15. maddesine eklenen fıkra.)

⁶⁸¹ İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28 Mart 2014, sayı: 28955.

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 6 Mart 2015, sayı: 29307.

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mayıs 2019, sayı: 30435.

⁶⁸² İŞKUR (2018 b), Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Sistemi Kılavuzu, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Yönetici Bilgi Notu, s. 7.

⁶⁸³ Kalkınma Bakanlığının 2015-2017 Yılı Yatırım Programı dâhilinde uygulamaya konulan İş Kulüpleri pilot bir uygulama olup ilk uygulamaları; İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Sakarya, Mersin, Denizli, Çanakkale ve Trabzon illerinde gerçekleştirilmiştir. 2017 yılı itibariyle 12 İl’de bulunan 16 birimde yürütülür hale gelen faaliyetler 2019 yılı itibariyle 33 İl’de bulunan 38 İş Kulübünde verilmektedir. *Bilgi için:* İŞKUR (2017), *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 59 ; İŞKUR (2018), *İstidamda 3i*, Sayı 26, s. 15. ; İŞKUR (2018), *İstihdamda 3i*, Sayı 29, s. 7-19.

⁶⁸⁴ BODUR Zeynep (2013), a.g.t., s. 32.

Merkez teşkilatını 2000, 2003 ve 2011 yıllarında yeniden yapılandıran İŞKUR'un taşra teşkilatını; yenilenmiş merkez teşkilatına, genç ve dinamik personeline, modern teknik altyapısına ve uzun yıllara dayanan kurumsal deneyimine uygun şekilde yapısal, yönetsel ve sistemsel dönüşüme sokması gerekmektedir.

Bu bölümde İŞKUR'un taşra teşkilat yapısı, yönetim sistemi ve iş ve meslek danışmanlığı uygulamalarını birleştirici yapısal, yönetsel ve sistemsel öneriler getirilmiştir. Çalışma, İŞKUR'un taşra teşkilatını konu edindiğinden bölüm içerisinde merkez teşkilatına yönelik önerilerde bulunulmamıştır.

İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik ilk düzenleme önerisi taşra yapısının:

- Kurmay/Yardımcı birimler, (*yerelde - merkezi*)
- Yardımcı/Uygulayıcı birimler, (*yerelde - yaygın*)
- Uygulayıcı birimler, (*yerinde - yerel*) olarak yeniden düzenlenmesidir.

Kurmay, yardımcı ve uygulayıcı birimler olarak yapılandırılacak İŞKUR taşra teşkilatı ile uygulama birimleri ortak birimler haline getirilebilecektir.⁶⁸⁵ Özetle çalışma İŞKUR'u "yerelde merkezileştiren" aynı zamanda "yerelde yaygınlaştıran" ve "yerinde yerelleştiren" bir yapı hedeflemektedir.

Yerelde merkezi birimlerin uygulama niteliğinin devriyle; uzmanlaşmış, daha etkili ve yerinde birimlerle (*görece kırsal birimlerle*)⁶⁸⁶ hizmet verilebilecektir. Hizmetin "yerelde merkezileşmesi" yönetim ve uygulamanın birlikteliğinden doğan çatışmaları ortadan kaldıracaktır. Yerelde ve "yönetim odaklı müdürlüklere" bağlı, yerelde ve "yaygın merkezler", hedefe odaklı yerinde ve "yerel ofislerle", İŞKUR'un etkinliğinin artırılmasına katkı sağlayabilecektir.

Yapısal dönüşümle KİK taşra hizmet ağının coğrafik, bölgesel, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlara göre standart hizmet sunumu farklılaştırılabilir. Yerelde merkezileşen birimler merkezlerini ve merkezlerde ofislerini yerinde ve yerel bir biçimde özelleştirebileceklerdir.

⁶⁸⁵ SIMON Herbert A., vd. (1967), *Kamu Yönetimi*, (Çev. Kemal MIHÇIOĞLU), TODAİE Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, s. 260.

⁶⁸⁶ DPT (1977), Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Çalışma Sorunları Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No:1575-ÖİK:262, Ankara, s. 36.

Çalışma, İŞKUR'un geçmişteki, mevcut veya gelecekteki yapısına ilişkin akademik çalışmaların devamı ve yeni çalışmaların başlangıcı niteliğinde bütünleşik yapısal, yönetsel ve sistemsel dönüşüm önerileri getirmektedir.⁶⁸⁷

Yapısal dönüşüm önerileri; İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleri başlıklarında toplanmıştır. Yönetsel dönüşüm önerileri; İŞKUR Müdür Yardımcılığı başlığı altında toplanmıştır. İş ve meslek danışmanlığı sistemine yönelik öneriler; İŞKUR Danışmanlık Tazminatı ve Danışman Takvimi/Sıra Döngüsü başlıkları altında toplanmıştır.

Yapısal dönüşüm önerileri başlığı altında, İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik İŞKUR Müdürlük, İŞKUR Merkez ve İŞKUR Ofis önerileri getirilerek, taşra teşkilatı; uzmanlaştırılmış, yaygınlaştırılmış ve özelleştirilmiştir.

Yönetsel dönüşüm önerileri başlığı altında, İŞKUR müdür yardımcılığı unvanı oluşturularak yapısal dönüşüm önerisi ile uyumlu, yönetici zincirini kısaltıcı ve İŞKUR'un taşra teşkilatına uygun yönetici kadrosu oluşturulmuştur. Dönüşüm önerisiyle, yönetici unvanı uzmanlaştırılmış, merkez ve taşra ayrımı ortadan kaldırılmış ve yönetici çatışmasına çözüm getirilmiştir.

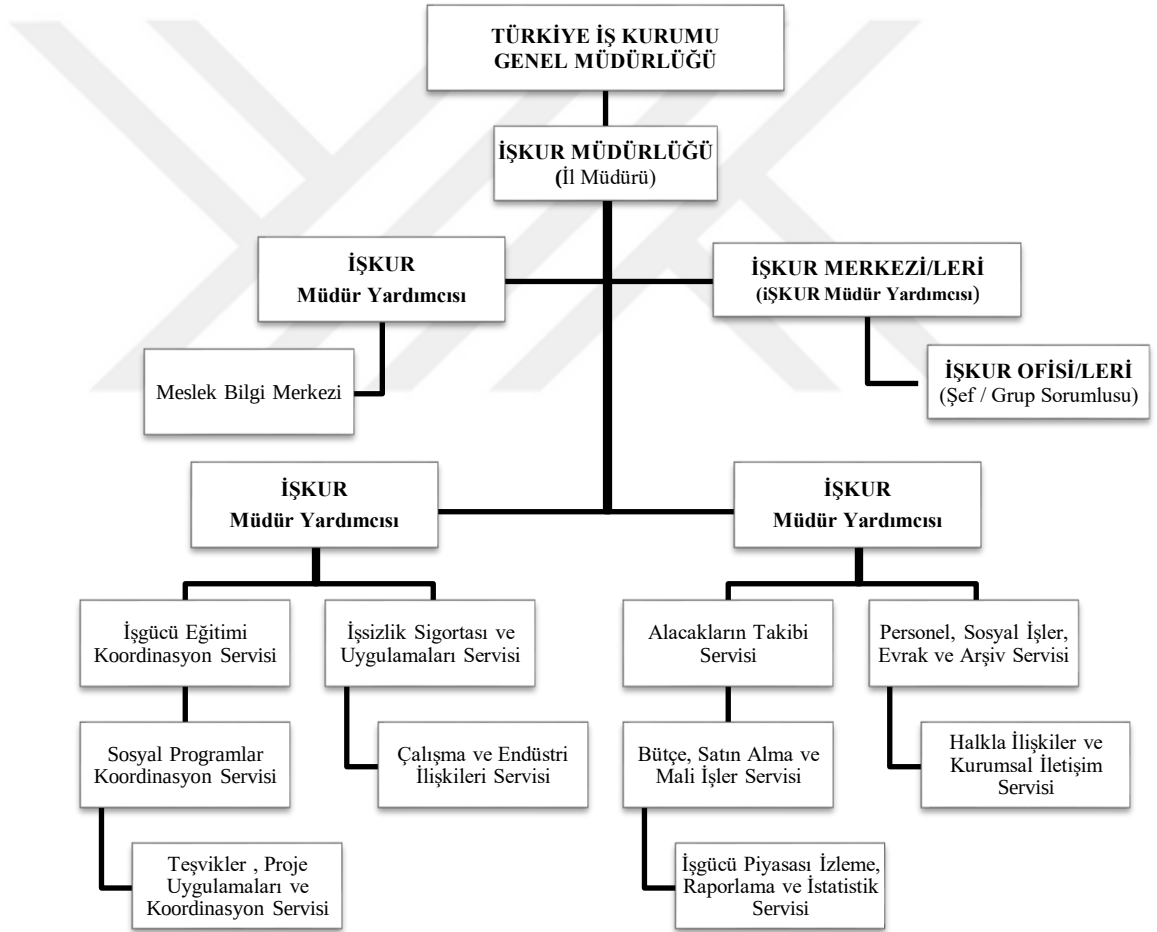
İş ve meslek danışmanlığı sistemine yönelik öneriler başlığı altında, İŞKUR danışmanlık tazminatı ve danışman takvimi önerileri getirilerek İŞKUR'un taşra teşkilatında ki asgari niteliklere sahip tüm personelin iş ve meslek danışmanı olarak çalıştırılabileceği ve bu personelin çalışma düzenine ilişkin öneriler getirilmiştir.

Türk KİK taşra teşkilatına yönelik model önerisi; *çalışma öncesinde ve esnasında yapılan literatür incelemesi ve doküman taraması, Türk KİK gelişim süreci, Dünya'dan seçilmiş KİK'lerin ve istihdam örgütlerinin yapıları ve gelişim süreçleri, Türkiye'de ve Dünya'da danışmanlık hizmetlerinin durumu ve gelişimi, iş ve meslek danışmanlarının performansları ile İŞKUR'un taşra teşkilatında çalışan personeline yönelik olarak gerçekleştirilen alan araştırması sonuçları*, harmanlanmak suretiyle geliştirilmiştir.

⁶⁸⁷ TÜRKMEN Hülya Akıntürk (1998), a.g.t., ; GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., ; COŞKUN Bayram (2003), a.g.t., ; GÖRÜCÜ İbrahim (2006), Türkiye'de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Malatya.

4.9.1. İŞKUR Müdürlük

Kamu kurumlarının taşra teşkilat yapılarının, Türkiye'nin yönetim sisteminden büyük ölçüde etkilendiği söylenebilir. "5542 sayılı İl İdaresi Kanunuyla" merkezi idarenin taşra yönetim sisteminde benimsediği yapıya uyumlu bir yapı kurma isteği mevcut yapıyı etkilemiştir.⁶⁸⁸ 1946 yılında faaliyetlerine başlayan Türk KİK taşra teşkilatında yapısal anlamda ilk değişimi 1978 yılında gerçekleştirmiş ve bölge yapılanmasına geçerek taşra teşkilatını bölge müdürlükleri altında yapılandırmıştır. 2000 yılını itibariyle bölge müdürlüğü yapılanmasını sonlandırarak İŞKUR İl Müdürlükleri ve İŞKUR Şube Müdürlükleri olarak yapılanmıştır.



Kaynak: Model önerisi kapsamında yazarca hazırlanmıştır.⁶⁸⁹

Şekil 4. İŞKUR Müdürlük Organizasyon Şeması (Model)

⁶⁸⁸ 5542 sayılı İl İdaresi Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 18 Haziran 1949, sayı: 7236.

⁶⁸⁹ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü mevcut yapısı ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için:* Ek. 11.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bölge müdürlükleri 2011 yılında kapatılarak bölge teşkilatına ait birimler ve personel İŞKUR'a devredilmiştir.⁶⁹⁰ İŞKUR taşra teşkilat yapısında herhangi bir değişikliğe uğramaksızın Bakanlığın taşra birimi haline getirilmiştir. Düzenlemeyle Türkiye İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Türkiye İş Kurumu Şube Müdürlüklerinin isimleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve İŞKUR Hizmet Merkezlerine dönüştürülmüştür.

Bakanlığın taşra birimi haline gelen İŞKUR'un taşra teşkilatı aynı zamanda Çalışma Genel Müdürlüğünün ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün taşra irtibatı haline geldiğinden bu birimlerle irtibatlı olarak Çalışma İlişkileri Servisleri kurulması istenilmiştir. Taşra hizmet birimleri, kurulacak yeni servisler için düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.⁶⁹¹ Yapısal dönüşümü hizmetin gerekleri doğrultusunda şekillenen İŞKUR, taşra teşkilatında işgücü piyasasına yönelik faaliyetlerinde; uygulamaya yönelik faaliyetler (özel sektör niteliğinde) ve mevzuata yönelik faaliyetler (kamu sektörü niteliğinde) olarak tanımlanabilecek iki yönlü yapısını 1946 yılında kuruluşundan 2011 yılında gerçekleştirilen son kapsamlı düzenlemeye kadar sürdürmüştür.

İŞKUR günümüzde de görevlerini mevzuata yönelik faaliyetler başlığında; yönetim, temsil, denetim ve idari işleri vb. görevleri kapsayan hizmetler görmektedir. Uygulamaya yönelik faaliyetler başlığında işgücü piyasasının ihtiyaçları ile iş arayan ve işverenlere yönelik aracılık hizmetleri vb. görevleri kapsayan hizmetler görmektedir. İŞKUR, mevzuata dayalı (pasif) görevleri ile uygulamaya dayalı (aktif) görevlerini bazı illerde sadece Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri (alt birimleri bulunmadığından) bünyesinde vermektedir.⁶⁹² Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleriyle ve Hizmet Merkezleri bazı illerde aynı bina içerisinde faaliyet göstermektedir.⁶⁹³

⁶⁹⁰ 1946 yılında kurulan Bölge Çalışma Müdürlükleri 1995 yılında gerçekleştirilen isim değişikliği ile Bölge Müdürlüğü adını almış ve 2011 yılı itibariyle kapatılmıştır.

Bilgi için; ÇSGB (2007), 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, s. 21. ; https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/2844/2006_faaliyetraporu.pdf (10.05.2019).

⁶⁹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 26/07/2013 tarih ve 2013-9 sayılı Genelgesi ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi Yayınlanmıştır.

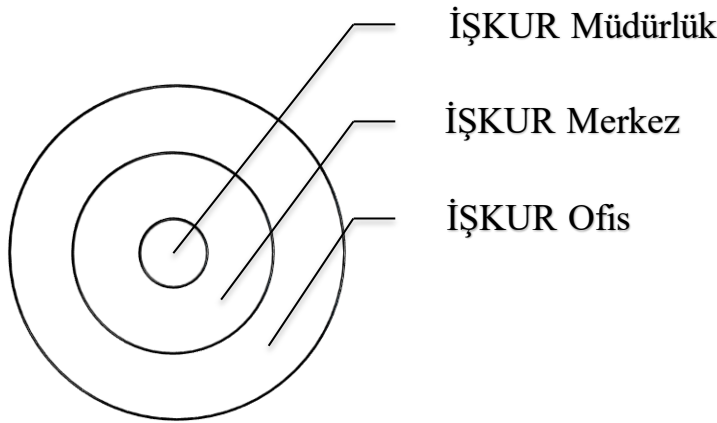
⁶⁹² İŞKUR'un 2017 yılı itibariye 31 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Hizmet Merkezi, 50 ilde ise sadece Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bulunmaktadır. ; *Bilgi için:* Ek. 18.

⁶⁹³ 2017 yılı itibariyle Ankara'da Çankaya Hizmet Merkezi ve İzmir'de Konak Hizmet Merkezi bu duruma örnektir.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin büyük çoğunluğunda idari hizmetler (pasif görevler) ile aracılık/eşleştirme hizmetleri (aktif görevler) birlikte sağlanmaktadır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile aynı birimde hizmet sağlayan veya 2 saat uzakta bulunan İŞKUR Hizmet Merkezlerinin (her ne kadar sorumluluk sınırları belli de olsa) aynı hizmeti üretmesi ve benzer performans sağlaması beklenmektedir. Bu durum kaynaklara yakınlık, uygunluk ve eşitlik bakımından hayatın doğal akışına ters bir durumdur.

Hizmet merkezleri sevk ve idare mekanizmasından ayrılmak suretiyle müstakil uygulama birimleri haline gelemediğinden zamanla sürgün yeri olarak görülen, vekâleten yönetimin benimsendiği, istenmeyen personelin gönderildiği ve personel sürekliliğini yitirmiş bir hal alabilmektedir. İŞKUR'un taşra hizmet birimleri; sorumluluk alanları coğrafi özelliklere, idarenin yönetim yapısına, hizmetin gereklerine ve sosyo-ekonomik yapıya uygun; polarize veya homojen planlama bölge nitelikleri dikkate alınarak planlandığında eşleştirme hizmetleri için bir çekim alanı/cazibe merkezi olabilecektir.⁶⁹⁴

İŞKUR'un taşra birimlerinin siyasi veya idari kararlardan bağımsız ve yerelde merkezileşmiş birimlerin koordinasyonunda uygulama odaklı birimlerce "İŞKUR Müdürlükleri" modeli kapsamında gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir.⁶⁹⁵



Kaynak: Model önerisi kapsamında yazarca hazırlanmıştır.

Şekil 5. Model Önerisi Kapsamında Taşra Teşkilat Yapısı

⁶⁹⁴ KOÇ Vural (2007), Orta Ölçekli Yerleşim Alanlarının Geleceğe Yönelik Büyümesinde Alternatif İl İçi İçsel Çekim Alanları Örneği, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Denizli, s. 38.

⁶⁹⁵ İŞKUR Ofisleri 6 danışman ve 1 yöneticiden, İŞKUR Merkezleri en az 3 ofis grubundan oluşmalıdır.

İŞKUR Müdürlükleri; model önerisi kapsamında taşra birimlerinin yerelde merkezileşmesini sağlayacak birimlerdir. İŞKUR Müdürlükleri planlama, izleme, koordinasyon ve uzmanlaşmayı sağlayıcı yapısıyla hizmetleri yerelde merkezileştirerek taşra hizmet ağını yaygınlaştırabilecektir. Alt birimlerin yaygınlaştırılması, hizmetlerin verimliliğinin artırılmasına ve uzun vadede özel sektör eli ile iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerin yürütümünü kolaylaştırabilecektir.

İŞKUR Müdürlükleri uygulama birimleri olmayacağından sevk ve idareye odaklı uzman taşra birimleri haline getirilebilecektir. Özellikle ÖİB'lerin işgücü piyasası hizmetlerinde etkinliğinin artmasıyla birlikte yerelde büroların izlemesini kolaylaştırıcı bir yapı sağlayabilecektir. İŞKUR Müdürlükleri, Bakanlığın bölge müdürlüklerinin İŞKUR'a devri sonrasında üstlendiği idari para cezası uygulamalarını, inceleme işlemlerini, teftiş ve denetimlere ilişkin faaliyetlerini -uygulayıcı olmayan yerinde merkezi kimliğiyle- daha etkili şekilde gerçekleştirebilecektir.⁶⁹⁶

İŞKUR Müdürlükleri bölüm altındaki diğer alt başlıklarda ele alınan İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofislerinin kurulmasıyla uygulama odaklı birimlerin sevk ve idaresini sağlayacaktır. İŞKUR Ofisleri, vatandaşla en yakın yerden ve doğrudan hizmet sağlayıcı birimler olarak kurgulanmıştır.

Bu kapsamda İŞKUR Ofisleri, ÖİB'lerin işgücü piyasasında aktif rol almasına yönelik düzenlemeler ardından kaldırılabilir. Türkiye'de ÖİB'leri teşvik eden uygulamalar ve yasal düzenlemeler günden güne artmaktadır. ÖİB'lerin istihdam hizmetlerine yön verebilecek yapısı aracılık hizmetlerinde rekabeti artırarak işgücü piyasasını canlandırabilecek niteliktedir. İŞKUR aracılık hizmetlerini İŞKUR Ofislerinin görev ve sorumluluk alanlarını ÖİB'lere devredebilecektir. İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Ofislerinin sevk ve idare deneyimiyle bu alandaki görevlerini özel sektör eliyle yürütebilecektir. İŞKUR İl Müdürlükleri yerinde merkezleşen sevk ve idare birimleri olarak yapılandırıldığında uygulamacı görevler üstlenecek iş ve meslek danışmanı unvanlı personele ihtiyaç duymayacaktır.

⁶⁹⁶ Çalışma daha önce de değinildiği üzere bu görevlerin Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünce yerine getirilmesi gerektiğini değerlendirmektedir. Ancak ilgili düzenleme üst yapı değişikliği gerektirmektedir. İŞKUR Müdürlükleri modelinin güçlü yanlarını somutlaştırmak ve mevcut duruma çözüm getirebilmek amacıyla ilgili kısım içerisinde ele alınmıştır.

Danışmanların İŞKUR İl Müdürlüklerinin uygulama birimleri olan İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleri bünyesinde çalıştırılması; iş ve meslek danışmanlarına uygun çalışma ortamı ve objektif çalışma kriterleri getirilmesini sağlayabilecektir. İŞKUR Müdürlükleri, mevzuattan kaynaklı mevcut görevlerini aksatmayacağı ve yerinde merkezileşmeyi sağlayabilecek aşağıdaki servis isim ve görevleriyle kurulabilir:

- İşgücü Eğitim ve Koordinasyon Servisi
- Bütçe, Satın Alma ve Mali İşler Servisi
- Sosyal Programlar Koordinasyon Servisi
- Teşvikler, Proje Uygulamaları ve Koordinasyon Servisi
- İşsizlik Sigortası ve Uygulamaları Servisi
- Çalışma ve Endüstri İlişkileri Servisi
- Alacakların Takibi ve Hukuk İşleri Servisi
- İşgücü Piyasası İzleme, Raporlama ve İstatistik Servisi
- Personel, Sosyal İşler, Evrak ve Arşiv Servisi
- Halkla İlişkiler ve Kurumsal İletişim Servisi
- Mesleki Bilgi Merkezi (*Ölçme, Değerlendirme ve Uygulama Merkezi*)

Yerel koordinasyon ve profesyonel yönetim merkezi haline gelen İŞKUR Müdürlükleri bünyesinde vatandaş odaklı hizmetler (MBM hariç) verilmeyeceğinden, iş ve meslek danışmanları, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleri aracılığıyla danışanlara yerinden ve aracısız hizmet verebileceklerdir. İŞKUR Müdürlüklerindeki servisler daha çok dağıt, topla ve raporla çalışmalarına ve uzmanlaşmaya dayalı yapılar haline getirilerek değişimlere hızlı cevaplar verebilecek birimler olabilecektir.

*İşgücü Eğitim ve Koordinasyon Servisi:*⁶⁹⁷ Meslek edindirme, değiştirme ve geliştirme amacıyla eğitim sonrası işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak ve nitelik kazandırmak amacıyla sürekli veya yaygın eğitim kurumlarınca hizmet verilen alanlara girmeyen işgücünün yetiştirilmesine odaklı servislerdir. Hükümetin veya genel müdürlüğün ulusal nitelikteki mesleki eğitim politikaları veya İİMEK kararları neticesinde mesleki eğitim kurslarının yürütülmesinden sorumlu servistir.

⁶⁹⁷ ÖİB'lerin yaygınlaştırılması sonrasında bireysel eğitim planlarının onay makamı haline geleceği düşünüldüğünden diğer programlardan ayrı bir servis olarak kurgulanmıştır.

Bütçe, Satın Alma ve Mali İşler Servisi: Bütçe olanakları dâhilinde transfer edilen mali kaynakların takibi kullanımını sağlayan ve 5018 sayılı Kanuna göre alım süreçlerinin kontrolünü gerçekleştiren servistir. Servisin Muhasebeci unvanlı Muhasebe Yetkilisinin sevk idaresinde olmalıdır.

Sosyal Programlar Koordinasyon Servisi: Ulusal veya yerel niteliğe sahip plan, proje ve programlar kapsamında işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre uygulanacak; toplum yararına programlar, sosyal çalışma programları, girişimcilik eğitimleri ile kadınlara ve engellilere yönelik projelerin koordinasyonunun sağlandığı servistir.

Teşvikler, Proje Uygulamaları ve Koordinasyon Servisi: Ulusal nitelikte programlanmak suretiyle illerde uygulamaya konulacak, işverenlere yönelik teşvikler ile iş arayanların istihdam edilebilirliğini arttırıcı proje ve programların işverenlere aktarılmasına yönelik işveren danışmanlığı hizmetlerinin yürütüldüğü servistir.

İşsizlik Sigortası ve Uygulamaları Servisi: İşsizlik Sigortası Kanunu ile sigorta hizmetinin tarafı olan ve uygun şartları taşıyan iş arayan ve işverenlere yönelik İşsizlik Ödeneği, İş Kaybı Tazminatı, Ücret Garanti Fonu, Kısa Çalışma Ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı, Yarım Çalışma Ödeneği gibi ödemelerin tekleştirme merkezi haline gelerek birimlerce yapılan başvuruların kontrol ve bağlama servisidir.

*Çalışma İlişkileri ve Hukuk Servisi:*⁶⁹⁸ İşsizlik sigortası, mesleki eğitimler idari para cezaları veya proje ve programlardan kaynaklı devlet veya kurum alacak süreçlerinin takip edildiği servistir. Serviste avukat unvanlı personel çalıştırılmalıdır.⁶⁹⁹

Alacakların Takibi Servisi: İşsizlik sigortası, mesleki eğitimler, idari para cezaları veya proje ve programlardan kaynaklı ödenmeyen, fazla veya yersiz ödemesi yapılan kamu alacakların tespiti ve tahsilinin yürütüldüğü servistir.

İşgücü Piyasası İzleme, Raporlama ve İstatistik Servisi: İŞKUR Müdürlüklerinde ihtiyaç duyulan raporlama, işgücü piyasası analiz planlamaları ve istatistiki verilerin sağlıklı şekilde sisteme aktarılmasına katkı sağlayacak nitelikte verileri sağlayacak

⁶⁹⁸ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün taşra birimi olarak görüldüğünden İŞKUR bünyesinde faaliyet göstermektedir

⁶⁹⁹ Çalışma ilişkileri servisi, mevcut uygulamada Bölge Çalışma Müdürlüklerinin kapatılması sonrasında İŞKUR'a devir edilen görevlerin yürütüldüğü ve idari açıdan Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı görevlerin yürütüldüğü servislerdir. Servislerin uhdesindeki görevlerin İŞKUR tarafından uygulanan idari para cezası uygulamaları ve görevleri ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

servistir. İl istihdam uzmanları ve yardımcıları ile uzmanların ve istatistikçilerin çalıştırılmasının uygun olduğu servistir.

Personel, Sosyal İşler, Evrak ve Arşiv Servisi: İnsan kaynağına ait talep ve isteklerin sonuçlandırıldığı, ücret, sosyal ödemeler gibi mali işleri yürütecek servistir. E-dönüşüm neticesinde edys ve ebys gibi evrak süreçlerinden geçildiğinden, tek noktadan evrak girişinin, arşivlenmesinin ve çok noktadan evrak çıkışını koordine eden Arşivci ve Kütüphaneci unvanlı personelin çalışmasının uygun olduğu servistir.

Halkla İlişkiler ve Kurumsal İletişim Servisi: Taşra teşkilatında özel kalem veya müdürlük makamına ait bir ön çalışma bürosu bulunmadığından, kurumsal imaj ve tanıtım faaliyetleri ile İİMEK sekreteryası görevlerinin yürütüldüğü servistir.

*Meslek Bilgi Merkezi (Ölçme, Değerlendirme ve Uygulama Merkezi):*⁷⁰⁰ İŞKUR müdürlükleri bünyesinde İMD'ler tarafından eşleştirme hizmeti verilmeyeceğinden İŞKUR Müdürlükleri her il içerisinde MBM hizmet sağlayıcısı haline getirilmelidir. MBM'ler danışanların meslekler hakkında bilgi alabildiği, ölçme ve değerlendirme araçlarıyla testlere tabi tutulabildiği, iyileştirme faaliyetlerinin yürütüldüğü (İş kulübü faaliyetleri, iş arama becerileri seminerleri vb.) mevcut hizmetlerini geliştirebilecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Merkez (servis) İŞKUR merkezlerince veya İŞKUR ofislerince yönlendirilen ihtiyaç sahiplerine yönelik merkezlerdir.

MBRD hizmetlerinin yürütümünden/organizasyonundan sorunlu birimler haline getirilecek MBM'ler "iş ve meslek danışmanlığı" hizmetlerini koordine edebilecektir. İŞKUR'un tüm birimlerinde MBM bulunmadığından hareketle, her İŞKUR Müdürlüğünde veya her İŞKUR Ofisinde MBM açılması gerekmemektedir. MBM'ler İŞKUR Müdürlükleri bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlayan birimler olacaklardır. İŞKUR'un standart olmayan hizmet binaları ve servis düzenleri kurumsal imajına zarar vermektedir.⁷⁰¹ Bu kapsamda İŞKUR Müdürlükleri altında yaygınlaştırılan İŞKUR Merkezlerinde ve İŞKUR Ofislerinde standart servis düzenlerinin kullanması gerekmektedir.

⁷⁰⁰ 1980'lerin başında İİBK birimlerinde kurulması planlanan "İşgücü Yetiştirme ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri" ile Meslek Bilgi Merkezlerini psiko-teknik test uygulama merkezi haline getirmek amaçlanmaktadır. *Bilgi için:* İİBK (1982), a.g.e., s. 41.

⁷⁰¹ ALKIBAY Sanem ve AYAR Candan Özgün (2013), "Kurumsal İmaj Yönetimi: Türkiye İş Kurumu Örneği", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 46, Sayı 1, s. 52.

Mevcut Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin İŞKUR Müdürlüklerine dönüştürülmesiyle aktif hizmet birimi nitelikleri sonlanacağından danışmanlık hizmetlerine uyumlu düzenlemelere ihtiyaç duyulmayacaktır. Bu kapsamda güven ve sorumluluğun rengi olarak nitelenen mavi ve lacivert⁷⁰² renklere sahip İŞKUR logoları⁷⁰³ ve tefrişatı İŞKUR'un marka değeri dikkate alınarak İŞKUR Müdürlüklerince kullanılmaya devam edebilecektir.

4.9.2. İŞKUR Merkez

İŞKUR Müdürlüklerini tamamlayıcı nitelikte kurulması düşünülen, yerelde yaygın birimlere model önerisi içerisinde İŞKUR Merkez adı verilmiştir. Türk KİK kuruluşundan günümüze yönetim yapısı ve personel rejimi bakımından merkezi idare yapısına ve il idare yapısına uyumlu şekilde yapılandırılmıştır. İŞKUR Merkezlerinin il idare yapısına uygun olarak il merkezlerinde açılacak İŞKUR Müdürlüklerinin yönetim alanı içerisinde açılabilir.

İŞKUR Merkezi açma şartlarının; ilçe merkezi, cazibe merkezi, organize sanayi bölgesi veya ekonomik ve sosyal değere sahip alanlara uygun planlanması gerekmektedir.⁷⁰⁴ İŞKUR Merkezlerinin, İŞKUR Ofis sayısına oranlı şekilde açılabilir.⁷⁰⁵

*Hizmet Merkezi açılabilmesine yönelik şartlar günümüz itibarıyla; nüfusu 30.000 binden ya da sigortalı sayısı 5.000'den fazla olan ilçelerde. Sigortalı sayısı 5.000'den fazla olan sanayi ve ticaret merkezlerinde. Nüfusu 20.000'den ya da sigortalı sayısı 2.500'den az olmamak üzere İŞKUR'un bir birimine en az 30 km uzakta olan yerlerde bir şube ve Nüfusu 300.000 binden fazla olan ilçelerde ise birden fazla hizmet merkezi kurulabilmesi Genel Müdürün önerisi ve ilgili Bakanın onayına bağlanmıştır.*⁷⁰⁶

⁷⁰² BOZDEMİR Bilal Semih (2016), "Renklerin Dünyası", *Psikolojim*, Temmuz, s. 33.

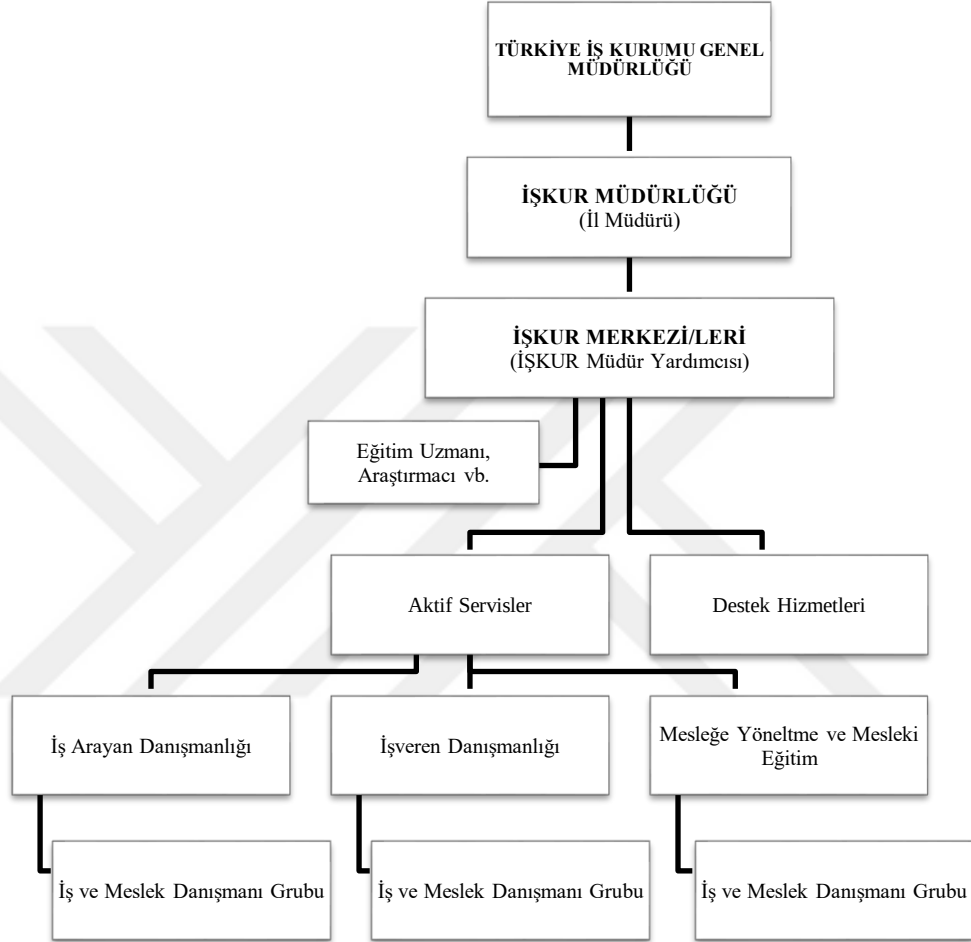
⁷⁰³ İŞKUR'a ait logolar ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için: Ek. 1.*

⁷⁰⁴ KARADENİZ Oğuz (2017), "İşgücü Piyasasında Etkinliğini Arttıran Bir Kamu İstihdam Kurumu Olarak İŞKUR", *İstihdamda 3i*, Sayı 25, s. 33.

⁷⁰⁵ 4904 sayılı Kanunun 12. maddesinin önceki hali: "taşra teşkilatının il merkezlerinde İl Müdürlükleri ve ilçe merkezlerinde ise merkez nüfusu 100.000 ile sigortalı sayısı 10.000'in üzerinde olan ilçelerden gerekli görülenlerde açılacak şube müdürlüklerinden oluşur." şeklindedir.

⁷⁰⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlık Makamının 10 Temmuz 2013 tarih ve 21151 sayılı olurları ile kabul edilen: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Görev, Yetki, Sorumlulukları ile Hizmet Merkezlerinin Kuruluş Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesindeki ifadedden aktarılmıştır.

İŞKUR tarafından günümüzde kullanılan mesafeye dayalı şartların, birimler arasındaki ulaşımı kolaylaştırıcı; çift yol, otoban, deniz ulaşımı, hafif raylı sistem veya tünel gibi yapılar ile internet erişimi ve altyapısı dikkate alınmaksızın sabite indirildiği ve modern bir yaklaşım olmadığı düşünülmektedir.



Kaynak: Model önerisi kapsamında yazarca hazırlanmıştır. ⁷⁰⁷

Şekil 6. İŞKUR Merkez Organizasyon Şeması (Model)

Model önerisi başlığı altında önerilen birimlerinin tespitinde; nüfus, sigortalı sayısı, sanayi ve ticaret merkezi kimliği ve farklı bir İŞKUR birimine uzaklık gibi şartları birleştirici iki başlık belirlenmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi il idare merkezlerinde İŞKUR Müdürlüklerinin kurulmasıdır.

⁷⁰⁷ Hizmet Merkezlerine ait mevcut yapı ekler bölümünde verilmiştir. *Bilgi için:* Ek. 11.

Cumhuriyetin ilk yıllarında hazırlanan Mesai Kanunu Layihasında nüfusu 5.000'den fazla olan kasabalarda yerleştirme idareleri kurulması teklifinin 1924 yılı itibariyle yapıldığı dikkate alınması gereken bir durumdur.⁷⁰⁸

İŞKUR Müdürlüklerince il sınırları içerisindeki nüfus, sigortalı sayısı, cazibe merkezleri ve ticaret ve sanayi alanı niteliği taşıyan alanlara ve bu alanların çekim alanlarına uyumlu şekilde “hizmet alanı yoğunluğu” veya “hizmet alanı sabiti” belirlenerek İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleri açılmalıdır.⁷⁰⁹

İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofislerinin iç ve dış tasarımlarının, standart görünüme sahip ve İŞKUR Müdürlüklerinden farklı renkler kullanan görünüme kavuşması, dönüşüm ve yenilenme algısına katkı sağlayacaktır.

Birimlerin görünümlerinin yeni yapıya ve görevlere uygun şekilde; danışanların hizmet alımından çekinmeyecekleri, daha renkli, sosyal anlamda destekler alabilecekleri, mahremiyete uygun bir alan haline getirilerek, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin ihtiyaç duyduğu çalışma düzeni kurulabilecektir.

İŞKUR Merkezleri, koordinasyon ve uygulama birimleri olarak değerlendirilmelidir. İŞKUR Merkezlerinde kurulacak aktif servislerde tercihen iş ve meslek danışmanı unvanlı personel çalıştırılmalıdır.

İŞKUR Merkezlerindeki pasif servislerde, tercihen iş ve meslek danışmanlığı belgesine sahip olmayan personel çalıştırılmalıdır. İŞKUR Merkezleri, aşağıda belirtilen servis isim ve görevleriyle kurulabilir;

- Başvuru, Randevu, İlk Kayıt ve İş Arayan Danışmanlığı Servisi
- Teşvikler, Destekler ve İşveren Danışmanlığı Servisi
- Mesleğe Yönelme ve Mesleki Eğitim Servisi
- Satın Alma, Mali ve Sosyal İşler Servisi
- Personel, İletişim ve Teknik Destek Servisi
- İşgücü Piyasası İzleme, Raporlama ve İstatistik Servisi

⁷⁰⁸ GÜLMEZ Mesut (1983 b), *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)*, TODAİE Yayın No:204, Ankara, s. 269. ; GÖRÜCÜ İbrahim (1999), a.g.t., s. 21.

⁷⁰⁹ 2017 yılı itibariyle; Ardahan, Artvin, Bartın, Bayburt, Burdur, Çankırı, Edirne, Gümüşhane, Iğdır, Kırıkkale, Kilis ve Tunceli illerinin il geneli nüfusları 200.000’in altındadır. *Bilgi için*; Ek. 18.

Başvuru, Randevu, İlk Kayıt ve İş Danışmanlığı Servisi: Başvuru sahiplerinin ilk kayıt, kayıt güncelleme, randevu, iş arama, işe gönderme, mesleğe yönlendirme, mesleki eğitim, sosyal yardımlar ve programlar hakkında bilgileri tek noktadan ve iş ve meslek danışmanları eliyle gerçekleştiren birimlerdir.

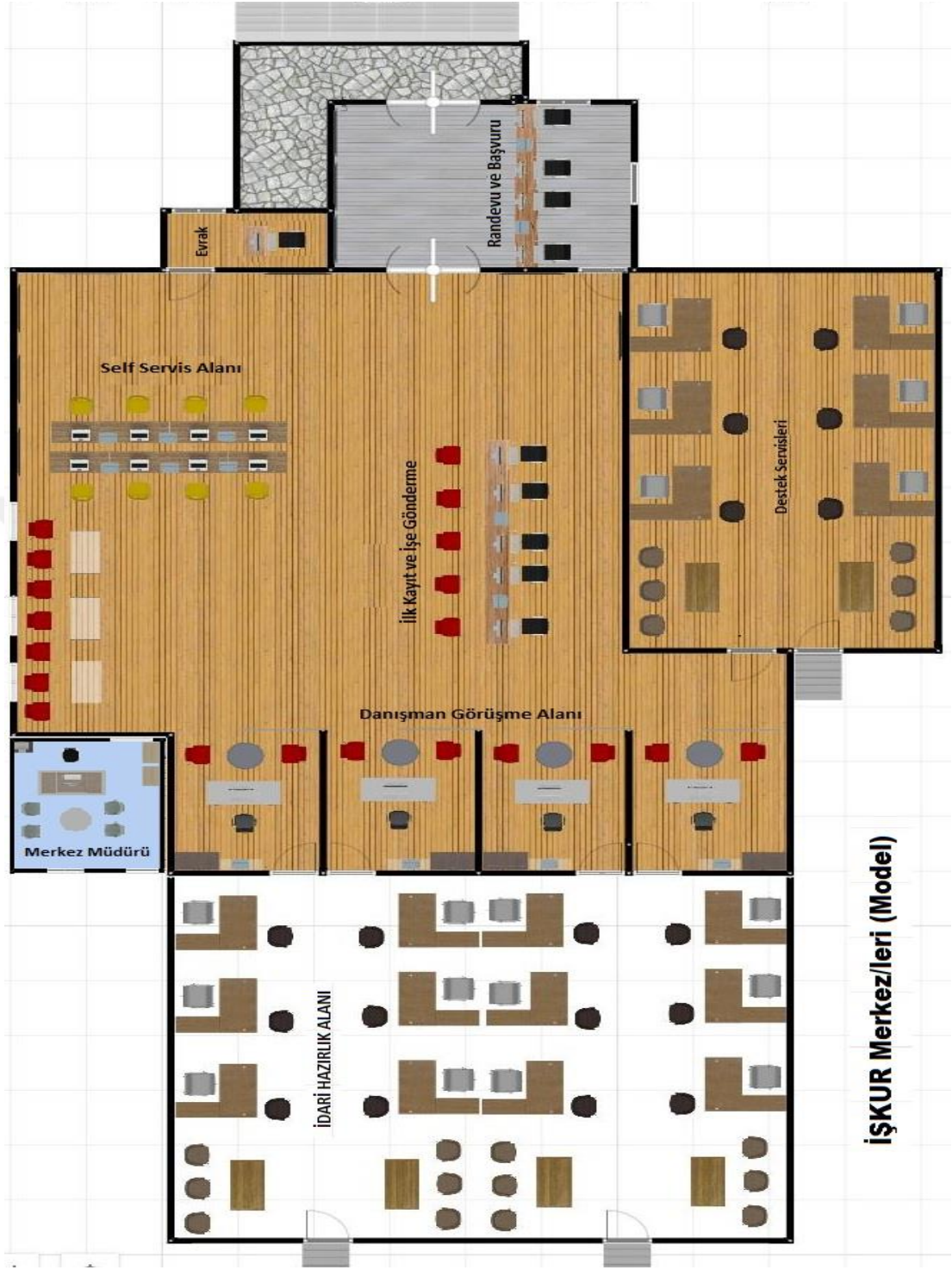
İŞKUR Merkezleri, yararlanıcıların tek merkezden (*tek nokta ifadesi İŞKUR Ofisleri için kullanılmıştır.*) hizmet alabilecekleri görece daha büyük ve ikinci kademe hizmet birimleri olmalıdır. İŞKUR Merkezlerine danışanların girişi ardından ilk olarak bilgilendirme, ihtiyaç tespiti ve yönlendirmesi yapılacaktır. Danışanların randevulu işlemler için randevuları verilerek yönlendirmeleri sağlanacaktır. Danışan yoğunluğu “danışan yönlendirme sistemi” ve “internet randevusu” ile azaltılabilecektir.⁷¹⁰

Randevu bölümü, danışmanların çalışmalarını organize edebilmelerine imkân tanıyan “danışman takvimi/sıra döngüsü” dikkate alarak randevu vereceğinden, başvuru sahibinden sorumlu danışman ilk kayıt, kayıt güncelleme, işsizlik sigortası ve programlar hakkında ön bilgilere sistem üzerinden sahip olacağından sorumlu danışmanca randevu verilebilecektir.⁷¹¹

Danışan değerlendirmesinin elektronik ortama aktarılması ve “danışman takvimi/sıra döngüsü” üzerinden randevu veren birimlerce iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygun çalışma ortamı sağlanabileceğinden randevu öncesi hazırlık döneminde; danışana özel çalışma planları hazırlanabilecektir.

⁷¹⁰ İŞKUR’un taşra teşkilatında DYS adı altında verimli bir şekilde kullanılan yönlendirme sistemidir. Sistem, danışan yönlendirmesinde yaşanan sorunlara çözüm bulmak amacıyla, 2015 yılında Konya’da geliştirilerek kullanılmaya başlanmıştır. Konya, Denizli ve Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde de kullanılmaya başlaması ardından, İŞKUR Genel Müdürlüğünce sistem Türkiye genelinde kullanılabilir hale getirilmiş ve 2017 yılından itibaren taşra teşkilatına yaygınlaştırılmıştır.

⁷¹¹ İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı randevularını “www.iskur.gov.tr” veya “www.turkiye.gov.tr” adresi üzerinden bireysel veya grup görüşmesi başlıkları altında vermektedir.



Kaynak: Danışmanlık hizmetleri özelinde ülke örnekleri, mevcut yapı ve model önerisi dikkate alınarak yazarca hazırlanmıştır.⁷¹²

Şekil 7. İŞKUR Merkez Yerleşim Planı (Model)

⁷¹² İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofislerinin her biri için farklı ve taşra genelinde her birim için aynı dış görünümün sağlanması ve hizmetin uygulama (yerleşim), alanlarının standartlaştırılması, İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygun çalışma ortamının sağlanmasını ve danışmanlık hizmetlerinin daha etkin şekilde verilebilmesini sağlayabilecektir.

Randevulu çalışma yoğun faaliyet dönemlerinde sepetleme ⁷¹³ yönteminin kullanılmasını önleyecektir. ⁷¹⁴ Randevu bölümünce bilgi güncelleme, program ⁷¹⁵, işsizlik sigortası veya dilekçe ile yapılan diğer başvuruları için randevu verilmeyeceğinden işlemler bu bölüm tarafından derhal tamamlanabilecektir. Danışman “randevu takvimi/sıra döngüsünün” görev veya randevu bakımından uygun olması halinde danışan bilgilendirilerek başka bir danışman takvimine alınabilecektir.

Teşvikler, Destekler ve İşveren Danışmanlığı Servisi: İlk başvurudan itibaren süreç iş arayanlar ve işverenler açısından benzer şeklide yürütülecektir. Ancak işverenlerin, İŞKUR aracılığı ile iş arayanlara istihdam sağladıkları göz önüne alınarak istihdama yönelik talepleri öncelikli olarak danışman takvimine aktarılacaktır. Çalışma sistemi danışanlarla aynı süreçleri kullanabilecektir.

Mesleğe Yönelme ve Mesleki Eğitim Servisi: İŞKUR Merkezleri, mesleki rehberliğin ve mesleğe yönlendirme faaliyetlerinin İŞKUR Müdürlüklerindeki Meslek Bilgi Merkezleriyle koordinasyonunu sağlayan ve iş ve meslek danışmanlarınca hazırlanacak bireysel mesleki eğitim tekliflerinin, kontrol ve onay birimi olabileceklerdir. Yerel program ve projelerin başvuru ve ödeme işlemleri de bu servişçe yürütülecektir.

Satın Alma Mali ve Sosyal İşler Servisi, Personel İletişim ve Teknik Destek Servisi ve İşgücü Piyasası İzleme Raporlama ve İstatistik Servisi; Pasif servis tanımlı bu servislere ek birimlerin açılması, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve Personel Dairesi Başkanlığınca sağlanabilecektir. Personel durumu ve hizmet alanı dikkate alınarak servisler “Destek Servisi” adı altında da birleştirilebilecektir.

4.9.3. İŞKUR Ofis

İŞKUR Ofisleri, hizmetlerin yerinde ve yerel ihtiyaçlara odaklı bir şeklide tek noktadan ve hızlı bir biçimde verilmesini sağlayabilecektir. Hizmetlerin tek noktadan sunumu; başvuru sahiplerinin işlemlerinin başvurudan sonuçlanma aşamasına kadar geçen süreci kapsamaktadır.

⁷¹³ İİBK döneminden kalma jargondur. Danışan veya başvuru sahibi yoğunluğunun, derinlemesine yapılmayan kayıt veya güncelleme işlemi ile yoğunluğunun azaltılmasına verilen isimdir.

⁷¹⁴ İŞKUR’da hali hazırda aktif olarak kullanılmayan danışan randevu takip sistemi bulunmaktadır.

⁷¹⁵ Toplum Yararına Programlar veya Sosyal Çalışma Programlarına ait başvurular.

İŞKUR Ofisleri kullandığı renkler ve farklı giydirme düzenleriyle kurumsal kimliğin en renkli ve en serbest birimleri olarak değerlendirilmelidir. İŞKUR Ofisleri, iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belgesine sahip şef unvanlı ofis yetkilisinin sevk ve idaresinde çalışmalarını sürdüreceklidir.



Kaynak: Model önerisi kapsamında yazarca hazırlanmıştır.

Şekil 8. İŞKUR Ofis Organizasyon Şeması (Model)

Şef unvanlı personelin bulunmaması durumunda iş ve meslek danışmanı grup sorumlusu ofis yetkilisine vekâlet edecektir. İŞKUR Ofisleri hizmetlerin yönetsel yükünden uzak ve danışan odaklı birimler olarak değerlendirilmelidir. İŞKUR Ofisleri bu özellikleri nedeniyle destek birimlerine ihtiyaç duymayacaklardır. İŞKUR Ofislerinin destek işlemleri bağlı oldukları İŞKUR Merkezce yerine getirilecektir.

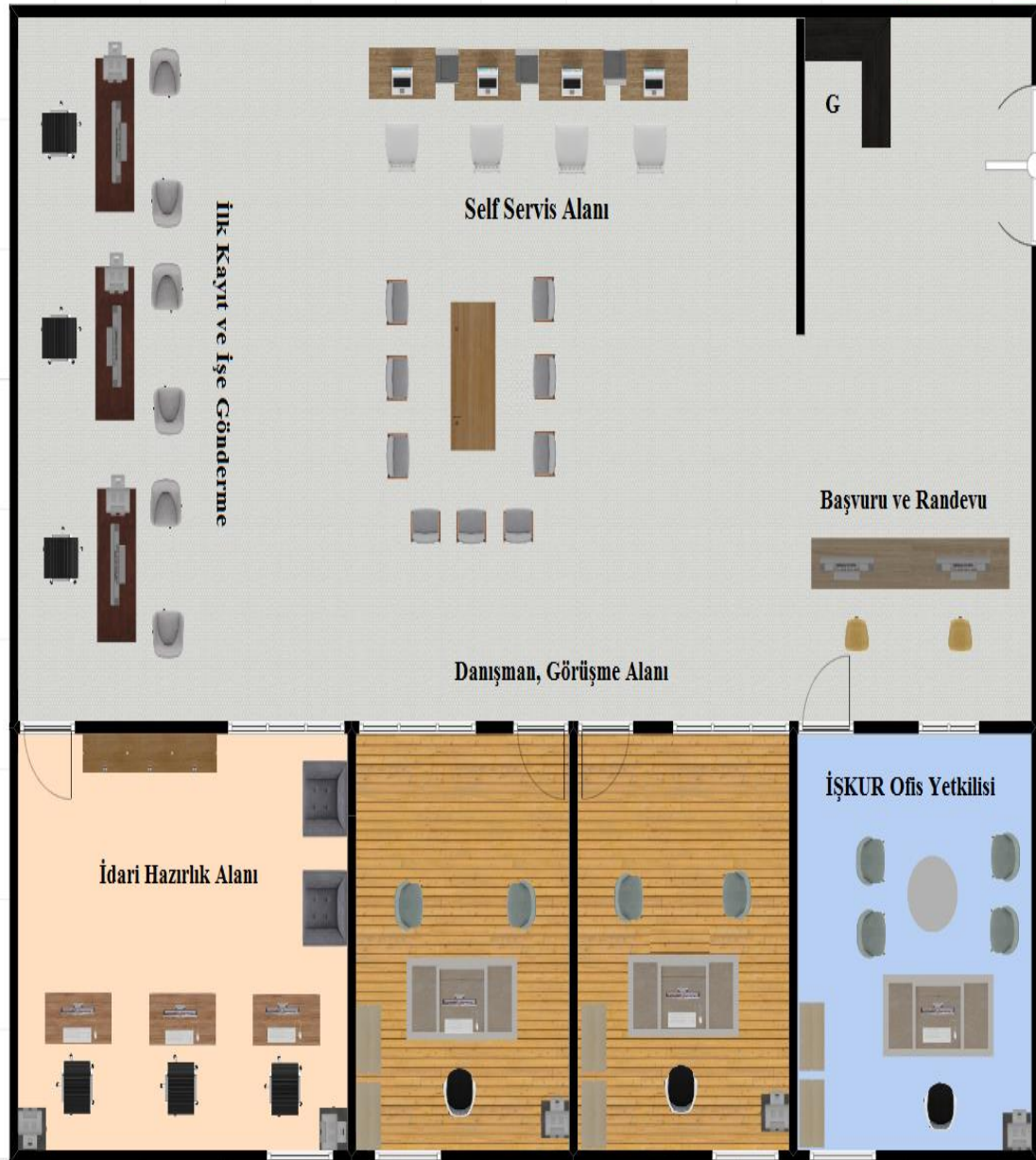
Bu kapsamda İŞKUR Ofisleri;

- “Randevu, İlk Kayıt, Başvuru ve İş Danışmanlığı Servisi” ile “Teşvikler, Destekler ve İşveren Danışmanlığı Servisi” hizmetlerinin bütünleşik bir şekilde ve tek noktadan yürütüldüğü hizmet birimleridir.

İŞKUR Ofis ve İŞKUR Merkez giydirmelerinin daha sıcak ve enerjisi yüksek (sarı, turuncu, kırmızı vb.)⁷¹⁶ renkler kullanılarak standart şekilde tasarlanması hizmet görenler ve alanları motive edebilecektir.

⁷¹⁶ ÖZER Deniz (2012), “Toplumsal Düzenin Oluşmasında Renk ve İletişim”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, s. 271.

Yerleşim düzenlerinin, görüşme mahremiyetine, danışanların self servis hizmet alabilmelerine, idari görevlere ve yönetime uygun düzenlenmesi danışmanlık hizmetlerinin de etkinliğini arttırabilecektir.



Kaynak: Danışmanlık hizmetleri özelinde ülke örnekleri, mevcut yapı ve model önerisi dikkate alınarak yazarca hazırlanmıştır.⁷¹⁷

Şekil 9. İŞKUR Ofis Yerleşim Planı (Model)

⁷¹⁷ İdari hazırlık alanları, danışman döngüsü içerisinde mevzuattan kaynaklanan işlerin görülebilmesi için hazırlanmış hizmet alanlarıdır. Ofisler içerisinde ofis yetkilisince kullanılan bölüm dışında tüm alanlar ortak kullanım alanları olarak performansı arttıracak nitelikte kurgulanmıştır. Döngü içerisinde randevulu danışmanlık görüşmelerinin etkisinin artırılması için danışman sayısının 3/1'i oranında danışman görüşme alanı verilmiştir. Bu sayı İŞKUR Merkezlerinde personel sayısına ve ofisin durumuna göre farklı şekilde uygulanabilir. ; (Güvenlik Noktası "G" olarak gösterilmiştir.)

İhtiyaç duyulan hizmet alanlarında; birden fazla ofisin açılması İŞKUR'un görünürlüğü arttırabilecektir. Ofisler, 10 iş ve meslek danışmanı, 2 grup koordinatörü ve 1 yetkili sayısını aşan birimler olmamalıdır. Danışman takvimi/döngüsünün etkili şekilde kullanılabilmesi için 5 iş ve meslek danışmanı ve 1 grup koordinatörü sayısının altına düşülmemesi gerekmektedir.⁷¹⁸

İŞKUR Müdürlüklerince sevk ve idare edilen, İŞKUR Merkezlerince destek hizmetleri gerçekleştirilen, İŞKUR Ofisleri eşleştirme hizmetlerinde iş arayan ve işverene odaklı yerinde ve yerel faaliyetlerle İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerine uygun danışmanlık ve işe yerleştirme birimleri halini alabilecekleri düşünülmektedir.

İİBK'nın "KÖŞEDEKİ MAĞAZA"⁷¹⁹ kadar yaygın ve etkin birimler oluşturma hayalini gerçekleştirebilecek niteliklere sahip İŞKUR'un iş arayan ve işverenlere en yakın alanlarda ve alternatif mahiyette günümüz tanımıyla "ZİNCİR MARKET KADAR YAKIN" nitelikte taşra teşkilat yapısını yaygınlaştırabileceği İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleri yapısını kurması gerekmektedir.

4.9.4. İŞKUR Müdür Yardımcılığı

Devlet Personel Başkanlığının kod-isim sınıflaması içerisinde, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatında (İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerinde) kullanılan şube müdürü unvanının;

"3175-Şube Müdürü, 3178-Devlet Personel Uzmanı (Şube Müdürü), 5050-Şube Müdürü, 5051-Şube Müdürü (Milli Saraylar), 5055-Eğitim Merkezi Şube Müdürü, 5056-Şube Müdürü (ş), 5057-Şube Müdürü (Uzman), 5100-Adli Tıp Şube Müdürü, 5105-Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürü" adları altında "dokuz" farklı kullanım bulunmaktadır.

Kuruma özel şube müdürü unvanlarını ise adli tıp, basın ve halkla ilişkiler ile eğitim merkezi ön adları ile üç unvanda kullanıldığı görülmektedir. Bu unvanlar dışındaki şube müdürü unvanları kurum veya denklik belirtici mahiyette açıklamalarla kullanılmaktadır.

⁷¹⁸ 12 ve 6 sayıları, danışman takvimine uygun olması için özellikle verilmiştir. Hafta içi günleri dikkate alınarak planlanan döngüde grup koordinatörü grup üyesi danışmanları yedeklemektedir. Grup koordinatörü, ofis yöneticisine de vekâlet etmektedir.

⁷¹⁹ İİBK (1971), a.g.e., s. 123.

Şube müdürü unvanının yaygınlığı dikkate alındığında kurumlara özel adlandırmanın il müdür yardımcısı unvanına göre daha az kullanıldığı görülmektedir.⁷²⁰ Devlet Personel Başkanlığının kod-isim sınıflaması içerisinde; Türkiye İş Kurumunun taşra teşkilatında kullanılan il müdür yardımcısı unvanının;

“3810-İl Emniyet Müdür Yardımcısı, 3817-İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, 3820-İl Müftü Yardımcısı, 3825-İl Sağlık Müdür Yardımcısı, 3875-İl Müdür Yardımcısı, 3881-Çevre ve Şehircilik İl Müdür Yardımcısı, 4036-Sosyal Güvenlik Merkezi Müdür Yardımcısı, 4699-Müdür Yardımcısı (ö), 4700-Müdür Yardımcısı, 4737-İl Kültür ve Turizm Müdür Yardımcısı, 4740-Gümrük Müdür Yardımcısı, 4751-Sigorta İl Müdür Yardımcısı, 4753-Sağlık İşleri İl Müdür Yardımcısı, 4754-Sosyal Güvenlik İl Müdür Yardımcısı” İl ön adı eklenmek suretiyle kurum isimlerine özel olarak verilmiş “on dört” farklı kullanım bulunmaktadır.

Ayrıca, müdür yardımcısı unvanın önünde çalıştığı kurum ismi veya yapılan işi belirten ifadeler içeren;

“3841 Denetimli Serbestlik Müdür Yardımcısı, 4000 Atatürk Orman Çiftliği Müdür Yardımcısı, 4025 İstanbul Atatürk Kültür Merkezi Müdür Yardımcısı, 4026 Ankara Atatürk Kültür Merkezi Müdür Yardımcısı, 4027 Bölge Temiz Hava Merkezi Müdür Yardımcısı, 4028 Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Müdür Yardımcısı, 4030 Devlet Opera ve Balesi Müdür Yardımcısı, 4035 Tiyatro Müdür Yardımcısı, 4050 Nükleer Araştırma ve Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 4055 İşletme Müdür Yardımcısı, 4057 Döner Sermaye İşletme Müdür Yardımcısı, 4705 Muhakemat Müdür Yardımcısı, 4710 Basımevi Müdür Yardımcısı, 4715 Basma Yazı ve Resimleri Derleme Müdür Yardımcısı, 4720 Devlet Kitapları Döner Sermayesi Müdür Yardımcısı, 4725 Enstitü Müdür Yardımcısı, 4727 Fidanlık Müdür Yardımcısı, 4729 Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 4734 Emlak Müdür Yardımcısı, 4745 Hastane Müdür Yardımcısı, 4750 Huzurevi Müdür Yardımcısı, 4752 Atölye Müdür Yardımcısı, 4755 İkmal Müdür Yardımcısı, 4757 İcra Müdür Yardımcısı, 4761 İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdür Yardımcısı, 4775 Kuruluş Müdür Yardımcısı, 4780 Kütüphane Müdür Yardımcısı, 4782 Moral Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 4784 Maliye Kursu Müdür Yardımcısı, 4790 Milli Emlak Müdür Yardımcısı, 4793 Milli Park Müdür Yardımcısı, 4794 Gelibolu Tarihi Milli Park Müdür Yardımcısı, 4800 Müze Müdür Yardımcısı, 4803 Merkez Müdür Yardımcısı,

⁷²⁰ http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kadro_kamu_gorevlileri/Unvanlar-1901.xlsx (22.05.2019).

4807 İlçe Emniyet Müdür Yardımcısı, 4809 Polis Meslek Yüksek Okulu Müdür Yardımcısı, 4813 Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 4815 Polis Koleji Müdür Yardımcısı, 4825 Personel Müdür Yardımcısı, 4830 Polis Eğitim Merkezi Müdür Yardımcısı, 4835 Resim Heykel Müzesi ve Galerisi Müdür Yardımcısı, 4840 Resim Heykel Müzesi Müdür Yardımcısı, 4845 Restorasyon ve Konservasyon Merkez Laboratuvar Müdürü Yardımcısı, 4848 Merkez ve Bölge Laboratuvar Müdür Yardımcısı, 4850 Röleve ve Anıtlar Müdür Yardımcısı, 4865 Saymanlık Müdür Yardımcısı, 4867 Serbest Bölge Müdür Yardımcısı, 4870 Sigorta Müdür Yardımcısı, 4884 Yedek Parça Depo Müdür Yardımcısı, 4885 Tapu Sicil Müdür Yardımcısı, 4890 Vergi Dairesi Müdür Yardımcısı, 4895 Yurt Müdür Yardımcısı” kurum ön adı veya görev türü belirtilen “elli iki” farklı kullanım bulunmaktadır.

İŞKUR’un yapısal dönüşümüne yönelik olarak hazırlanan model önerisi yönetsel dönüşüme de ihtiyaç duymaktadır. Yapısal dönüşüm sonrasında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygun şekilde modellenen yapının uygun yönetsel dönüşümle de desteklenmesini gerektirmektedir. Taşra model önerisi hızlı kararlar alabilen ve yeni yapıya uygun yönetim sistemine ve yöneticilere ihtiyaç duymaktadır.

İŞKUR Müdürlükleri ile İŞKUR Merkezlerinde yönetici sabitinin ortadan kaldırılabilmesi amacıyla; il müdür yardımcılığı ile şube müdürlüğü unvanlarının birleştirilerek İŞKUR Müdür Yardımcılığı unvanının ihdası sağlanmalıdır. Şube müdürü unvanının, taşra da il müdür yardımcısı unvanıyla birleştirilmesiyle İŞKUR’un taşra teşkilatına yönelik ilk yönetici unvanı oluşturulabilecektir.⁷²¹

İŞKUR Müdürlüklerinde, İŞKUR Müdür Yardımcısı unvanını kullanan personelin İŞKUR Merkezlerinde, İŞKUR Merkez Müdürü adıyla çalışması hiyerarşik anlamda astlık üstlük çatışması ortadan kaldıracaktır. Her halde İŞKUR Müdür Yardımcıları, İŞKUR İl Müdürüne bağlı çalışacaklarından düzenlemeyle mevcut yapı içerisindeki İl Müdür Yardımcısı yönetici sabitinin önüne geçilebilecektir.⁷²²

⁷²¹ Şube Müdürlüklerinde olduğu üzere görevde yükselme sınavı sonrasında atanması öngörülmektedir.

⁷²² Mevcut yapı içerisinde Hizmet Merkezleri üçlü bir yapıya sahiptir; İl Müdürlüğüne bağlı olarak İl Müdürlüğü hizmet alanı içerisinde ama bağımsız Hizmet Merkezi amiri Şube Müdürlüğünün disiplin amiri İl Müdürü iken, İl Müdürlüğü bünyesinde yürütülen ve aynı faaliyetleri yürüten Şube Müdürlüğünün disiplin amiri ilgili İl Müdür Yardımcısıdır. Ayrıca İlçelerde açılan Hizmet Merkezlerinde görev yapan Şube Müdürleri her ne kadar Hizmet Merkezi Müdürü olarak anılsa da İl İdaresi Kanunu kapsamında disiplin amiri olarak Kaymakamlara bağlı olarak çalışmaktadırlar. Bu

İŞKUR Müdür Yardımcılığı düzenlemesi, şube müdürlerinin mali ve idari pozisyonlarını, il müdür yardımcısı düzeyine çıkacağından yöneticilerin motivasyonunu arttırabilecektir.⁷²³

İŞKUR Müdür Yardımcılığı unvanının ihdası ile “Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği” içerisindeki disiplin amiri uygulamasındaki yapısal karmaşa düzeltilebilecektir.⁷²⁴ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerindeki şube müdürlerinin ilk disiplin amiri ilgili il müdür yardımcısı, üst disiplin amiri ise il müdürüdür. İl müdürlüğü içerisindeki hizmet merkezlerinde şube müdürlerinin ilk disiplin amiri il müdürü, üst disiplin amiri ise validir.

İlçelerdeki hizmet merkezlerinde çalışan şube müdürlerinin ilk disiplin amiri kaymakam, üst disiplin amiri ise validir. Bu kapsamda İŞKUR Müdür Yardımcılığı düzenlemesi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Disiplin Amirleri Yönetmeliğindeki ilk disiplin amiri karışıklığını da çözebilecektir.

Tablo 58. İŞKUR Taşra Teşkilatı Disiplin Amirleri

1- İl Müdürlüğü	Disiplin Amiri	Üst Disiplin Amiri
a) İl Müdürü	Vali	Genel Müdür
b) İl Müdür Yardımcısı, Araştırmacı, Uzman (Ö)	İl Müdürü	Vali
c) Daire Tabibi, Avukat	İl Müdürü	Vali
ç) İl İstihdam Uzmanı, İl İstihdam Uzman Yard.	İl Müdürü	Vali
d) Şube Müdürü	İlgili İl Müdür Yard.	İl Müdürü
e) Diğer Personel	İlgili Şube Müdürü	İlgili İl Müdür Yard.
2- Hizmet Merkezi		
a) Şube Müdürü (İl)	İl Müdürü	Vali
b) Şube Müdürü (İlçe)	Kaymakam	Vali
c) Diğer Personel (İl)	Şube Müdürü	İl Müdürü
ç) Diğer Personel (İlçe)	Şube Müdürü	Kaymakam

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 06 Aralık 2013, sayı: 28843.

nevi boşluklar nedeniyle; 06 Aralık 2013 tarihinde yayımlanan Disiplin Amirleri yönetmeliği 08 Temmuz 2017 tarihinde güncellenmiş ve İl Müdürlüklerine, İl Müdürlüklerindeki ve Hizmet Merkezlerindeki tüm personele disiplin cezası verebilme yetkisi tanınmıştır.

⁷²³ Genel Müdürlükte ve Taşrada çalışan Şube Müdürleri her ne kadar aynı hak statü ve şartlara sahip olsalar da, Tayin, Terfi, Atama ve Rotasyon gibi pek çok alanda ayrı düzenlemeye tabi tutulmaktadır. Bu düzenleme ile Taşrada görev alan Şube Müdürleri İŞKUR Müdür Yardımcısı unvanı alacaklardır. Genel Müdürlük bünyesinde görev almak istemeleri halinde, Şube Müdürü unvanını alacaklarından merkez ve taşra ayrımı sağlanabilecektir.

⁷²⁴ Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 06 Aralık 2013, sayı: 28843.

Model önerisi bileşeni olarak taşra yönetim yapısına önerilen; İŞKUR Müdür Yardımcısı unvanı il sınırları içerisindeki ilk disiplin amiri ve üst disiplin amiri farklılığını ortadan kaldıracaktır.

İŞKUR Merkezlerinin il sınırları içerisinde bulunması durumunda ilk disiplin amiri İŞKUR İl Müdürü ve üst disiplin amiri Vali olarak tanımlanabilecektir. İŞKUR Merkezlerin ilçe sınırları içerisinde bulunması durumunda, İŞKUR Merkez Müdürlerinin (*İŞKUR Müdür Yardımcısının*) ilk disiplin amiri, kaymakam ve üst disiplin amiri vali olarak kullanımını sürdürebilecektir.

İŞKUR Müdür Yardımcısı unvanı, merkez teşkilatında görev yapan şube müdürlerinin taşra teşkilatında hiyerarşik üstleri olarak tanımlanan il müdürü ve il müdür yardımcısı unvanları karşısındaki duruma çözüm getirebilecektir.⁷²⁵ Bu kapsamda merkez teşkilatında çalışan şube müdürleri ile taşra teşkilatında çalışan şube müdürlerini farklılaştırıcı mevzuat düzenlemelerine duyulan ihtiyaç azaltılabilecektir.⁷²⁶

4.9.5. İŞKUR Danışmanlık Tazminatı

İŞKUR'un taşra teşkilatına yönelik en önemli düzenleme İŞKUR'un taşra personeline yönelik hayata geçirilecek İŞKUR danışmanlık tazminatı olacaktır. Model önerisini yapısal ve yönetsel önerilerle desteklenmiş olsa da İŞKUR danışmanlık tazminatı taşra personeli bütünlendirici kilit bir öneme sahiptir.

İŞKUR taşra teşkilatının genel politika ve hedeflerle ilişkisi, danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. İŞKUR'un taşra teşkilatının, danışmanlık hizmetlerine uygun olmayan yapısı, insan kaynağını ayrıştırıcı uygulamalar ve iş ve meslek danışmanlığının kapsayıcı bir nitelik haline getirilememesi, bizatihi iş ve meslek danışmanlığı mesleğini bir sorun haline getirmektedir.⁷²⁷

⁷²⁵ Şube müdürleri disiplin amiri sıfatıyla hem taşra teşkilatında hem de merkez teşkilatında görev yapan tek yönetici unvanıdır. Bu kapsamda, taşra şube müdürleriyle, benzer yöntemlerle atanan ve aynı özlük haklarına sahip şube müdürleri, merkez teşkilatında çalıştıkları birime göre; ilk disiplin amiri olarak genel müdüre, ilgili genel müdür yardımcısına ve ilgili daire başkanına bağlı olarak çalışabilmektedir. ; Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 06 Aralık 2013, sayı: 28843.

⁷²⁶ "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Personeli Yer Değiştirme Suretiyle Atanma Esaslarına Dair Yönetmelik" ile uygulamaya konulan taşra ve merkez ayrımı örnek gösterilebilir.

⁷²⁷ İYEM Cemal (2016), "Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı: İşsiz İş ve Meslek Danışmanları", *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum*, Cilt 5, Sayı 11, s. 19-23.

İŞKUR'un taşra teşkilatında görevli personeline yönelik olarak kullanılacak İŞKUR danışmanlık tazminatının temel kabulü; “iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin ve yeterliliğinin, İŞKUR'un asli görevi ve İŞKUR'un taşra personelinde aranması gereken asgari nitelik” olduğudur. İŞKUR taşra teşkilatının iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine uygun ve nitelikli dönüşümü, bu hizmetlerde çalışacak personelde “iş ve meslek danışmanı yeterliliğinin” aranan asgari nitelik olması ile sağlanabilecektir.

İŞKUR danışmanlık (belge) tazminatı, İŞKUR'un taşra personelinin fiiliyatta sınıflara ayrılmış durumunu; nitelik bazına ayırarak, iş ve meslek danışmanı yeterliliğini danışmanlık hizmetlerinin asli ve eşit şartı haline getirecektir. Bu kapsamda “danışmanlık hizmetlerinde iş ve meslek danışmanlarından başka personelin çalıştırılmaması”⁷²⁸, “personel sayısının yetersiz olduğu birimlerde iş ve meslek danışmanlarının farklı servislerde çalıştırılması” ve “iş ve meslek danışmanı sayısının yetersiz olduğu birimlerde danışman yeterliliğine sahip başka personelin danışmanlık hizmetlerinde çalıştırılamamasının”⁷²⁹ önüne geçilebilecektir.

Danışmanlık hizmetlerinin, asgari niteliklere sahip İŞKUR taşra personeline bağımsız sertifikasyon merkezlerinden alınacak mesleki yeterlilik belgesiyle yürütülebilmesi nitelik birliği sağlayarak “iş ve meslek danışmanı yeterliliğini” odak noktası haline getirebilecektir.

İŞKUR'un asgari niteliklere sahip taşra personelinin tamamına açık düzenlemeyle; personelin, iş ve meslek danışmanlığı uygulamaları ve mevzuat bilgisi yeterlilik sınavıyla temel düzeyde sağlanırken, mesleki başarıım aşaması ile mevcut bilgi düzeyi kontrol edilebilecek ve belge yenileme süreci personelin sürekli eğitimini sağlayabilecektir. Asgari niteliklere sahip personelin tamamı danışmanlık hizmetlerinde çalışabileceğinden hedeflerle çalışma güdülenebilecek ve verimlilik arttırılabilecektir.

⁷²⁸ Uygulamada, farklı servislerde çalışmaması gereken iş ve meslek danışmanları; işgücü yetiştirme, basın halkla ilişkiler ve tanıtım, işgücü piyasası ve istatistik, işsizlik sigortası, alacakların takibi vb. servislerde çalıştırılmaktadır. Bu durumun talimatlara aykırı bir hal olmakla birlikte aralarında ücret ve görev uyumu olmayan personeli birlikte çalışmaya zorlamaktadır. İş ve meslek danışmanları farklı servislerde çalıştırılabilmekteyken, iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belgesine sahip taşra personeli, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde çalıştırılamamaktadır.

⁷²⁹ Kullanılan uygulama (e-İŞKUR uygulamaları), nedeniyle yeterlilik belgesine sahip personel için de durum aynıdır. Bu durum iş ve meslek danışmanı sayısının azlığına tezat bir durum niteliğindedir.

İŞKUR danışmanlık (belge) tazminatı için kullanılacak mali kaynak, iş ve meslek danışmanlarına ait giderlerin karşılandığı işsizlik sigortası fon gelirlerinden sağlanabileceğinden genel bütçeye yük getirilmeyecektir.⁷³⁰

Tazminatın, iş ve meslek danışmanı olarak görevlendirilenler ve bu görevde çalışmayanlar olarak ayrılması gerekmektedir. Aktif danışmanlık ve pasif danışmanlık ayrımıyla personele tanınacak mali imkânlar, model yapı olarak önerilen İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofislerindeki yöneticilerin performans sorumluluklarını da destekleyici niteliktedir. Yöneticilerin, danışmanlık hizmetlerinde çalışacak personeli tercih edebilmesi birim performanslarını arttırabilecektir.

İŞKUR'un taşra birimlerindeki hizmet yoğunluğu, personel ihtiyacı ve performans hedeflerini dikkate alan “yönetici tercihi” neticesinde fiilen iş ve meslek danışmanı olarak görev yapan personele İŞKUR danışmanlık tazminatı “aktif tutar” ödemesi yapılabilecektir.

Birim yöneticileri tarafından fiilen iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde görevlendirilmeyen ancak iş ve meslek danışmanı yeterliliğine sahip personele, İŞKUR danışmanlık tazminatı “pasif tutar” ödemesi yapılabilecektir. Pasif tutar ödemesi rekabeti arttırarak belgeleme ve sınav ücreti ile sair masraf kaygılarını ortadan kaldıracaktır.⁷³¹

Tazminatın, vekâlet ücretlerine uygun şekilde düzenlenmesi personelin görevde olmadığı günlerde tazminat tutarının kesilmesine neden olacağından personelin hastalık, izin ve rapor sürelerini kısaltıcı etki de sağlayabilecektir.

⁷³⁰ Mevcut durumda da iş ve meslek danışmanlarının ücret kaynağı işsizlik sigortası fon gelirlerindendir.

⁷³¹ 375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanun 5434 Sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Değişiklik Yapılması Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 30 Haziran 1989, sayı: 20211.

375 sayılı KHK'nın 2. maddesi içerisinde kullanılan ve kamu personelinin yabancı dil bilgisi nedeniyle gerçekleştirilen yabancı dil tazminat ödemesinde kullanılan yöntem örnek olarak kullanılmıştır.

İŞKUR'un taşra teşkilatında iş ve meslek danışmanı unvanında çalıştırılan, iş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip personele “aktif tutar” başlığı altında belirlenecek gösterge rakamı (örneğin: 15.000), ile memur aylık katsayısının çarpımı ile bulunacak tutar. İş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip ancak bu hizmetlerde çalıştırılmayan personele “pasif tutar” başlığı altında belirlenecek gösterge rakamı (örneğin: 7.500), ile memur aylık katsayısının çarpımı ile bulunacak tutar. “İŞKUR danışmanlık tazminatı” olarak ödenebilir.

Model önerisi kapsamında kurulan ve danışmanlık hizmeti verilen İŞKUR Merkezlerinde çalışan/çalışacak İŞKUR Müdür Yardımcılarına ve İŞKUR Ofislerinde çalışan şef unvanlı personele de iş ve meslek danışmanlığı yeterlilik belgesine sahip olmaları şartıyla “aktif tutar” tazminat ödemesi yapılabileceğinden, yöneticilerin bu birimlerde çalışmaları özendirilecektir.

4.9.6. İş ve Meslek Danışmanı Takvimi

İş ve meslek danışmanlarınca yürütülen faaliyetlerin yoğunluğunun anlaşılabilmesi için faaliyetleri belirginleştirilerek başlıklar altında toplanması gerekmektedir. İŞKUR’un taşra teşkilatında iş ve meslek danışmanlarının bağımsız şekilde kullanabildiği, çalışma takvimleri, hizmete özel yerleşim planları veya model şablonları kullanılmamaktadır.

Danışmanların sorumlulukları teorik olarak aktarılarak istenilen ve beklenen işler ayrıntılı şekilde tanımlanmakta ancak bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekli fiziki veya yönetsel düzenlemeler bulunmamaktadır. Kurumsal hedefler, amaçlar ve idari görevler ile danışmanlık uygulamaları birbirine karışmış durumdadır.

Çalışma kapsamında yürütülen alan araştırmasında elde edilen; servis yapılarında farklılık ve danışmanlık hizmetlerine özel çalışma düzeni ihtiyacına yönelik bulgular da bu yöndedir.

İş ve meslek danışmanlarının;

- Performans takibi amacıyla verilmiş, aylık çalışma programı ve işveren ziyaret eylem planı gibi idari görevleri,
- Danışan randevusu verme, danışan hakkında ön bilgi toplama, görüşme yapacağı yerin uygunluğunu sağlama, görüşme öncesi meslekler ve mesleki eğitim imkânlarını araştırma ve hazırlık çalışmaları yapma görevleri,
- İşyeri ziyareti yapma, işverenleri teşvikler hakkında bilgilendirme, işverenlerin ihtiyaç duyduğu mesleklerdi işgücü sağlama görevleri,
- İşbaşı eğitim programları kapsamındaki başvuru, evrak hazırlama, devam ve ödeme işlemi gibi takip görevleriyle mali hizmetlere ilişkin görevleri,
- Meslek araştırması, okul ziyareti, sınıf görüşmesi, iş arama becerileri geliştirme semineri ve veli toplantısı başlıklarında görevleri,

- İş kulübü faaliyetleri kapsamında birleştirilmiş hizmetlerin hazırlık, yürütüm ve raporlama görevleri,
- Ayrıca bu başlıklar altında tek tek sayılamayan ve danışan işlemlerinden kaynaklı diğer görevleri bulunmaktadır.

Bu bölümde, İŞKUR'un taşra teşkilat yapısı, yönetim sistemi ve personel türüne yönelik geliştirilen öneriler sonucunda modellenen sistem içerisinde yürütülecek, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerin sağlıklı ve düzenli şekilde gerçekleştirilmesini desteklemek amacıyla "Danışman Takvimi/Sıra Döngüsü" önerisi getirilmiştir.

İş ve meslek danışmanlarınca yürütülen farklı başlık ve türdeki iş ve işlemler yürütülen faaliyetlerin çalışma alanlarının ve zamanlarının karışmasına neden olmaktadır. Danışmanların görev alanlarının ve zamanlarının net olarak tanımlanabilmesi amacıyla görev alanları aşağıdaki başlıklar altında açıklanmaktadır;

İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü: İş ve Meslek Danışmanlığı tecrübe ile olgunlaşan, ancak mesleki eğitim ve mevzuat bilgisi üzerine inşa edilen bir meslektir. İlk kayıt, danışmanlık görüşmesinde kullanılacak bilgileri içerdiğinden danışmanca alınan ve özenli iç kayıt bilgileri ile desteklenmelidir. Kayıtların oto kontrolü sağlanamadığından, kayıtların önemi zamanla unutulmaya yüz tutmaktadır. İlk kayıt görevlerine sabitlenen personel sınıflanarak sabit ve standart hale gelen işler nedeniyle, işletme körü haline gelmektedir.

Bu kapsamda danışmanlık hizmetlerinde tüm işlemler bir diğeri ile ilintili ve her danışman için aynı nitelikte olmalıdır. İlk kayıt ve işe gönderme günü, danışmanlık görüşme ihtiyacı duymayan danışanların, işsizlik sigortası başvurusu vb. standart başvurularının alındığı, durumlarına uygun iş taleplerine göndermelerinin yapıldığı yüz yüze uygulama zamanıdır.

İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü: Danışmanların takvime uygun günlerde mesleki yetiştirme ve eğitimi sağlayabilecekleri, işgücü piyasası, işgücü eğitimi, mesleki yenilikler ve çalışmaları hakkında paylaşımlar yapabilecekleri, tercihlerine göre takipli evraklarını düzenledikleri veya ödeme onayı gibi mali işlemlerini gerçekleştirdikleri serbest uygulama zamanıdır.

Tablo 59. İş ve Meslek Danışmanı Takvimi / Danışman Döngüsü

GRUP	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma
Danışman 1	İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü	Danışman Görüşmesi Günü * ⁷³²	Randevu, İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü	İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü	Başvuru ve Randevu
Danışman 2	Danışman Görüşmesi Günü *	Randevu, İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü	İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü	Başvuru ve Randevu	İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü
Danışman 3	İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü	İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü	Başvuru ve Randevu	İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü	Danışman Görüşmesi Günü *
Danışman 4	İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü	Başvuru ve Randevu	İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü	Danışman Görüşmesi Günü *	Randevu, İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü
Danışman 5	Başvuru ve Randevu	İdari Hazırlık, Mesleki Yetiştirme ve Evrak Arşiv Günü	Danışman Görüşmesi Günü *	Randevu, İlk Kayıt ve İşe Gönderme Günü	İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü
Koordinatör Danışman	İzleme ve yedekleme	İzleme ve yedekleme	İzleme ve yedekleme	İzleme ve yedekleme	İzleme ve yedekleme

Kaynak: İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mart 2015, sayı: 29307. ; (Yönetmeliğin 4. maddesinde tanımlanan “Bireysel Çalışma Programı”, “Çalışma Planı” ve “Grup Sorumlusu” tanımları kullanılmak suretiyle yazarca hazırlanmıştır.)

Başvuru ve Randevu Günü: Danışanların ve işverenlerin, İŞKUR Merkezlerine veya İŞKUR Ofislerine girişleriyle, durumlarını tespit ederek ilk kayıt birimine göndermeksizin, randevu verilen veya standart formların sağlandığı alanda çalışma zamanıdır. Başvuru görevini yürüten personelin self-servis masalarında, hizmet üreten danışanlara telefonların, yazıcıların veya diğer donanıma yardımcı olunan zamandır.

⁷³² Danışman görüşmesi günü, grup görüşmeleri amacı ile her ayın ilk 3 haftası tespiti yapılan danışan grupları için 4. Hafta içerisinde gerçekleştirilebilir. Merkezin veya Ofisin durumuna göre farklı bir takvim belirlenebilir. Takvimde karar altına alınan çalışma günlerinin en az 6 aylık dönemler için belirlenmesi ve değiştirilmemesi esastır. Yıllık izin rapor gibi durumlarda görevi koordinatör danışman veya grup sorumlusunca asiste edilerek danışan takviminin sürekliliği sağlanabilmektedir.

Danışman Görüşmesi Günü: İlk kayıt esnasında veya başvuru, randevu aşamasında danışmanın portföyüne randevu kaydı girilen danışanlar ile görüşme yapılmasına imkân veren zamandır. Danışman görüşmesi ilk kayıttan farklı şekilde görüşme mahremiyetine ve personelin güvenliğine uyumlu şekilde yerleşimi sağlanmış alanlarda danışanlarla randevulu ve planlı görüşme zamanıdır.

İşveren, Danışman ve Okul Ziyaret Günü: İş arayan danışanlara uygun işlerin ve eğitim kurumlarının tanınabilmesi ve hizmetlerin tanıtımının yapılabilmesine imkân sağlayan, danışman portföyündeki işveren ile iyi ilişkiler kurmayı sağlayıcı zamandır.

İzleme ve yedekleme: İzleme ve yedekleme iki boyutlu bir görev olarak karşımıza çıkmaktadır. Grup koordinatörlerine yönetici tecrübesi kazandıracak işi yapan ve bu işi kontrol eden görevlerin birlikte verildiği zamandır. Personelin durumu, yapılan işin gereklerine uygunluğu ve verimliliği hususunda çift yönlü bir görevin yürütülmektedir. Yedekleme, eksik personel nedeniyle hizmetin aksamaması amacıyla ofis yetkilisince sağlanacak yedekleme görevini ifade etmektedir.

Danışmanlık gruplarının 5 iş ve meslek danışmanı ve 1 adet koordinatör iş ve meslek danışmanı ile 1 ofis sorumlusundan oluşturulması gerekmektedir. Ofis sorumlularının tercihen şef unvanlı personelden veya servis sorumluluğu yapmış personelden seçilmelidir. İŞKUR Ofis personel sayıları, İŞKUR Merkezlerinde çalışacak aktif birim personeli için kat sayı niteliği taşımaktadır.

SONUÇ

İstihdam seviyelerindeki düşüş ve çalışma koşullarındaki kötüleşme günümüzde tüm Dünyanın en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırıcı politikalar, programlar ve kurumlar zaman içerisinde önemini arttırmıştır. İstihdamın artırılması ve bunun dolaylı bir sonucu olarak ta işsizliğin azaltılmasında aracılık hizmetlerinin kamusal ve kurumsal niteliği ön plana çıkmıştır. İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırıcı, işsizliği önleyici, istihdamda kalma süresini uzatıcı uygulamalara duyulan ihtiyaçlar ülkelerin toplumsal, ekonomik ve siyasal yapılarını da etkilemiş ve yerel yöntemlerce veya başka ülkelere kullanılmış yol ve yöntemlerin transfer edilmesi ve uyumlaştırılması sağlanarak evrensel nitelikli yöntemler kullanılmaya başlanmıştır.

Mesleğe yönlendirme faaliyetlerinde, bu nitelikte düzenlemeleri gerçekleştirerek KİK'e aktif görevler veren ülkelere, bu alanda görevlendirilen personel meslek danışmanı, iş danışmanı veya iş ve meslek danışmanı olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Mesleğe yönlendirmede uyumlaştırma çalışmalarını tamamlayamamış veya etkili hale getirememiş ülkelere ise KİK'te görevlendirilen personel daha çok istihdam danışmanı veya istihdam memuru olabilecek şekilde istihdam edilmiş ve işe yerleştirme alanında deneyimli personel ile birlikte çalışmalarını sürdürmüştür. İletişim teknolojilerinde, ulaşım altyapısında ve internet erişiminde sağlanan gelişmelerden etkilenen mesleğe yönlendirme faaliyetlerinin etkinliği zamanla azalmış, kariyer kavramında etkilenen birey odaklı aracılık uygulamalarının etkinliği zamanla klasik eşleştirme hizmetlerini etkisi altında almıştır. Klasik eşleştirme hizmetlerinde, birey odaklı danışmanlık ve kariyer gelişimini esas alan dönüşümle işe aracılık hizmetlerinde; kariyer danışmanı/lığı, iş danışmanı/lığı, iş koçu/luğu, meslek danışmanı/lığı vb. farklı isimler kullanılmıştır.

Değişen ve farklılaşan genel iş arayan profili, birey odaklı danışmanlık hizmetlerinin de etkisiyle özel iş arayan profilini ortaya çıkararak engelli, eski hükümlü, kadın, genç, yaşlı ve uzun süreli işsiz, gazi vb. farklı adlar altında özelleşen iş arayan profilini doğurmuştur. Bu gruplara özel danışmanlık hizmetlerinden ve birey odaklı danışmanlık hizmetlerinden etkilenen KİK bu dönüşümden etkilenerek mesleğe yönlendirme ve iş arama yardımcı hizmetlerini farklılaştırmıştır.

İstihdam ve işsizlik sorunlarına hizmetlerini farklılaştırarak ve çeşitlendirerek çözüm üretmeye çalışan KİK'ler personelini bu hizmetlere yönelik ortak bir platformda buluşturmuş ve özelleşmiş eşleştirme hizmetlerine uygun yapı ve yönetim sistemleri geliştirmiştir.

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılığın gelişimi Cumhuriyetin ilanı sonrasına yürütülen ekonomik politikalardan, sanayileşmeden, kentleşmeden ve toplumsal yapının değişiminden etkilenmiştir. Siyasal yönetsel yapının Türkiye'nin üye olduğu uluslararası nitelikteki kuruluşlara karşı olumlu tavrı ve benimsenen küresel uyum politikası, işe aracılık hizmetlerinin kurumsallaşmasına katkı sağlamıştır. Ekonomik ve toplumsal yapının zamanla değişimi KİK hizmetlerini etkilemiş ve çeşitlendirmiştir. Türk KİK, değişen ve gelişen yapıya uyumlu bir şekilde zaman içerisinde merkez ve/veya taşra teşkilatını düzenlemiş veya dönüştürmüştür.

Bu kapsamda, İİBK tarafından 1990'ların başında hayata geçirilen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, klasik iş ve işçi bulma hizmeti ile mesleğe yöneltme faaliyetlerine yönelik ilk ve kapsamlı bir düzenleme olmuştur. Klasik eşleştirme hizmetlerini, mesleğe yönlendirme faaliyetlerini etkisi altına alan, kariyer kavramıyla uyumlaştıran iş ve meslek danışmanlığı, 2000 yılından itibaren yeniden yapılandırılan İŞKUR tarafından da sürdürülmüştür.

2012 yılına kadar İŞKUR bünyesinde bölgesel nitelikte yürütülen faaliyetler Nisan 2012'den itibaren değişime uğramaksızın ve uyumlaştırmaksızın, bu alanda hizmet verecek personel türü değiştirilerek ve personel sayısı arttırılarak ülke geneline yaygınlaştırılmıştır. Taşra teşkilatında dönüşümü insan unsurundan başlatan İŞKUR, iş ve meslek danışmanı yeterliliğinin, KİK taşra birimlerinde çalışan tüm personelde aranması gereken bir gereklilik olduğu hususunu dikkate almamıştır.

İŞKUR bu düzenlemeyle, taşra teşkilatında iş ve işçi bulma hizmetleri alanındaki faaliyetlerini İİBK'dan miras mevcut yapıyla sürdürmeye devam etmiştir. Personel türünde değişim, yapısal ve yönetsel dönüşüm ile desteklenmediğinden, İİBK döneminde de temel sorunlardan biri olarak görülen, taşra personel ağının yaygınlığı ile hizmetlerin tescil nitelikli ve nicel işleme odaklı anlayışla sürdürülmesine çözüm getirilememiştir.

İş ve meslek danışmanlığı KİK personelinin tamamında bulunması gereken bir nitelikler. İŞKUR'un kamu politikası uygulamalarındaki önemi dikkate alınarak, aktif ve pasif istihdam tedbirlerindeki etkinliğinin arttırılabilmesi için İŞKUR'un taşra teşkilatının yeniden yapılandırılması gerekmektedir. İŞKUR, iş ve meslek danışmanı unvanlı personel istihdamında, işsizlik sigortası fonundan sağlanan mali desteklerle uygulamaya konulan; teşviklerin, mesleki eğitim kurslarının ve programların yürütülmesi için gerekli insan gücü ihtiyacını sağlamış görünmektedir. Sebep-sonuç ilişkisi içerisinde değerlendirildiğinde, iş ve meslek danışmanlarının istihdam edilme sebeplerinden kaynaklı idari süreçlere odaklı görevler ve bu görevlerin iş yükleri nedeniyle “iş arama yardımı” görevlerinden uzaklaşmaktadırlar.

İŞKUR'un taşra teşkilatının mevcut durumuna yönelik olarak çalışma içerisinde gerçekleştirilen alan araştırmasında elde edilen bulgular da bu durumu destekler nitelikte taşra teşkilat yapısının danışmanlık hizmetlerine uygun bir çalışma ortamına ve yapısına sahip olmadığını göstermektedir. Danışmanlık hizmetleri, ilk kayıt ve danışan görüşmesi arasına sıkışmış bir görünüm sergilemekte, mesleki alıştırma, özelleştirilmiş izleme ve eşleme, iş arayan rehberliği, iş koçluğu, veri madenciliği, modern aracılık, yoğunlaştırılmış danışmanlık ve kariyer danışmanlığı gibi meslek uygulamaları ancak pilot uygulamalar (iş kulüpleri) içerisinde mikro düzeyde verilebilmektedir.

Bireysel eğitim planı ve bireysel istihdam planları hazırlayamayan, danışmanlık hizmetlerini alt başlıklara ayrılmadan kullanamayan ve “iş ve meslek danışmanlığı” yerine “istihdam memurluğuna” dönüşen bir süreç yaşanmaktadır. İŞKUR, “görevli İMD” üzerine kurgulanmış iş ve meslek danışmanlığı sistemi üzerine “sözleşmeli İMD” yapısını oturtmuştur. Yeni yapılanmayla “kadrolu İMD” ve “sözleşmeli İMD” tanımlarını kullanan sistem yeni duruma uyumlandırmaksızın sürdürmüştür. Personel türünde sağlanan dönüşüm sonrasında uygulama birimlerinde yapısal veya yönetsel sistem uyumlandırması yapılmamıştır.

Ancak bu durum İŞKUR'un merkez teşkilatı için söylenememektedir. Merkez teşkilatında çalışan personel sayısı, yıllar içerisinde azaltılmış ve uzmanlaştırılmıştır. Dağınık merkez birimleri, genel müdürlük binasında birleştirilerek etkili bir çalışma ortamı yaratılmış ve e-İŞKUR ile uygulamalarıyla hizmetler merkezleştirilmiştir.

Bu kapsamda İŞKUR'un merkez teşkilat yapısı 2000, 2003 ve 2011 yıllarında yenilenmiş ve güçlendirilmiştir. Merkez teşkilatına yönelik bu nevi yapısal ve yönetsel düzenlemeler taşra teşkilatı için gerçekleştirilmemiştir.

Günümüzde işgücü piyasasının işe aracılık hizmetlerine yönelik ihtiyaçları ÖİB'ler eliyle görülebilecek düzeye ulaşmıştır. İŞKUR taşra teşkilatını ÖİB'lerle rekabet edebilecek şekilde yaygınlaştırmamış, personelinin niteliğini kapsayıcı ve modüler hale getirmemiş, yönetici türünü ve yönetim yapısını profesyonelleştirmemiş ve taşra teşkilat yapısını özelleştirecek kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirilmemiştir.

İŞKUR taşra teşkilatına yönelik gerçekleştirilen alan araştırması bulguları da bu durumu ortaya koymaktadır. İŞKUR'un taşra personeli, hizmet ağını yaygın bulmamakta ve uygulayıcı niteliğe sahip daha fazla birime ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Taşra teşkilatında servis yapılarının birimden birime farklılık gösterdiğini ve danışmanlık hizmetlerine uygun, danışman gruplarına uyumlu bir yapının bulunmadığını, iş ve meslek danışmanlarının objektif seçim kriterlerine ve çalışmalarını organize edebilecekleri bir çalışma düzenine ihtiyaç duydukları belirtmişlerdir.

İş ve meslek danışmanı yeterliliğine sahip personelin danışmanlık hizmetlerinde görevlendirilememesinden kaynaklı nedenlerle; iş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip ancak bu alanda görevlendirilemeyen personelin durumu sorun olarak görülmektedir. Yöneticilerin iş ve meslek danışmanı yeterliliğine sahiplik durumları sorgulanmakta ve yönetici zinciri uzun bulunmaktadır.

Ayrıca iş ve meslek danışmanı sayısı ile memur sayısı yetersiz görülmektedir. MBM'lerin, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetlerine uyumlu, test ve ölçme aletlerinin profesyonel kullanımına uygun, merkezler haline getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İŞKUR'un taşra teşkilatının ihtiyaçlarına çözüm getirebilecek nitelikte; taşra teşkilatının yapısına, personelinin niteliğine, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütümüne ve taşra yönetim yapısına uygun, araştırma bulguları ve hizmetin gerekleri dikkate alarak hazırlanan öneriler tespit edilmiştir. Çalışmanın model önerisi kısmında verildiği şekilde Türk KİK gelişim süreci ve mevzuatı ile uyumlu model aktarılmıştır.

Model önerisi içerisinde aktarılan; İŞKUR Müdürlükleri, İŞKUR Merkezleri ve İŞKUR Ofisleriyle daha kapsayıcı ve yaygın bir hizmet ağı kurulmuştur. Farklı coğrafi ve kültürel bölgelerde farklılaştırılabilir bir yapı oluşturulmuştur. Mevcut Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin sevk ve idare ile uygulamayı birlikte gerçekleştiren yapıları, İŞKUR Müdürlükleri ile sevk ve idareye odaklı ve uzmanlaşmış merkezler haline getirilerek yerelde merkezleştirilmiştir.

İŞKUR Merkezleri ile uygulama birimleri yerelde yaygın hale getirilmiştir. Mevcut Hizmet Merkezlerinin yapısal eksikliklerini tamamlayıcı nitelikte yapıları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin uygulama birimi haline getirilerek, büyük ölçekli hizmet alanına sahip yerleşim alanlarında İŞKUR Ofisleri açılarak hizmetin yerinde ve yerel olarak verilmesine imkân veren bir taşra teşkilat yapısı geliştirilmiştir.

İŞKUR'un taşra teşkilatında kullanılan ve KİK ihtiyaçlarına uygun nitelik taşımayan İl Müdür Yardımcısı ve Şube Müdürü unvanları birleştirilmek suretiyle unvanın merkez ve taşra ayrımı sorunu ile yönetici sabiti ortadan kaldırılarak yönetici sınıfının uzmanlaştırılması sağlanmıştır. İŞKUR Müdür Yardımcılığı unvanı ile kısalan yönetim kademesi, taşra birimlerinde modüler hale getirilerek yöneticiler verimlilikleri arttırılabilecek şekilde görevlendirilebilir, hızlı kararlar alabilen ve çözümler üretebilen hale getirilmiştir.

İŞKUR danışmanlık tazminatı ile iş ve meslek danışmanı takvimi, personele homojen ve alanında uzmanlaşmış bir nitelik kazandırılarak, performans odaklı ve modüler şekilde çalıştırılması sağlanmıştır. İş ve meslek danışmanı yeterliliği, İŞKUR'da çalışan personelin tamamını kapsayabilecek şekilde yaygınlaştırılarak, personelin temel ve ortak niteliği haline getirilmiştir.

Bir mesleğin kazanılmasında asgari niteliğin belirli bir eğitim sonunda edinilen bilgi ve kazanılan tecrübe olduğu dikkate alınarak farklı lisans mezuniyet alanlarından KİK bünyesinde istihdam edilecek personelde “iş danışmanlığı, meslek danışmanlığı veya iş ve meslek danışmanlığı” alanlarında lisansüstü eğitime sahip olma şartının aranması gerekmektedir. Mesleki yeterlilik düzeyinin tespitinde seçilecek bu ek yöntemle yeterlilikler akademik bir nitelik kazanabilecektir.

İŞKUR’da istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarının lisans mezuniyet alanları dikkate alındığında, yeni personel alımlarının; işgücü piyasasına, danışmanlık hizmetlerine ve Türk idare yapısına uygun nitelikte “çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri”, “psikolojik danışmanlık ve rehberlik” ve “siyaset bilimi ve kamu yönetimi” bölümlerinden mezun adaylardan seçilmesi gerekmektedir. Bu alanlardan mezun adayların İŞKUR bünyesinde istihdamının özendirilmesi ve/veya bu alanlara yönelik kontenjan ayrılması öncelikle ele alınmalıdır. İŞKUR’un taşra teşkilatı danışmanlık hizmetlerine uygun ve yaygın bir yapıyla desteklenmedikçe etkili hizmet veremeyecektir. Danışmanlık niteliğinin KİK personelinin tamamına kazandırılması, yürütülen faaliyetlerin profesyonelleştirilmesini sağlayarak işsizliğin önlenmesine ve istihdamın arttırılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKAT İlker, BUDAK Gönül ve BUDAK Gülay (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- AKKÖK Fusun ve WATTS Tony G. (2004), *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu*, MEB Basımevi, Ankara.
- AKPINAR Aişe ve ERCAN Hakan (2001), *Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu*, Türkiye Ulusal Gözlemevi, Ziraat Matbaacılık, Ankara.
- AYTAÇ Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- AYTÜRK Nihat (2015), *Büro Yönetimi*, 3. Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- BALDUCCHI David E, JHONSON Terry R. and GRITZ Mark R. (1997), “The Role of Employment Services”, (Ed. Christopher O. LEARY and Stephen A. WANDNER), *Unemployment Insurance in the United States Analysis of Policy Issues*, Chapter 11, UpJhon Institute Press, Kalamazoo, Michigan, p. 457-503.
- BİÇERLİ Mustafa Kemal (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eskişehir.
- BONOLI Giuliano (2010), *The Political Economy of Active Labour Market Policy, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, RECOWOE Publication, Edinburg.
- BROWN Duane (2003), *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Allyn and Bacon, USA.
- CASSON Paul, (1950), *Uluslararası Çalışma Bürosu Misyon Raporu*, Çalışma Bakanlığı Yayını, Yayın No:19, Ankara.
- CONSIGLIO Stefano and MOSCHERA Luigi (2016), *Temporary Work Agencies in Italy Evolution and Impact on the Labour Market*, Springer International Publishing, AG Switzerland.
- Çalışma Bakanlığı (1973), *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, Ankara.
- ÇOBAN Aysel Esen (2009), “Mesleki Rehberlik”, (Ed. Mehmet GÜVEN), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Anı Yayıncılık, Ankara, s. 131-160.
- ÇSGB (2002), *Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Faaliyet Raporu*, Semih Ofset, 2. Baskı, Mart, Ankara.
- DAL Kemal (1984), *Türk Esas Teşkilat Hukuku*, Gazi Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- DERELİ Toker (1991), *Karşılaştırmalı Açısından Emek Piyasalarında Modern İstihdam Kurumlarının Rol ve İşlevleri*, İİBK Yayın No: 261, Ankara.
- EBERTS W. Randal and HOLZER J. Harry (2004), “Overview of Labour Exchange and Services”, (Ed. David E. BALDUCCHI, Randal W. EBERTS and Christopher J. O’LEARY), *Labour Exchange Policy in The United States*, Chapter 1, Kalamazoo, Michigan, p. 1-31.
- EKİN Nusret (2001), *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2001-30, İstanbul.
- EKİZ Durmuş (2003), *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*, Anı Yayıncılık, Ankara.

- ERDOĞMUŞ Nihat (2011), “İş ve Meslek Danışmanlığına Giriş”, (Ed. Salim ATAY), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, Altan Özyurt Matbaacılık, Ankara, s. 6-23.
- ERYILMAZ Bilal (1997), *Kamu Yönetimi*, Erkam Yayınları, İstanbul.
- GLADDING Samuel T. (2013), *Psikolojik Danışma Kapsamlı Bir Meslek*, (6. Basımdan Çeviri), (Çev. Ed. Nilüfer Voltan ACAR), Pearson - Nobel Yayın, İstanbul.
- GÜLMEZ Mesut (1983 a), *Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi)*, TODAİE Yayın No:205, Sevinç Matbaası, Ankara.
- GÜLMEZ Mesut (1983 b), *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi)*, TODAİE Yayın No:204, Ankara.
- GÜNERİ Oya Yerin (2008), “Kariyer ve Eğitimi Planlama”, (Ed. Ragıp ÖZYÜREK), *Kariyer Yolculuğu*, Ses Reklam, Ankara, s. 47-70.
- HASGÜLER Mehmet ve ULUDAĞ Mehmet B. (2018), *Devletler Arası ve Hükümetler-Dışı Uluslararası Örgütler*, Melisa Matbaacılık, İstanbul.
- HOBSBAWM Eric (1996), *Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırılıklar Çağı*, (Çev. Yavuz ALOGAN), Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- IDB, WAPES and OECD (2015), *The World of Public Employment Services*, (Ed. David EİROM), Washington. ;
<https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf> (12.01.2019).
- İMD Derneği (2011), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, (Ed. Salim ATAY), Altan Matbaacılık, Ankara.
- İİBK (1954 a), *İş ve İşçi Bulma Kurumu Çalışıyor*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Neşriyatı, Doğuş Ltd. Matbaası, Ankara.
- İİBK (1954 b), *Muhtelif Memleketlerde İş ve İşçi Bulma Teşkilatı*, (Çev. Turhan ÇAKUS), Yayın No:18, Ankara.
- İİBK (1971), *İstihdamda 25 Yıl*, Ayyıldız Matbaası, Ankara.
- İİBK (1982), *İş ve İşçi Bulma Hizmetleri*, Yayın No:148, Ankara.
- İİBK (1999), *İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yapısı ve Çalışmaları*, Yayın No:306, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- İŞKUR (2011 a), *Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu 1946-2011*, Yayın No:357, Lazer Ofset, Ankara.
- İŞKUR (2014 c), *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara.
- JANOSKI, Thomas (1996), “Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries”, (Ed. Günther SCHMID, Jacqueline O’RIELLY and Klaus SCHÖMANN) *International Handbook of Labour Market Policy and Evulation*, Cheltenham, p. 697-724.
- KEİG Platformu (2015), *Özel İstihdam Büroları ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm Mü? Güvencesiz İstihdam İçin Tuzak Mı?*, Kayhan Matbaası, İstanbul.
- KEPÇEOĞLU Muharrem (2001), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Alkım Yayınevi, 12. Baskı, İstanbul.
- KİTİŞ Ali ve HORST Jannes Ter (2010), *Engellilerde Mesleki Rehabilitasyon: Bir Ekip Çalışması Örneği*, D Grup Medya, Denizli.

- KOÇ Yıldırım (2000), *Türkiye-ILO İlişkileri*, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 44, Ankara.
- KORKMAZ Adem ve MAHİROĞULLARI Adnan (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri*, Ekin Kitapevi, 2. Baskı, Bursa.
- KUZGUN Yıldız (2006), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Nobel Yayın, 2. Basım, Ankara.
- KUZGUN Yıldız (2011), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın, 5. Basım, Ankara.
- LEACH R. A. (1905), *The Unemployed Workman Act, 1905*, Local Government Printing and Publishing Company, Rochdale.
- LORDOĞLU Kuvvet ve ÖZKAPLAN Nurcan (2018), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, 6. Basım, İstanbul.
- MAKAL Ahmet (1999), *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, 1. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara.
- MARTINEZ Tomas (1976), *The Human Market Place: An Examination of Private Employment Agencies*, Transaction Books, New Brunswick, New Jersey.
- NAO (2001), *Performans Ölçümü Performans Denetimlerinde Araştırılması Gerekenler*, (Çev. C. Suat ARAL), Araştırma-İnceleme-Çeviri Dizisi: 19, Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü, Mayıs, Ankara.
- NILES Spencer G. ve BOWLSBEY Joann Harris (2013), *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*, (Çev Ed.Fidan Korkut OWEN), 4. Basımdan Çeviri, Pearson-Nobel Yayın, Ankara.
- OECD (1999), *The Public Employment Service In the United States*, OECD Publications, Paris.
- OECD (2004), *Career Guidance a Handbook for Policy Makers*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014), *Connecting People with Jobs Activation Policies in the United Kingdom*, OECD Publishing, Paris.
- OĞUZKAN A. Ferhan (1974), *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, TDK Yayını, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- ÖZDAMAR Kazım (2004), *Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- ÖZGÜLER Verda Canbey (2007), *İş Arama Teorisi Sosyal Ağlar ve İnternet*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- ÖZGÜVEN İbrahim Ethem (2001), *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, PDREM Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- ÖZYÜREK Ragıp (2013), *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları*, Nobel Yayın, Ankara.
- PALLANT Julie (2005), *SPSS Survival Manual*, Allen&Unwin, Sydney.
- PATTON Wendy A. and McMAHON Mary L. (2006), “Constructivism What Does It Mean For Career Counselling”, (Ed. Wendy PATTON and Mary McMAHON), *Career Counselling: Constructivist Approaches*, First Publised, Routhledge, Abingdon, p. 3-15.
- PELT Mogens (1998), *Tobacco Arms & Politics*, Museum Tusculanum Press, Copenhagen.
- RAO Narayana S. (2006), *Counselling and Guidance*, Second Edition, Tata McGraw-Hill, Delhi.

- RODGERS Gerry, vd. (2014), *Toplumsal Adalet İçin Uluslararası Bir Örgüt, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı 1919-2009*, (Çev. Beyza Selçuk), Elif Yayınevi, Ankara.
- SARAN Ulvi (2004), *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*, Atlas Yayıncılık, Ankara.
- SAYIN Ali Kemal (2005), “İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları 49. Kitap*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s 405-423.
- SHERTZER Bruce and STONE Shelley C. (1968), *Fundamentals of Counseling*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- SIMON Herbert A., vd. (1967), *Kamu Yönetimi*, (Çev. Kemal MIHÇIOĞLU), TODAİE Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- SİPAHİ Beril, YURTKORU Emine Serra ve ÇİNKÖ Murat (2008), *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞİRİN Ahmet (2011), “Görüşme Uygulamaları”, (Ed. Salim ATAY), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, Altan Özyurt Matbaacılık, Ankara.
- ŞİŞMAN Yener (2004), *Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Tarihsel Gelişimi ve Kurumsal Yapısı*, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1566, AÖF Yayını No 823, Eskişehir.
- TAN Hasan (2000), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teory ve Uygulama*, MEB, İstanbul.
- THUY Phan, HANSEN Ellen and PRICE David (2001), *The Public Employment Services in a Changing Labour Market*, International Labour Organization, First Published, Geneva.
- TOPRAK Zafer (2016), *Türkiye’de İşçi Sınıfı 1908-1946*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- TOSUN Kemal (1992), *İşletme Yönetimi Genel Esaslar Birinci Cilt*, Savaş Yayınları, Altıncı Baskı, Ankara.
- USLUER Erdal, vd. (2005), *Meslek İncelemeleri Kılavuzu*, Nobel Yayın, Ankara.
- ÜNSAL Pınar (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel Yayın, Ankara.
- WATTS Tony A. G. (2013), “Career Guidance and Orientation”, (Ed. Shyamal MAJUMDAR), *Revisiting Global Trends in TVET: Reflections on Theory and Practice*, Chapter 7, UNESCO-UNEVOC, Bonn, p. 239-274.
- WANDNER Stephen A. (2002), “Targeting Employment Services Under The Work force Investment Act”, (Ed. Randall W. EBERTS, Christopher J. O’LEARY and Stephen A. WANDNER), *Targeting Employment Services*, Kalamazoo, Michigan, p. 1-25.
- WHISTON Susan C. and OLIVER Laurel W. (2014), “Career Counseling Process and Outcome”, (Ed., W. Buruce WALSH and Mark L. SAVICKAS), *Hand Book of Vocational Psychology*, Third Edition, Mahwah, New Jersey, p. 155-194.
- YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 a), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, (Ed. Binnur YEŞİLYAPRAK), 4. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- YEŞİLYAPRAK Binnur (2013 b), *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*, 22. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- ZAİM Sabahaddin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, Filiz Kitapevi, İstanbul.

Makaleler

- ALKİBAY Sanem ve AYAR Candan Özgün (2013), “Kurumsal İmaj Yönetimi: Türkiye İş Kurumu Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 46, Sayı 1, s. 29-55.
- ALLISON Jennifer (2006), “Social Welfare Reform: An Analysis of Germany’s Agenda 2010 Labor Market Reforms and the United States’ Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act (PRWORA) of 1996”, *Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary*, Volume 26, Issue 2, Article 6, p. 554-595.
- Anayasa Mahkemesi (1991), *Kararlar Dergisi*, Sayı 8, AÜ Basımevi, Ankara, s. 258-288.
- BOZDEMİR Bilal Semih (2016), “Renklerin Dünyası”, *Psikolojim*, Temmuz, s. 33-36.
- BOZKURT Serdar, DOĞAN Altan ve KARAEMİNOĞULLARI Ayşegül (2013), “An Investigation of Job and Career Counselling Candidates from The Perspective of Diversity Management”, *Dokuz Eylül University The Journal of Graduate School of Social Sciences*, Volume 15, Number 4, p. 589-606.
- BRINKMANN Christian (1999), “Controlling and Evaluation of Employment Promotion and The Employment Services in Germany”, *Institute for Employment Research, IAB Labour Market Research Topics*, No:36, Nuremberg, p. 4-39.
- BÜYÜKÖZTÜRK Şener (2013), “Anket Geliştirme”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 133-151.
- CAM Erdem (2008), “Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, Cilt 22, Sayı 1, s. 20-31.
- CAM Erdem (2008), “Uluslararası Çalışma Örgütünün Türkiye’ye İlk Teknik Yardım Faaliyetleri Çerçevesinde Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsünün Kuruluşu ve İstanbul Dönemi Faaliyetleri (1955-1972)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 55, s. 79-126.
- CAN Tuncay (1995), “Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları”, *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak, Cilt 9, Sayı 1, s. 3-12.
- COŞKUN Bayram (2017), “Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Süreci”, *Turkish Journal of Marketing*, Cilt 2, Sayı 3, s. 125-155.
- DENİZ Önder (2007), “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, *Çağdaş Türkiye Tarih Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 15, s. 131-150.
- EMİRGİL Burak Faik, vd. (2014), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 40, s. 139-162.
- FIRAT Zerrin Yöney (1999), “Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Sıra 2, No:7. ; <http://www.isguc.org/?p=makale&id=7&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (21.02.2017).
- FIRAT Zerrin Yöney (2001), “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, Sıra 5, No:100. ; <http://www.isguc.org/?p=article&id=100&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (21.02.2017).
- ISSING Otmar (2005), “Why Did the Great Inflation Not Happen in Germany”, *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, March-April, Part 2, p. 329-336.
- İŞKUR (2006 a), “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetimiz Etkinleştiriliyor”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 25, s. 9.

- İŞKUR (2006 b), “İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimi Verildi”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 26, s. 7.
- İŞKUR (2009 b), “Logomuz Değişiyor”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 38, s. 12.
- İŞKUR (2010 b), “Fiziksel Engellilere Özel Test Uyguluyoruz”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 44, s. 31.
- İŞKUR (2010 d), “Sanal Seferberlik Projesi”, *İŞKUR Bülteni*, Sayı 43, Ankara, s. 14.
- İŞKUR (2011 b), “65 Yıllık İstihdam Yolculuğu”, *İstihdamda 3i*, Sayı 1, s. 17.
- İŞKUR (2011 c), “İŞKUR Her Yerde”, *İstihdamda 3i*, Sayı 1, s. 78.
- İŞKUR (2011 f), “Her İşsize Bir İş ve Meslek Danışmanı”, *İstihdamda 3i*, Sayı 3, s. 34-35.
- İŞKUR (2013 a), “1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Yapıldı”, *İstihdamda 3i*, Sayı 11, s. 10-11.
- İŞKUR (2015 c), “İŞKUR’da Hedeflerle Yönetim Sürecinin Etkinleştirilmesi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 17, s. 59.
- İŞKUR (2016 d), “Başarılar ve Ödüller”, *İstihdamda 3i*, Sayı 20, s. 119.
- İYEM Cemal (2016), “Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı: İşsiz İş ve Meslek Danışmanları”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum*, Cilt 5, Sayı 11, s. 8-25.
- KAPAR Recep (2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, s. 341-371.
- KARADENİZ Oğuz (2017), “İşgücü Piyasasında Etkinliğini Arttıran Bir Kamu İstihdam Kurumu Olarak İŞKUR”, *İstihdamda 3i*, Sayı 25, s. 28-33.
- KARTAL Deniz (2011), “Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri”, *İstihdamda 3i*, Sayı 4, s. 42-45.
- KARTAL Seval Kula ve DİRLİK Ezgi Mor (2016), “Geçerlilik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenilirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alpha Katsayısı”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4, s. 1865-1879.
- KILIÇ Selim (2016), “Cronbach’ın Alfa Güvenilirlik Katsayısı”, *Journal of Mood Disorders*, Volume 6, Number 1, s. 47-48.
- KUMAŞ Handan (2010), “Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum”, *Sosyoekonomi*, Ocak-Haziran, s. 131-166. ; <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423912473.pdf> (12.08.2018).
- METİN Banu (2016) “Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktifleştirme Stratejileri: İstihdama Geçişte Güçlü Bir Politika Aracı Mı?”, *Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, s. 76-105.
- NALBANDOĞLU Reşat (1948), “Türkiye’de Ziraat İşçilerinin Durumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 1, s. 16-31.
- OKTAY Ercan, ZEREN Halim Emre ve PEKKÜÇÜKŞEN Şerife (2015), “Belediyelerin Sosyal Girişimcilik Faaliyetlerinin Yerel Kalkınmaya Etkisi: Denizli Belediyesi Örneği”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 267-276.
- ÖKSÜZ Nazan (2016), “İŞKUR 70 yıldır İstihdam İçin Çalışıyor”, *İstihdamda 3i*, Sayı 19, s. 8-13.
- ÖZ Cihan Selek (2008), “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 5-6, s. 18-30.
- ÖZ Zeynep (2017), “İş Arayan Danışmanlığı ve İş Kulüpleri Projesi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 59-61.

- ÖZKAN Mehmet Ali (2012), “İŞKUR’un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası”, *İstihdamda 3i*, Sayı 4, s. 46-49.
- ÖZKAPLAN Nurcan (1995), “Kamu ve Özel İstihdam Büroları Yan Yana mı?”, *İstihdam Dergisi*, İİBK Yayını, Sayı 19, Haziran, s. 20-22.
- ÖZER Deniz (2012), “Toplumsal Düzenin Oluşmasında Renk ve İletişim”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, s. 268-281.
- SAÇ Hürriyet (2017), “Danışmanlık Hizmetlerinde Kullanılan Ölçme ve Değerlendirme Araçları”, *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 78-79.
- SAYMEN Ferit (1950), “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmeti”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 16, Sayı 3-4, İstanbul, s. 746-781.
- SEÇER Barış ve ÇINAR Efe (2019), “İş ve Meslek Danışmanlarının Bakış Açısından İşsizlik ve Danışmanlık”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 61, s. 975-1004.
- SÖNMEZ G. (1946), “İsveç’te İş Bulma Müesseseleri ve İşsizlere Yardım”, *Çalışma Dergisi*, Yıl 1, Sayı 9, s. 43-45.
- SÖZER Ali Nazım (1994), “Türkiye’de İş Aracılığı Faaliyetleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım, Cilt 8, Sayı 6, s. 3-7.
- SÖZER Ali Nazım (1996), “96 Sayılı Sözleşmenin 3. Bölümü Özel İstihdam Bürolarına Meşruluk Tanıyor”, *TİSK İşveren Dergisi*, Cilt 34, Sayı 7, s. 3-4.
- ŞAHİN Levent ve YILDIRIM Kadir (2012), “Tarihsel Bir Perspektiften Türkiye’de İşe Yerleştirme Faaliyetleri”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s. 1-35.
- TAŞKIN Kutluhan ve TOZLU Ahmet (2016), “Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi”, *TİSK Akademi*, Cilt 11, Sayı 21, s. 136-159.
- TORUN Nuran ve YILDIZ Ceren (2015), “Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği”, *İstihdamda 3i*, Sayı 16, s. 34-37.
- TÖRÜNER Mete (1994), “İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişimi”, *İstihdam Dergisi*, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sayı 16, s. 8-15.
- TÜRKMEN Hülya Akıntürk (2000), “Türk İstihdam Piyasasının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırma İhtiyacı”, *Yargıtay Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1-2, s. 201-233.
- UÇKAN Banu (2002), “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım, Cilt 16, Sayı 6, s. 5-17.
- UÇKAN Banu (2005), “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 149-178.
- UYAN Yiğit (2017), “İşveren Danışmanlığı Hizmetleri”, *İstihdamda 3i*, Sayı 23, s. 66-69.
- ÜÇİŞİK H. Fehmi (1986), “İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s. 223-261.
- VARÇIN Recep (2011), “Türkiye’de Kariyer Danışmanlığının Gelişimi”, *İstihdamda 3i*, Sayı 4, s. 56-57.
- WADAUER Sigrid, BUCHNER Thomas and MEJSTRIC Alexander (2012), “The Making of Public Labour Intermediation: Job Serach, Job Placement and the State in Europe 1880-1940”, *International Instituut voor Sociale Geschiedenis*, Special Issue, p. 161-189.

- WALWEI Ulrich (1998), “Job Placement in Germany: Developments Before and After Deregulation”, *Institute for Employment Research, IAB Labour Market Research Topics* No: 31, p. 1-56.
- YILDIZ Kemal ve YÖRÜBULUT Çiloğlu Merve (2017), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s. 97-109.
- YILMAZÖZ Mehmet (2009), “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, *Maliye Dergisi*, Sayı 157, s. 293-302.
- YUSUF Alper (2003), “İş ve İşçi Bulma Kurum’undan Türkiye İş Kurumuna”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, Sıra 1, No 165. ; <http://www.isguc.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003> (21.02.2017).
- ZADİL Ekmel (1951), “İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyeti ve Vazifeleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 4, s. 19-32.

Tezler

- BAYHAN Mehmet (2007), Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerelleştirme, Türkiye İş Kurumu (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- BODUR Zeynep (2013), İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Arttırılmasında Performans Ölçümünün Rolü, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- BOLAT Özkan (2016), Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Kapsamında Ülke Uygulamalarının İncelenmesi ve İŞKUR İçin Öneriler, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- CAM Erdem (2005), Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- COŞKUN Bayram (2003), Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990’lı Yıllardaki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- ÇAVDAR Oğuzhan (2016), İşverene Yönelik Hizmetler ve İşyeri Portföy Dağılımı İçin Türkiye İş Kurum’una Model Önerisi, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- ÇÖPOĞLU Mustafa (1995), İstihdam Hizmetinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- DİRİK Nuriye (2016), Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- EKİNCİ Fatih (2014), Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.

- GÖRÜCÜ İbrahim (1999), İş ve İşçi Bulma Yöntemi Çeşitli Ülkelerde İş ve İşçi Bulma Yöntemine Yaklaşımlar ile Türkiye'deki İş ve İşçi Bulma Kurumu Uygulamasının Karşılaştırılması, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- GÖRÜCÜ İbrahim (2006), Türkiye'de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Malatya.
- KARAGÜLLE Başak (2007), Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumunun İş Danışmanlığı Hizmetleri, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- KOÇ Vural (2007), Orta Ölçekli Yerleşim Alanlarının Geleceğe Yönelik Büyümesinde Alternatif İl İçi İçsel Çekim Alanları Denizli Örneği, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli.
- ÖĞÜT Alparslan (2007), Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Uygulamalarıyla Karşılaştırılması, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- ÖKSÜZ Davut (2007), İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Arttırılması, Türkiye İş Kurumu, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- ŞAHİN Osmanbey (2014), Federal Almanya'da İşsizlik Sigortasına Yönelik Yeni Düzenleme Önerisi: İşsizlik Sigortasının Özelleştirilmesi, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), Ankara.
- TÜRKMEN Hülya Akıntürk (1998), İş ve İşçi Bulmaya Aracılık, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir.

Raporlar, Planlar, El Kitapları, Rehberler, Yıllıklar, Bültenler

- ÇSGB (2013), Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara.
- DPT (1977), Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Çalışma Sorunları Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No:1575-ÖİK:262, Ankara. ;
http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/04_CalismaSorunlari.pdf
(04.08.2019).
- DPT (1989), Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Yayın No:2174, Ankara. ;
http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/Altinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-1990-1994.pdf
(04.08.2019).
- DPT (1995), Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Yayın No:2174, Ankara. ;
<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Beş-Yıllık-Kalkınma-Planı-1996-2000.pdf>
(04.08.2019).
- HOUSE of COMMONS (2016), "The Future of Jobcentre Plus", Work and Pensions Committee, Second Report of Session 2016-17, HC57.;
<https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworpen/57/57.pdf>
(04.08.2019).
- ILO (1920), *The Labour Provisions of the Peace Treaties*, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2012), *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*, Volume 1, Geneva.

- ILO (2015 a), Public Employment Services in Europe-Germany, *ILO Notes*, p. 1-16. ; https://www.ilo.org/emppolicy/units/country-employment-policy-unit-empcepol/WCMS_434599/lang--en/index.htm (04.08.2019).
- ILO (2015 b), *The Great Employment Transformation in China*, Employment Policy Department Working Paper No. 195, Geneva.
- ILO (2018), *Good Practices in using Partnership for The Delivery of Employment Services in China*, Working Paper No:229, Geneva.
- İİBK (1995), İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Uluslararası Çalışma Bürosu Arasında Yapılan Kontrat İş Planı, İstihdam ve Eğitim Projesi IBRD İkras No:3541-TU İstihdam ve İş Danışmanlığı (TOR 3), Ankara.
- İstihdam ve Eğitim Projesi (1995), İş ve İşçi Bulma Kurumu İle Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Bürosu Arasında Yapılan Kontratın İş Planı, İstihdam ve İş Danışmanlığı (TOR3), IBRD İkras No:3541-TU, Ankara.
- İŞKUR (2005), 3. Genel Kurul Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13580/3-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).
- İŞKUR (2007 a), 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13567/2006-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2007 b), 4. Genel Kurul Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13581/4-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).
- İŞKUR (2008), 2007 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13568/2007-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2009 a), 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13569/2008-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2009 c), İşlemler El Kitabı, Birinci Bölüm, İş Arayanlara Yönelik İşlemler, Ankara.
- İŞKUR (2009 d), 5. Genel Kurul Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13584/5-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).
- İŞKUR (2010 a), 2009 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13570/2009-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2010 c), Kalite Yönetim El Kitabı, Ankara. ; https://statik.iskur.gov.tr/tr/kurum_bilgileri/kys/kys.htm (11.11.2017).
- İŞKUR (2011 d), Altıncı Genel Kurul Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13586/6-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).
- İŞKUR (2011 e), 2010 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13571/2010-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2011 g), 2012 Mali Yılı Performans Programı, Aralık, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/15248/2012-performans-programi.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2012 a), 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13572/2011-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2013 b), 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13573/2012-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2013 d), 2013 Yılı İstatistik Yıllığı, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13391/2013-istatistik-yilligi.pdf> (28.01.2018).

- İŞKUR (2013 e), 7. Genel Kurul Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf> (21.01.2018).
- İŞKUR (2014 a), 2013 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13574/2013-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2014 b), 2013 Mali Yılı Performans Programı, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/15249/2013-performans-programi.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2015 a), 2014 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13575/2014-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2015 b), 2014 Mali Yılı Performans Programı, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/15250/2014-mali-yili-performans-programi.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2015 d), Hedef İzleme ve Performans Ölçüm Rehberi, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- İŞKUR (2016 a), Destek İşlemleri El Kitabı, Ankara.
- İŞKUR (2016 b), 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13576/2015-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2016 c), İş ve Meslek Danışmanları Faaliyet İzleme Rehberi, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- İŞKUR (2017 a), 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13577/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2017 b), 2018 Mali Yılı Performans Programı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Aralık, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/15254/2018-mali-yili-performans-programi.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2018 a), 2017 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara. ; <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (03.02.2019).
- İŞKUR (2018 c), 2017 Yılı İstatistik Yıllığı, Ankara. ; <http://media.iskur.gov.tr/13398/2017-yillik-tablolari.xls> (21.04.2019).
- İŞKUR (2018 d), Ocak Ayı Aylık İstatistik Bülteni, Ankara. ; <http://media.iskur.gov.tr/13101/01-ocak-2018-aylik-bulten-tablolari.xls/> (12.02.2019).
- KIBRIS Arzu İlhan (2003), Çin Halk Cumhuriyeti 1978'den Günümüze, TÜSİAD-Sabancı Üniversitesi, Rekabet Forumu. ; <https://ref.sabanciuniv.edu/sites/ref.sabanciuniv.edu/files/china.pdf> (04.06.2019).
- KLUVE Jochen (2005), Study on the Effectiveness of ALMPs, European Commission Report, December, Essen. ; http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_ALMP.pdf. (05.05.2018).
- MYK (2011 a) İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Meslek Standardı, 11UMS0143-6, Rev. 00, Ankara.
- MYK (2011 b) İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Yeterliliği, 11UY0017-6, Rev. 00, Ankara.
- Pôle Emploi (2016), TAIEX Workshop on Inter-Sectoral Governance for Effective Employment and Social Policy Making Institutional Administrative and Legislative Challenges, International Affairs Division, Belgrade. ; <https://slideplayer.com/slide/11675518/> (24.02.2019).
- RILEY Rebecca, et al., (2011), The Introduction of the Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts, Research Report No: 781, Department for Work and Pensions.

- ŞAHİN Hasan (1989), Üniversite İstihdam Danışmanlığı Merkezlerinin Kuruluşu, Faaliyetleri, Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları Hakkında Rapor, İİBK Genel Müdürlüğü, İnceleme Raporu, Ankara.
- WAPES (2011), Public Employment Services in The World Mission, Structure and Activities, (Ed. ALIX J. Pierre), December. ; http://wapes.org/en/system/files/eng_survey_rapport.pdf (21.11.2018).
- WHITE Deena (2001), To Market To Market: Employability in The Liberal Investment State, Cenferance on Social Cohesion, Working Paper 15, Universtiy of Montreal. ; <http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/wp15.pdf> (21.03.2018)
- World Bank (2001), Implementation Completion Report of Republic of Turkey for an Employment and Training Project, Report No:22427. ; <http://documents.worldbank.org/curated/en/310201468108846658/pdf/multi0page.pdf> (10.06.2019)

Mevzuat:

Anayasalar

- 1921 Anayasası (Teşkilatı Esasiye Kanunu), Kanun No 85, Cerideyi Resmiye Tarihi: 7 Şubat 1921 (1337), tertip 3, cilt 1, s. 196.
- 1924 Anayasası (Teşkilatı Esasiye Kanunu), Kanun No 491, Cerideyi Resmiye Tarihi: 24 Nisan 1924 (1340), tertip 3, cilt 5, s. 576.

Kanunlar

- 655 sayılı İl Özel İdarelerinin ve Belediyelerin Gelirlerinden Pay Ayrılmasına Dair Mevcut Kanunlardaki Bazı Maddelerin Değiştirilmesine Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 20 Temmuz 1965, sayı: 12053.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 23 Temmuz 1965, sayı: 12056.
- 931 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 12 Ağustos 1967, sayı: 12672.
- 1475 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 1 Eylül 1971, sayı: 13943.
- 2450 sayılı İktisat Vekâleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mayıs 1934, sayı: 2713.
- 2869 sayılı 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 30 Temmuz 1983, sayı: 18120.
- 3008 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 15 Haziran 1936, sayı: 3330.
- 3612 sayılı İktisat Vekâleti Teşkilât ve Vazifeleri Hakkındaki 2450 Sayılı Kanunda Bazı Değişiklikler Yapan Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 30 Mayıs 1939, sayı: 4219.
- 4131 sayılı Terörle Mücadele Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna Bir Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 16 Kasım 1995, sayı: 22465.
- 4382 sayılı 1475 Sayılı İş Kanunu 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile 572 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 24 Ekim 1998, sayı: 23503.

- 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 27 Haziran 1945, sayı: 6042.
- 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 25 Ocak 1946, sayı: 6215.
- 4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 10 Haziran 2003, sayı: 25134.
- 4866 sayılı Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkındaki 34 Numaralı Milletlerarası Sözleşmeye Katılıma Dair Kanunun, Resmi Gazete Tarihi: 16 Şubat 1946, sayı: 6234.
- 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 05 Temmuz 2003, sayı: 25159.
- 5448 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Sayılı Sözleşmenin Onanmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 7 Aralık 1949, sayı: 7373.
- 5542 sayılı İl İdaresi Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 18 Haziran 1949, sayı: 7236.
- 5543 sayılı İşsizlik Hakkındaki 2 Numaralı Milletlerarası Sözleşmenin Onaylanmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 18 Şubat 1950, sayı: 7436.
- 5562 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 4 Mart 1950, sayı: 7448.
- 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 26 Mayıs 2008, sayı: 26887.
- 5835 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin (1949 tadili) Onanması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 14 Ağustos 1951, sayı: 7884.
- 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 25 Şubat 2011, sayı: 27857.
- 7332 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 13'üncü Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine Dair Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 15 Haziran 1959, sayı: 10231.

Kanun Hükmünde Kararnameler

- 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 14 Aralık 1983, sayı: 18251.
- 375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanun 5434 Sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 30 Haziran 1989, sayı: 20211.
- 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 6 Haziran 1997, sayı: 23011.
- 617 sayılı Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 4 Ekim 2000, sayı: 24190.

665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 2 Kasım 2011, sayı: 28103 (mükerrer).

666 sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 2 Kasım 2011, sayı: 28103 (mükerrer).

703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 09 Temmuz 2018, sayı: 30473.

3810 sayılı İktisat Vekâleti Teşkilatına Dâhil İdarelerin İş ve Vazifeleri Hakkında Nizamname, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ocak 1936, sayı: 3203.

Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

4 numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete Tarihi: 15 Temmuz 2018, sayı: 30479.

Cumhurbaşkanlığı Kararları

848 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararın Uygulanmasına Devam Edilmesine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararı, Resmi Gazete Tarihi: 22 Mart 2019, sayı: 30722.

Yönetmelikler

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 25 Haziran 1983, sayı: 18088.

İş ve işçi Bulma Kurumu Uzman ve Uzman Yardımcıları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 15 Mart 1979, sayı: 16579.

İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28 Mart 2014, sayı: 28955.

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 6 Mart 2015, sayı: 29307.

İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29 Mayıs 2018, sayı: 30435.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19 Şubat 2004, sayı: 25378.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 01 Ağustos 2008, sayı: 26954.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 19 Mart 2013, sayı: 28592.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 27 Ekim 2014, sayı: 29158.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28 Aralık 2015, sayı: 29576.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ekim 2016, sayı: 29854.

- Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 08 Eylül 1978, sayı: 16398.
- Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığına İzin Verilmesi ve Aracıların Denetimi Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 14 Mart 2004, sayı: 25402.
- Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 06 Aralık 2013, sayı: 28843.
- Türkiye İş Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 8 Temmuz 2017, sayı: 30188.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 18 Aralık 2012, sayı: 28501.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 24 Haziran 2015, sayı: 29396.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Personeli Yer Değiştirme Suretiyle Atanma Esaslarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 18 Ocak 2011, sayı: 27819.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Personeli Yer Değiştirme Suretiyle Atanma Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 19 Nisan 2012, sayı: 28269.
- Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 8 Eylül 2003, sayı: 25223.
- Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 16 Eylül 2006, sayı: 26291.
- Türkiye İş Kurumu İstihdam ve Meslek Uzmanlığı ile Uzman Yardımcılığı Atama Görev ve Çalışma Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 04 Aralık 2005, sayı: 26013.
- Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanlığı Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 26 Aralık 2012, sayı: 28509.
- Türkiye İş Kurumu Tarafından Sunulan Hizmetler İçin İşsizlik Sigortası Fonundan Kaynak Aktarımına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 2 Şubat 2016, sayı: 29612.

Tüzükler

- İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğü, Resmi Gazete Tarihi: 24 Mayıs 1973, sayı: 14544.
- İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 6 Ağustos 1973, sayı: 14617.
- İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 11 Ağustos 1973, sayı: 14622.
- Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 15 Mayıs 1978, sayı: 16288.
- Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, Resmi Gazete Tarihi: 14 Haziran 2007, sayı: 26552.

Tebliğler

Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ, Resmi Gazete Tarihi: 02 Ağustos 2004, sayı: 25541.

Özel İstihdam Büroları Hakkında Tebliğ'in Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tebliğ, Resmi Gazete Tarihi: 12 Ağustos 2008, sayı: 26965.

Kaynak Gösterilen Kişiler ve Görüşmeler

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2014, 29 Mayıs). “Deniz KARTAL ile Görüşme: ”İŞKUR Bünyesinde İş ve Meslek Danışmanlığı” [Yüz Yüze Görüşme].

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2014, 20 Kasım). “Prof. Dr. Ali KİTİŞ ile Görüşme: “Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongrelerindeki Kavram Karmaşası ve Çeviri Hataları” [Yüz Yüze Görüşme].

KOÇ Vural (Mülakatı Yapan) (2019, Şubat-Mayıs). “Yapılandırılmamış Mülakat Tekniği ile 16 İŞKUR Personeli ile Görüşme: “İŞKUR’un Taşra Teşkilatında Yürütülen İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Durumu, Yapısal Uyum ve Duyulan İhtiyaçlar” [Yüz Yüze Görüşme].

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 07 Mart). “Hürriyet SAÇ ile Görüşme: ”İİBK Bünyesinde İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri ve Eğitimler” [Yazılı İletişim].

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 19 Haziran). “Hürriyet SAÇ ile Görüşme: ”İİBK Bünyesinde İş ve Meslek Danışmanlığının Başlaması ve Katılımcı Personel” [Yazılı İletişim].

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 27 Temmuz). “Emin DANK ile Görüşme: “İİBK bünyesinde gerçekleştirilen ilk iş ve meslek danışmanlığı eğitim programı” [Yazılı İletişim].

KOÇ Vural (Görüşmeyi Yapan) (2019, 09-30 Temmuz). “Nesrin Makbule DANK ile Görüşme: “İİBK Bünyesinde Başlatılan İlk İş ve Meslek Danışmanlığı Katılımcıları ve Eğitimleri” [Yazılı İletişim ve Telefon Görüşmesi].

Bilgi Notları

İŞKUR (2012 b) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Bilgi Notu.

İŞKUR (2013 c) İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı, Bilgi Notu.

İŞKUR (2018 b), Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Sistemi Kılavuzu, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Bilgi Notu.

İnternet:

İŞKUR İstatistik Yıllıkları

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (28.09.2018).

İŞKUR Faaliyet Raporları

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

İŞKUR Performans Programları

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

İŞKUR Kurumsal Mali Durum ve Beklenti Raporları

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (24.02.2019).

İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Bildiri Kitapları

<https://media.iskur.gov.tr/15604/1-imd-bildiri-kitabi-12-06-2014.pdf> (24.06.2018).

<https://media.iskur.gov.tr/15605/2-imd-bildiri-kitabi-10-12-2015.pdf> (24.06.2018).

Muhtelif İnternet Siteleri

<https://www.derby.ac.uk/research/about-our-research/centres-groups/icegs/> (01.07.2017).

<http://www.nicec.org/> (01.07.2017).

<https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska> (03.07.2017).

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden> (03.07.2017).

<http://www.utbildningsinfo.se/in-english-1.3131> (03.07.2017).

<https://www.studera.nu/startpage/> (03.07.2017).

<https://publications.iadb.org/en/world-public-employment-services> (06.08.2017).

https://media.iskur.gov.tr/8108/kurumsal_kimlik_kilavuzu.pdf (20.10.2017).

https://media.iskur.gov.tr/17252/mbk_1.pdf (02.04.2018).

<https://statik.iskur.gov.tr/tr/Portal/Ortak/PersonelAlimEgitim2011.htm> (12.04.2018).

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm (02.08.2018).

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm (02.08.2018).

<http://politikakademi.org/2014/11/uluslararasi-calisma-orgutu-ilo-ve-turkiye/> (02.08.2018).

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj/> (04.08.2018).

<http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre/> (10.08.2018).

<http://anaper.anadolu.edu.tr/assets/upload/files/Hizmet%20Bildirim%20formu.docx/> (10.08.2018).

<https://www.haberler.com/sosyal-yardimlasma-vakfi-ve-iskur-dan-onemli-4495024-haberi/> (23.09.2018).

<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/tarihce/> (20.10.2018).

<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx/> (01.11.2018).

<http://media.iskur.gov.tr/16585/is-ve-meslek-danismanligi-islemler-el-kitabi.doc> (02.11.2018).

<https://media.iskur.gov.tr/20338/mytb-2015-egitim-kitabi.pdf> (02.11.2018).

<http://media.iskur.gov.tr/16582/is-analizi-ve-meslek-arastirma-hizmetleri.docx/> (02.11.2018).

<http://media.iskur.gov.tr/16586/is-arama-becerileri.doc/> (02.11.2018).

<https://media.iskur.gov.tr/13447/istihdam-ve-egitim-projesi.pdf> (10.12.2018).

<http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/6-melda-sunum.pdf> (21.12.2018).

http://english1.english.gov.cn/official/2005-07/28/content_17992.htm (22.12.2018).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c986425b0a1.20926808 (30.12.2018).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c9a1578d0a2.38234113 (30.12.2018).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c5c985fdde159.66235598 (30.12.2018).

<http://www.tesk.org.tr/tr/mevzuat/17/2017058ek2.pdf> / (01.01.2019).

<http://media.iskur.gov.tr/16555/il-mudurlukleri-ve-hizmet-merkezleri-servis-yapisi.doc> (02.01.2019).

<http://wapes.org/en/page/about-us> (02.01.2019).

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> (02.01.2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO (03.01.2019).

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO::> (03.01.2019).

https://statik.iskur.gov.tr/tr/isgucu_uyum/is_meslek_danismanligi.htm/ (12.01.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/almanya-nufusu> (12.01.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/fransa-nufusu> (12.01.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/isvec-nufusu> (12.01.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/turkiye-nufusu/> (12.01.2019).

<https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001> (13.01.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/cin-nufusu/> (13.01.2019).

https://www.doleta.gov/Performance/Results/wagner-peyser_act.cfm (23.01.2019).

<https://www.history.com/topics/great-depression/works-progress-administration> (23.01.2019).

<https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/employment-service-us> (24.01.2019).

<https://www.dol.gov/ajc/> (24.01.2019).

<https://www.doleta.gov/regions/> (24.01.2019).

<https://www.arbeitsagentur.de/en/en/about-us/our-history> (25.01.2019).

https://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0225_avg_de.pdf (25.01.2019).

<https://media.iskur.gov.tr/22550/2004-2018.pdf> (02.02.2019).

<http://www.nordiclabourjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-02-14.0430236216/> (16.02.2019).

<https://tr.euronews.com/2019/01/30/isvec-te-is-bulma-kurumu-calisanlarinin-ucte-birini-isten-cikariyor> (16.02.2019).

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (03.03.2019).

https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition%20OLD.pdf (21.03.2019).

www.arbetsformedlingen.se (04.04.2019).

<https://www.wecglobal.org/index.php?id=34> / (08.04.2019).

<http://www.ioibd.com/> ; <http://www.boibd.org.tr/> (08.04.2019)

<https://www.nufusu.com/ulke/amerika-birlesik-devletleri-nufusu> (12.04.2019).

<https://www.nufusu.com/ulke/ingiltere-buyuk-britanya-nufusu/> (12.04.2019).

<https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club> (14.04.2019).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/digm/contents/calismahayatiulkekunyeleri/Isvec/> (10.05.2019).

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/> (10.05.2019).

https://www.ailevecalisma.gov.tr/medias/2844/2006_faaliyetraporu.pdf (10.05.2019).

<http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/Bildiri%20Kitab%C4%B1.pdf> (03.06.2019).

http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/imd_kongre_bildiri/2.imdBildiriKitabi.pdf (03.06.2019).

http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/kongreprogrami_14.12.2017_tr.pdf (03.06.2019).

<http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (03.06.2019)

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-turkey> (01.07.2019).

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-united-kingdom> (01.07.2019).

<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/home> (01.07.2019).

<https://www.careersengland.org.uk/> (01.07.2019).

<http://www.careerswales.com/en/> (01.07.2019).

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany> (02.07.2019).

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (02.07.2019).

<http://www.hdba.de/en/study/> (02.07.2019).

<https://www.ibw.uni-heidelberg.de/studium/bob/> (02.07.2019).

<https://www.umu.se/utbildning/program/studie--och-yrkesvagledarprogrammet/> (03.07.2019).

<https://edu.mah.se/sv/program/lgsyl> (03.07.2019).

<https://www.education.gouv.fr/cid160/les-lieux-d-information-de-l-orientation.html> (04.07.2019).

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-france> (04.07.2019).

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/maisons-de-l-emploi> (04.07.2019).

[https://www.emploi-store.fr/portail/accueil/\\$B](https://www.emploi-store.fr/portail/accueil/$B) (04.07.2019).

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/> (04.07.2019).

<http://www.cereq.fr/> (04.07.2019).

<https://databank.worldbank.org/data/reports.aspx> (21.07.2019).

<https://www.iskur.gov.tr/baglantilar/hizmet-standartlari/> (01.08.2019).

<http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/yaman-toruner/nazi-almanya-si-ve-ekonomi-2686861> (03.12.2019).

<https://www.wecglobal.org/membership-global/> (31.12.2019).

EKLER

Ek. 1 - Türk Kamu İstihdam Kurumlarına Ait Logolar.....	213
Ek. 2 - 1950’li Yıllara Ait Şube Müdürlüğü ve İşçi Barınma Yurdu Görselleri.....	216
Ek. 3 - 1961 Yılına Ait B Tipi Seminer Sertifika Tören Görselleri	219
Ek. 4 - İİBK ve İŞKUR İl Müdürlüğü, Bina ve Servis Görselleri	220
Ek. 5 - Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Bina ve Servis Görselleri.....	222
Ek. 6 - Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslekleri Tanıyalım CD Görselleri	223
Ek. 7 - İŞKUR’da Kullanılan Test Cihaz Görselleri (Yerel)	224
Ek. 8 - İŞKUR’da Kullanılan Test Cihazı Görseli (Ulusal)	225
Ek. 9 - Taşra Teşkilatında Kullanılan Bina Görselleri (İl Müdürlüğü)	226
Ek. 10 - İş ve Meslek Danışmanlığı Kongrelerine Ait Afiş Görselleri	229
Ek. 11 - Organizasyon Şemaları (1946 - 2019)	230
Ek. 12 - İş ve Meslek Danışmanı Yeterliliği Belge Görselleri (1991 - 2020)	237
Ek. 13 - İİBK’da Göreve Başlayan İlk İş ve Meslek Danışmanlarına Ait Liste	238
Ek. 14 - İİBK’da Verilen İlk İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Programı	239
Ek. 15 - Genel Anket Formu.....	244
Ek. 16 - Ankete İlişkin Bilgiler, Gönderici Adresleri ve Uygulama Linkleri.....	247
Ek. 17 - İŞKUR Tarafından Kullanılan Performans Bölgeleri	248
Ek. 18 - İŞKUR Taşra Birimlerinin Personel ve Danışmanlık Verileri (2017 Yılı)	249
Ek. 19 - İŞKUR Danışmanlık Verilerinin İller Bazında Karşılaştırması (2017 Yılı)	252
Ek. 20 - İŞKUR’un Unvanlar Bazında Personel Durumu (2017 Yılı)	257
Ek. 21 - İŞKUR’da Kullanılan Ayırıştırılmış Unvanlar Tablosu (2017 Yılı).....	259
Ek. 22 - 2003 ile 2017 Yılları Arası Faaliyetlerin İncelenmesine Esas Tablolar	260
Ek. 23 - Tez Çalışması Onayı ve Çalışma Ziyaret İzini	261

Ek. 1 - Türk Kamu İstihdam Kurumlarına Ait Logolar

1946 ile 1977 yılları arasında Kullanılan Logo Örneği ⁷³³



1978 ile 1983 Yılları Arasında Kullanılan Logo Örneği



1984 ile 1985 Yılları Arasında Kullanılan Logo Örneği



⁷³³ Logolar dönemler dikkate alınarak yazarca gruplanmıştır.

1986 Yılında Kullanılan Logo Örneği



1987 ile 2000 Yılları Arasında Kullanılan Logo Örneği



2000 ile 2010 Yılları Arasında Kullanılan Logo Örneği





⁷³⁴ https://media.iskur.gov.tr/8108/kurumsal_kimlik_kilavuzu.pdf (20.10.2017). adresinden materyale ulaşılabilir. Türkiye İş Kurumu, Kurumsal Kimlik çalışması ardından logo tasarım ve diğer görsel materyale 2011 yılından itibaren standart getirilmiştir.

⁷³⁵ 2011 yılı sonrası kullanıma sunulan kurumsal kimlik materyallerinin değiştirilmesi gerektiği yönünde akademik çalışmalarda mevcuttur. *Bilgi için:* ALKİBAY Sanem ve AYAR Candan Ö. (2013), a.g.m., s. 29-55.

Ek. 2 - 1950'li Yıllara Ait Şube Müdürlüğü ve İşçi Barınma Yurdu Görselleri

İİBK, Denizli Şube Müdürlüğü ve İşçi Barındırma Yurdu (Dış Görünüm)



736

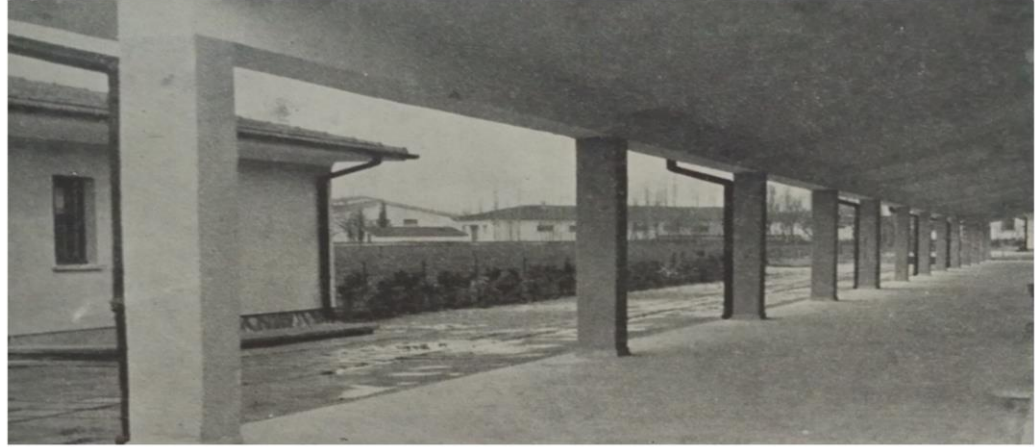
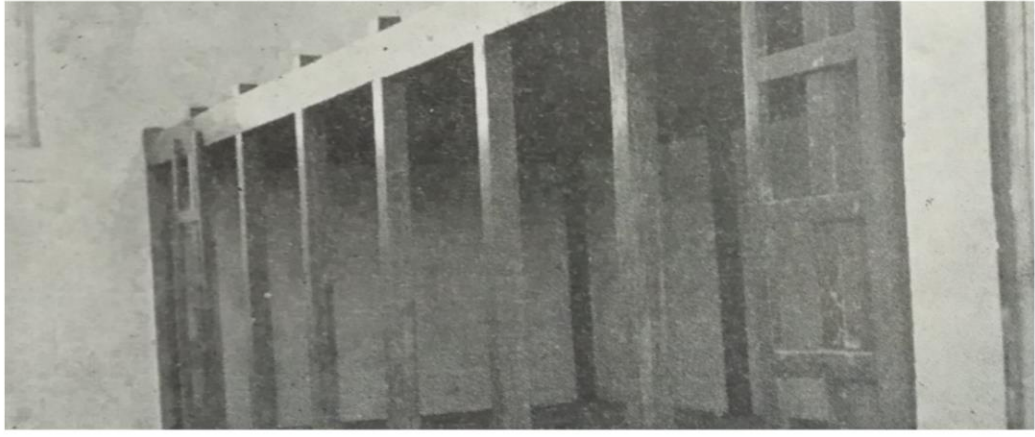
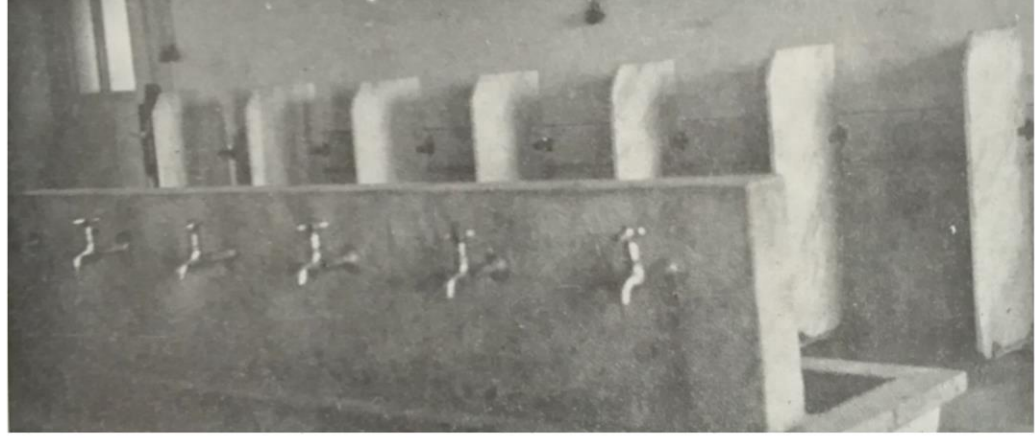
⁷³⁶ Sol alt resim: dönemin şube müdürünün lojmanı olarak kullanılan alandır. İşçi barınma yurdu binasının verandalı bölümü barınma yurtları olup, dışa bakan tarafları bürolardır. Arka bölümdeki bulaşikhane ve tuvaletler bölümüne yakın alan ise arşiv olarak kullanılmaktadır. 1976 depreminde büyük oranda hasar gören binalar (tuvalet ve bulaşikhane bölümü hariç), yıkılmak suretiyle 1984 yılında inşaatı tamamlanan yeni binada hizmet verilmeye başlanmıştır.

İİBK, Denizli Şube Müdürlüğü ve İşçi Barındırma Yurdu (İç Görünüm)



737

⁷³⁷ İİBK Denizli Şube Müdürlüğü, İşçi Barınma Yurduna ait iç ve dış mekân görselleridir. Resimler gerçekleştirilen arşiv taramasından elde edilmiştir.



738

⁷³⁸ İİBK (1954 a), a.g.e., s. 17-19. ; 1952 yılında açılan yurttan 300 ranza bulunmaktadır. Sundurma altının kullanımıyla 1.000 işçi barındırabilecek bir alan bulunmaktadır. *Bilgi için:* İİBK (1954 a), a.g.e., s. 9.

Ek. 3 - 1961 Yılına Ait B Tipi Seminer Sertifika Tören Görseleleri



739



740

⁷³⁹ 1946 yılından itibaren mesleki eğitimler düzenleyen İİBK, 1954 yılından itibaren sendikacı yetiştirmek amacıyla A Tipi seminerler düzenlemiştir. Seminerler A,B ve C tipi olarak adlandırılmıştır. B tipi seminerler A tipi semineri başarıyla bitirenlere yönelik tamamlayıcı nitelikte eğitimler iken C tipi seminerler daha çok İİBK ve hizmetlerini tanıtıcı ve görünürlüğü arttırıcı nitelikte seminerlerdir.

⁷⁴⁰ 15 Mayıs 1961 tarihinde gerçekleştirilen B tipi seminer sertifika töreni; İİBK Genel Müdürü Kemal GÖKÇEDAĞ (kursüde), kursiyerler ve katılımcılara ait görseldir.

Ek. 4 - İİBK ve İŞKUR İl Müdürlüğü, Bina ve Servis Görselleri

Ön Cephe



741

Arka Cephe (Bahçe)



742

⁷⁴¹ İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü, 2006 Yılı Görseli (1984 ile 2013 yılları arasında kullanılmıştır.),

⁷⁴² 19 Ağustos 1976 tarihinde gerçekleşen Denizli depremi sonrası ağır hasar gören binaların yerine yapılan binaya ait Aralık 2006 tarihli arka bahçe görüntüsüdür. Bahçe içerisinde görünen tek katlı yapı, resmi verilen bir önceki binaya ait ve depremde zarar görmeyen bulaşikhane ve tuvaletler bölümüne aittir.

Bina İçi Görünüm (Servis Görselleri)



743



744

⁷⁴³ Aralık 2006 tarihine ait görsellerdir. Sol taraftaki resimler tadilat öncesi sağ taraftaki resimler ise tadilat sonrası İŞKUR Denizli İl Müdürlüğüne ait servis görselleridir. Üst resim işsizlik sigortasının öncesi ve sonrası, alt resim ise işveren servisinin öncesi ve sonrasına ait görsellerdir.

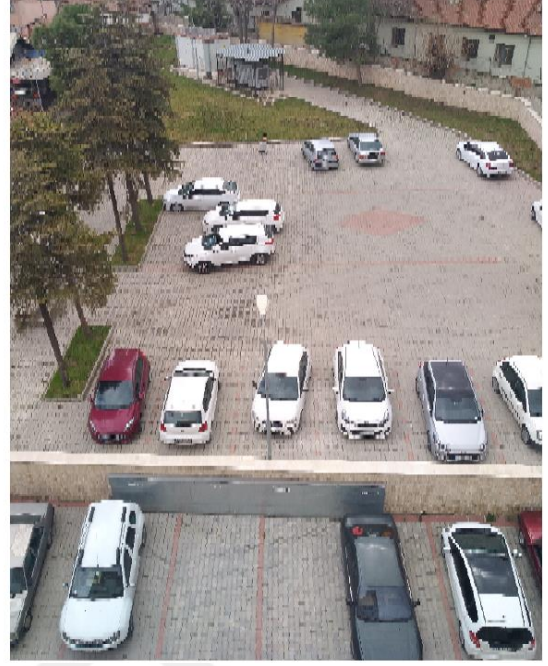
⁷⁴⁴ Üstteki resimler ilk kayıt ve işe yerleştirme servisine ait görsellerdir. Altındaki resimler ise insan kaynakları ve muhasebe servisine ait eski ve yenilenmiş durum görselleridir.

Ek. 5 - Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Bina ve Servis Görselleri

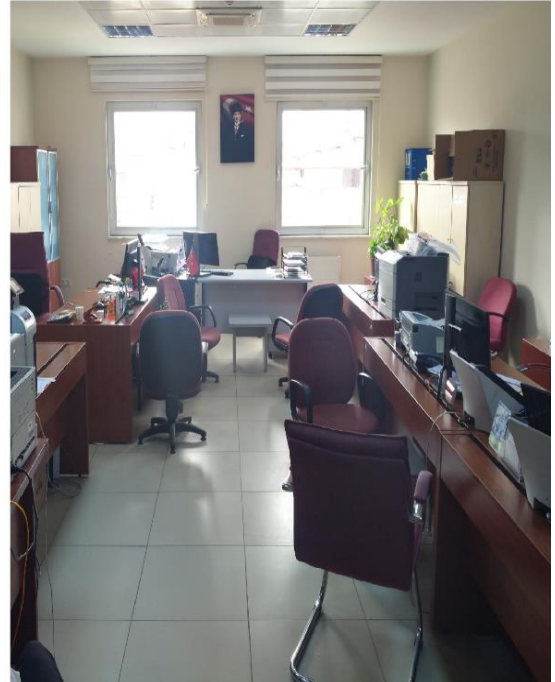
Ön Cephe



Arka Cephe (Bahçe)



Bina İçi Görünüm (Giriş ve Servis Görselleri)



745

⁷⁴⁵ Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Görselleri (2014 yılından itibaren kullanılmıştır.),

Türk Meslekler Sözlüğü CD'si



Meslekleri Tanıyalım CD'si



Ek. 7 - İŞKUR'da Kullanılan Test Cihaz Görselleri (Yerel)

10/ 1 – Bağımsız Problem



10 / 4 – İtme ve Çekme
Statik Güç Testi



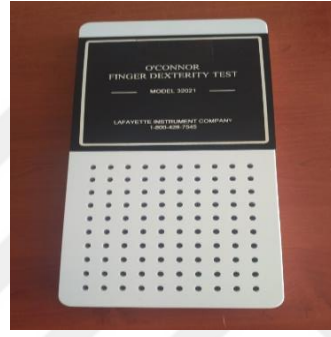
10 / 7 – Tüm Vücut Hareket
ve Uzanma Testi



10/ 2 – Mekanik Montaj ve
Çekişme Testi



10 / 5 – Parmak Yatkinlığı
Testi



10 / 8 – Elektronik
Lehimleme ve Kontrol Testi



10/ 3 – Oturma ve Uzanma
Gövde Esneklik Testi



10 / 6 – Ağır Parmak
Yatkinlığı Testi



10 / 9 – Özel Yetiştirme,
Duyusal Eşleme Testi



10 / 10- Ruward Test Bataryası⁷⁴⁶



⁷⁴⁶ Denizli Çalışma ve İş Kurumu bünyesinde “engelli iş arayanlar” için kullanılan test cihazlarıdır.

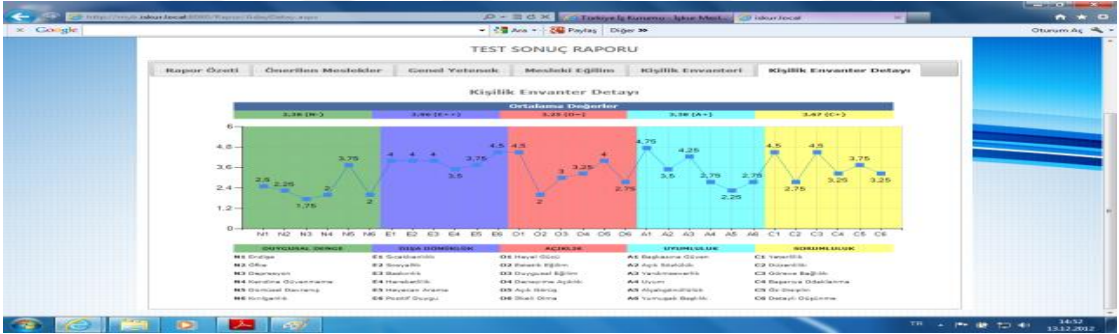
Ek. 8 - İŞKUR'da Kullanılan Test Cihazı Görseli (Ulusal)

Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB)



747

Mesleki Yönelim Test Bataryası (MYTB)



748

⁷⁴⁷ SAÇ Hürriyet (2017), Danışmanlık Hizmetlerinde Kullanılan Ölçme ve Değerlendirme Araçları, İstihdamda 3i, Sayı 23, s. 79.

⁷⁴⁸ MYTB, kalem kâğıda dayalı veya aletli bir test olmayıp, internet üzerinden uygulanmaktadır.

Ek. 9 - Taşra Teşkilatında Kullanılan Bina Görselleri (İl Müdürlüğü)



Aydın
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

749



Batman
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü



Denizli
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü



Diyarbakır
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü



Eskişehir
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

⁷⁴⁹ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri içerisinde seçilmiş (kurumsal kimlik materyaline ve/veya birbirlerine uyumsuz) hizmet binalarının dış görünümüdür.



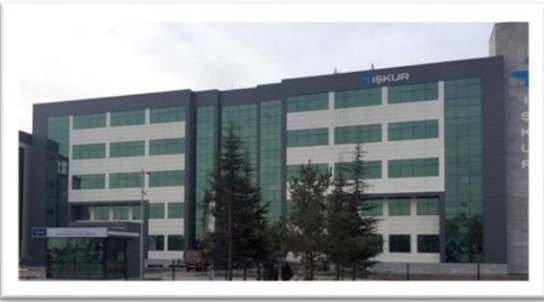
Gaziantep
Çalışma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Giresun
Çalışma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Karaman
Çalışma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Kayseri
Çalışma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Konya
Çalışma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Kütahya
Çaliřma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Manisa
Çaliřma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Sakarya
Çaliřma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Yalova
Çaliřma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü



Yozgat
Çaliřma ve İř Kurumu İl Müdürlüğü

Ek. 10 - İş ve Meslek Danışmanlığı Kongrelerine Ait Afiş Görselleri

I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi ⁷⁵⁰



751

II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi



752

Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi (III. Uluslararası Kongre)



753

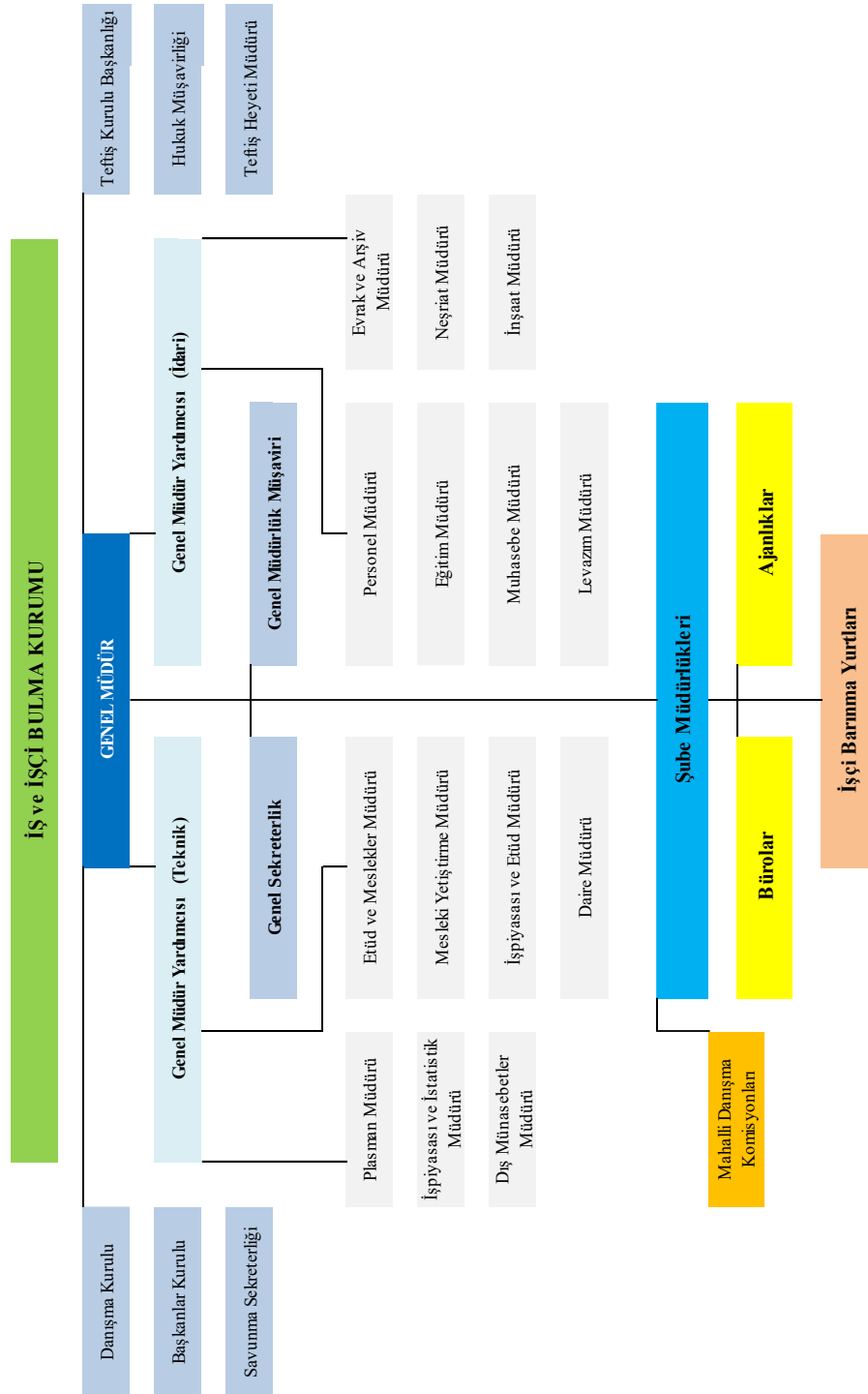
⁷⁵⁰ <http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/> (03.06.2019).

⁷⁵¹ <http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/Bildiri%20Kitab%C4%B1.pdf> (03.06.2019).

⁷⁵² http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/imd_kongre_bildiri/2.imdBildiriKitabi.pdf (03.06.2019).

⁷⁵³ http://kongreug.iskur.gov.tr/Portals/0/kongreprogrami_14.12.2017_tr.pdf (03.06.2019).

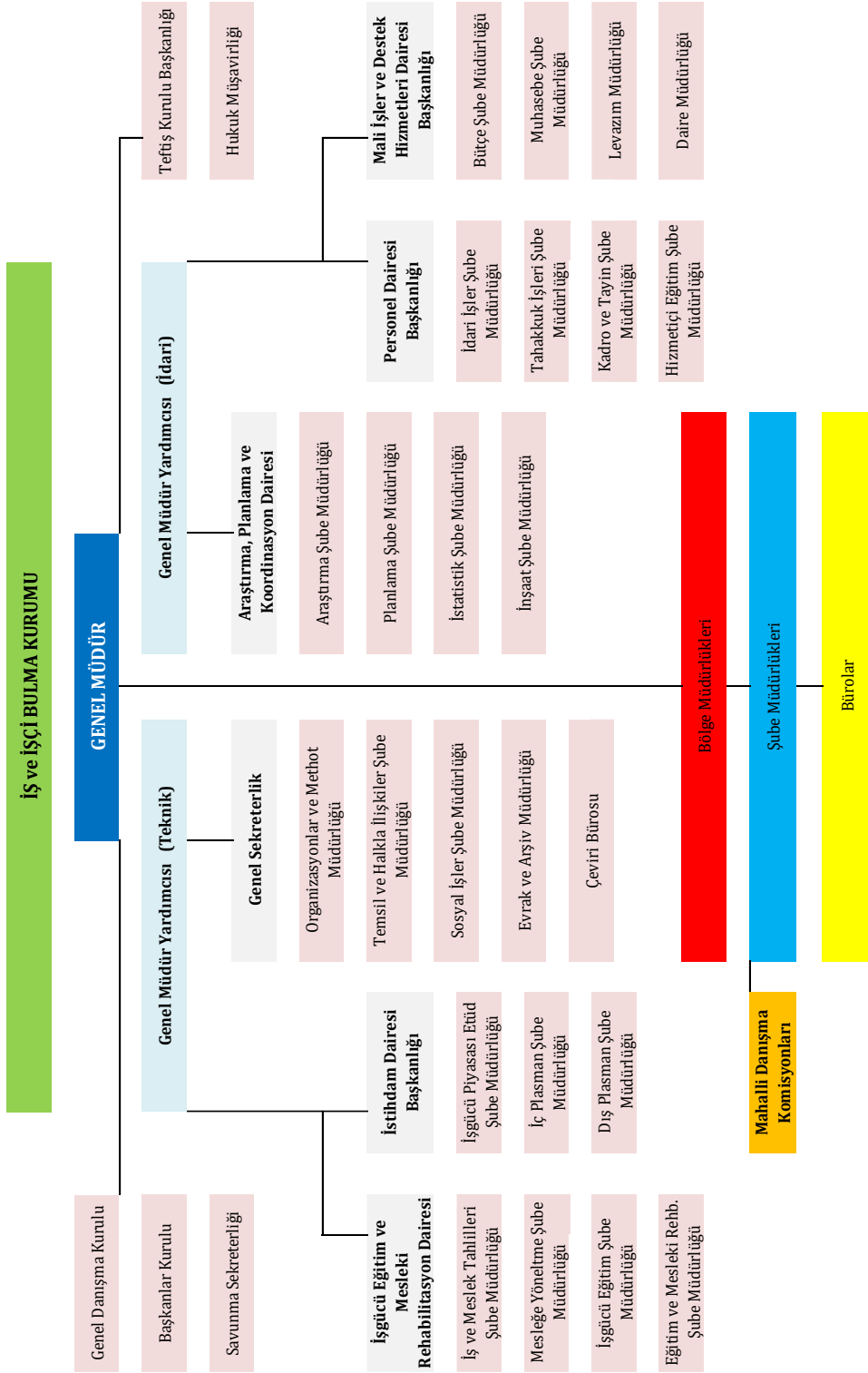
İBK, Organizasyon Yapısını Gösterir Şema (1946 ile 1978 Yılları Arası)



1946 ile 1978 yılları arası "İş ve İşçi Bulma Kurumu" organizasyon yapısı.

Kaynak: İİBK (1971) İstihdamda 25 Yıl, Ayyıldız Matbaası, Ankara. (Eser referenas almarak yazarca derlenmiştir.)

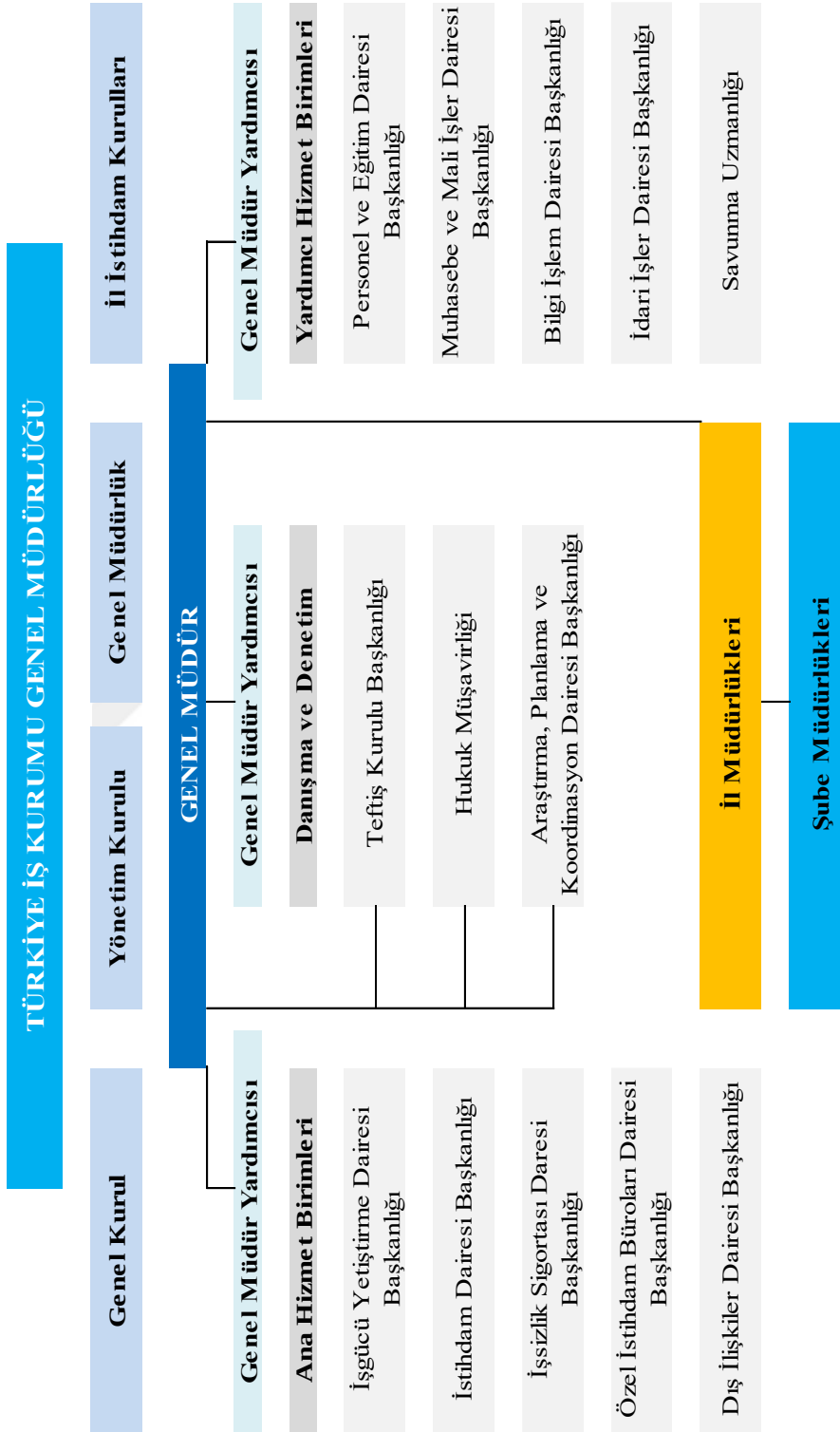
İİBK Organizasyon Yapısını Gösterir Şema (1978 ile 2000 Yılları Arası)



1978 ile 2000 yılları arası "İş ve İşçi Bulma Kurumu" organizasyon yapısı.

Kaynak: İİBK (1982) İş ve İşçi Bulma Hizmetleri, Yayın No:148, Ankara, s. 69.

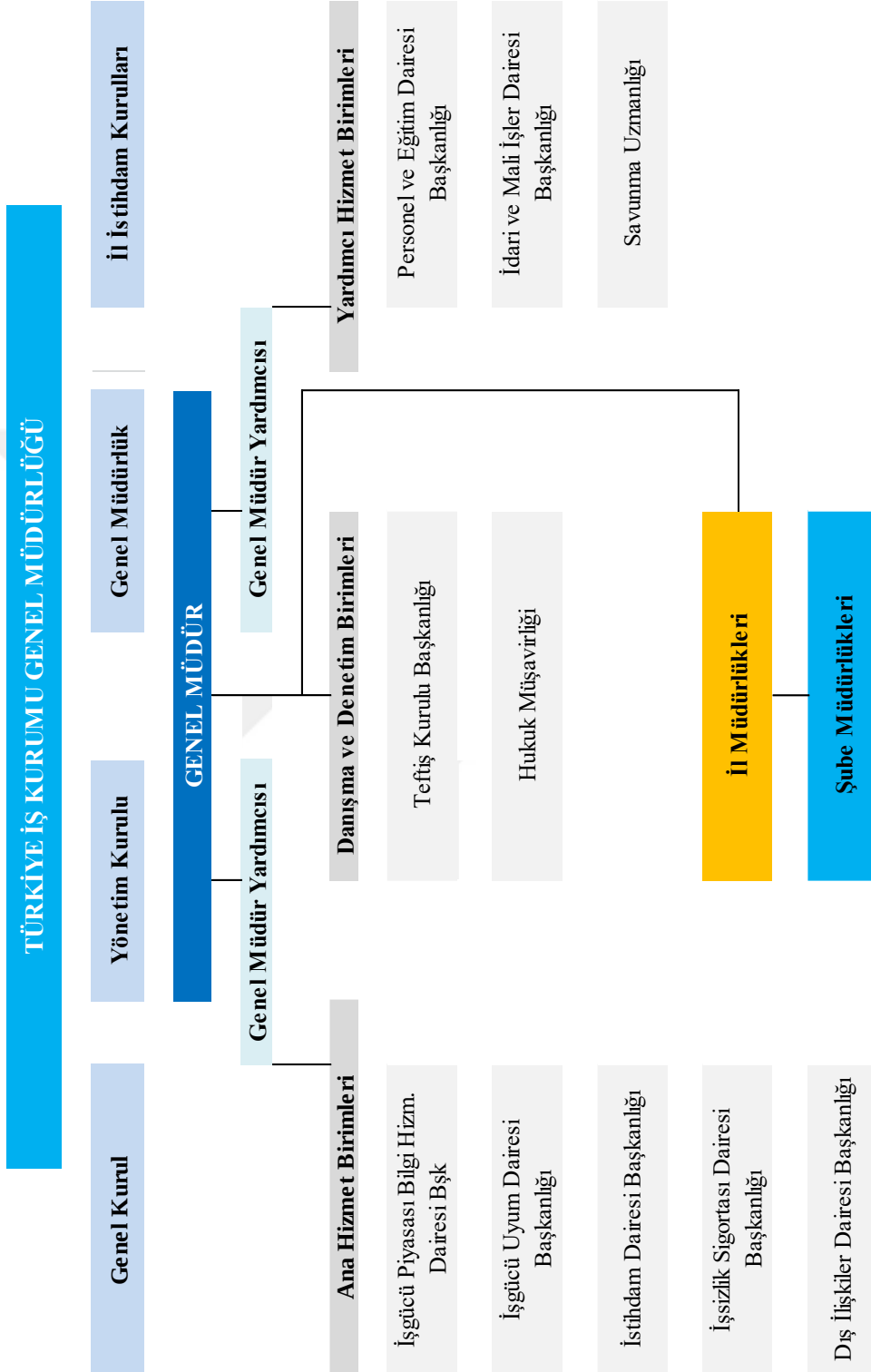
İŞKUR Organizasyon Yapısını Gösterir Şema (2000 ile 2003 Yılları Arası)



4 Ekim 2000 ile 5 Temmuz 2003 arası Türkiye İş Kurumu organizasyon yapısı.

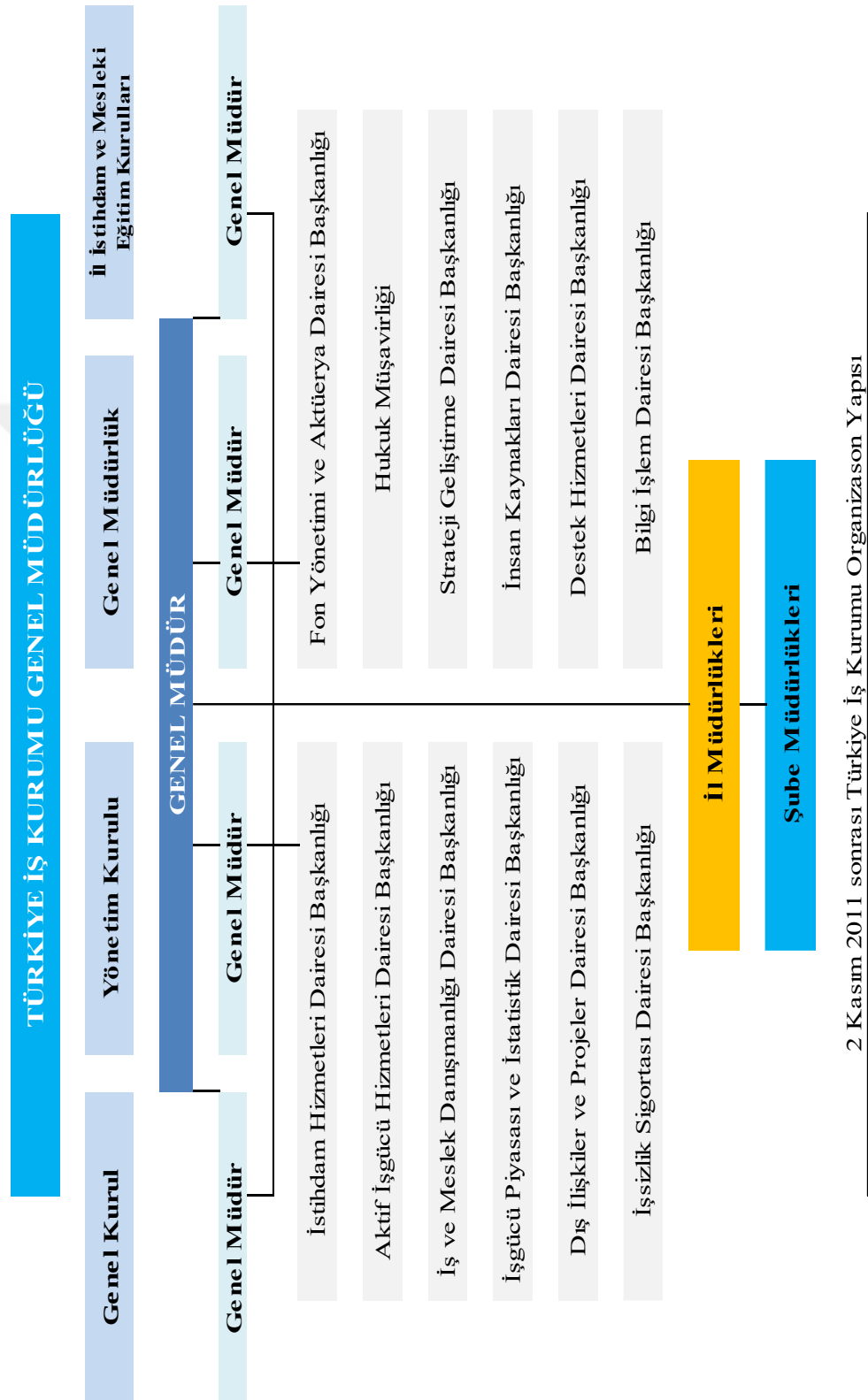
Kaynak: 617 sayılı Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 4 Ekim 2000, sayı: 24190.

İŞKUR Organizasyon Yapısını Gösterir Şema (2003 ile 2011 Yılları Arası)



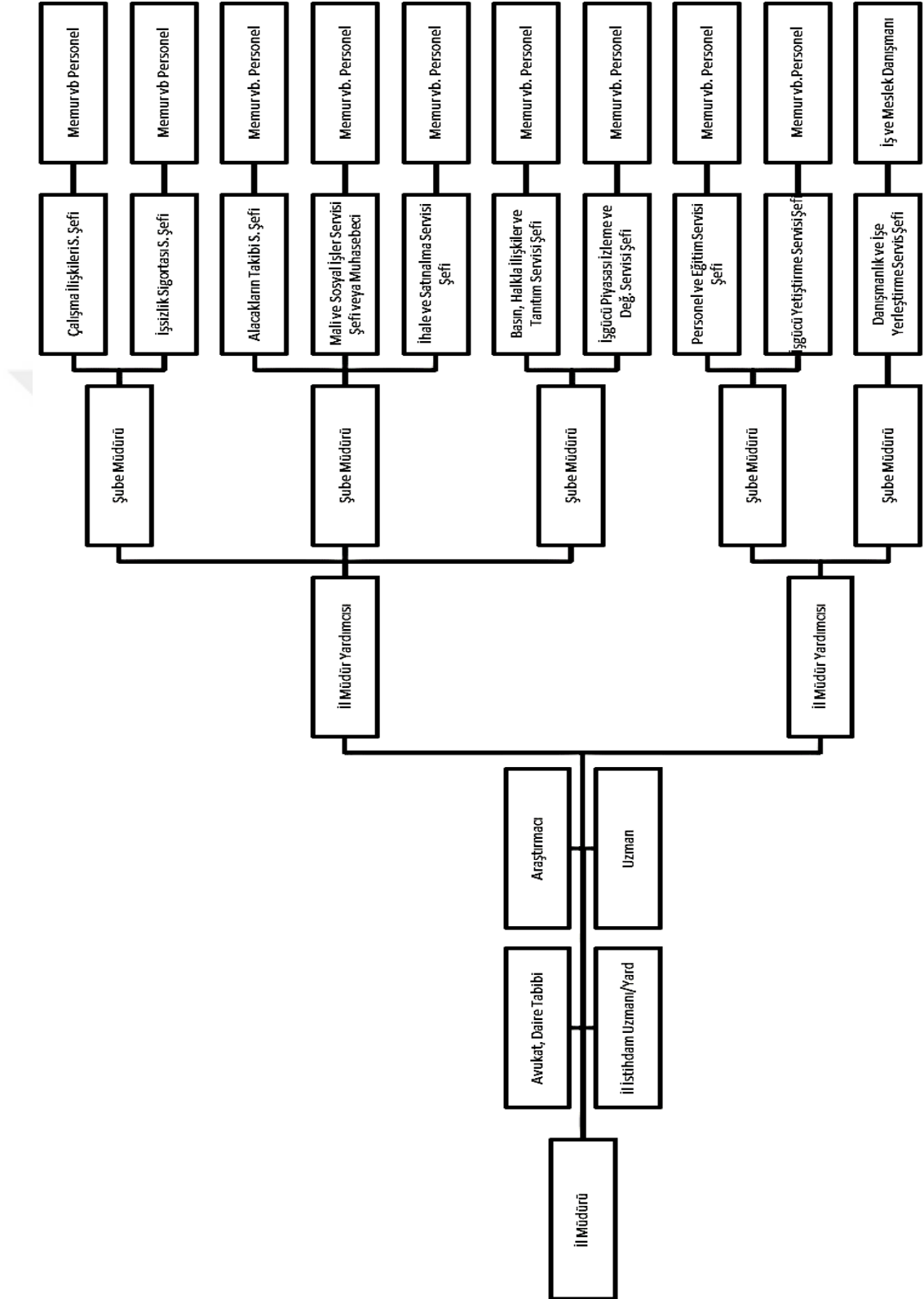
5 Temmuz 2003 ile 2 Kasım 2011 arası Türkiye İş Kurumu organizasyon yapısı.

Kaynak: 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 05 Temmuz 2003, sayı: 25159.



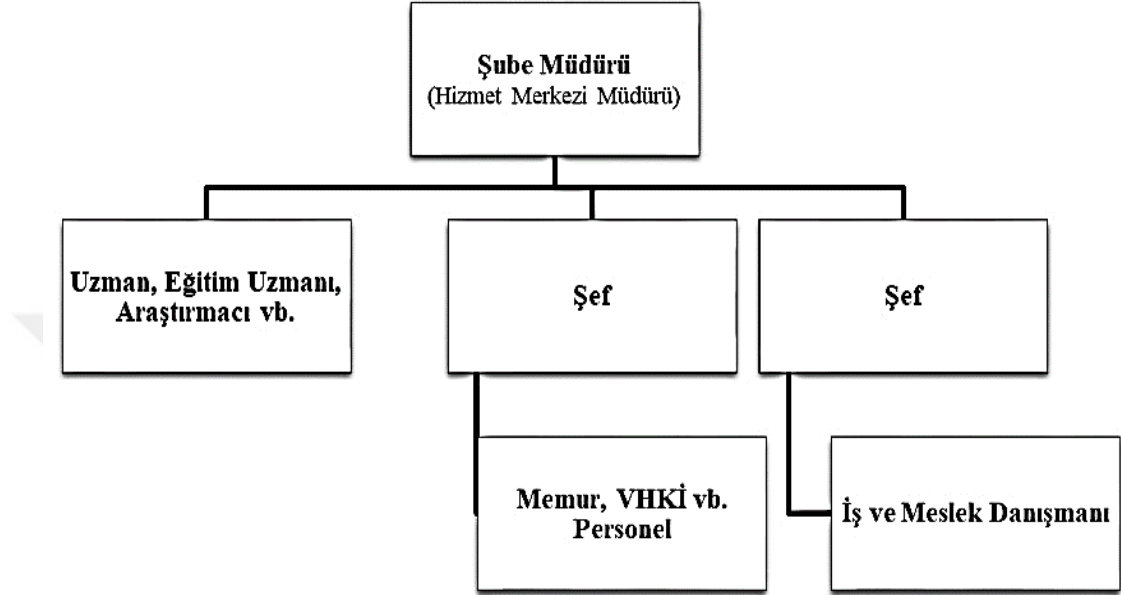
Kaynak: 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarihi: 2 Kasım 2011, sayı: 28103 (mükerrer).

İŞKUR İl Müdürlüğü, Hiyerarşisini ve Servis Yapısını Gösterir Şema (2000 Yılı Sonrası)



Kaynak: Yazarca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin yapıları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

İŞKUR Hizmet Merkezi*, Hiyerarşisini ve Servis Yapısını Gösterir Şema⁷⁵⁴



Kaynak: Yazarca Hizmet Merkezlerinin yapıları dikkate alınarak hazırlanmıştır.

⁷⁵⁴ 2000 ve 2003 yılı sonrası İŞKUR Şube Müdürlüğü olarak geçmektedir.

* 2011 yılında Hizmet Merkezi adını almıştır.

Ek. 12 - İş ve Meslek Danışmanlığı Yeterliliği Belge Görselleri (1991 - 2020)

İş ve Meslek Danışmanlığı (İİBK) (1991)



İş ve Meslek Danışmanlığı (MYK) (2012)



İş Danışmanlığı (İŞKUR) (2009)



Meslek Danışmanlığı (İŞKUR) (2009)



İş ve Meslek Danışmanlığı (İŞKUR) (2008)



DAW - Engelli İş Danışmanlığı (2010)



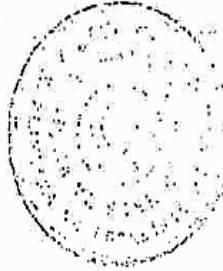
Ek. 13 - İİBK'da Göreve Başlayan İlk İş ve Meslek Danışmanlarına Ait Liste

MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİSTİRİLMESİ
VE YANGIYELASTİRİLMESİ PROJESİ ÇERÇEVESİNDE FEDERAL İŞ KURUMU
TARAFINDAN ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİNDE UYGULANACAK
SEKTÖR PROGRAMINA KATILACAK İŞ VE İŞİ BULMA KURUMU PERŞENELİNE
İLİSKİN LİSTE

Gidiş Tarihi : 4 Şubat 1991

Dönüş Tarihi : 26 Nisan 1991

ADI SOYADI	UNVANI
1- İrfan DOĞAN	Sube Müdürü
2- Ahmet KARAKAYA	Sef
3- İrfan GÜNGÖR	Sef
4- Betül TİNGİ	Sef
5- Salim DADDAL	Sef
6- G.Deniz KARTAL	Psikolog
7- Sevilay TAPMAN (CİGA)	Psikolog
8- Güner TULCA	Kemur
9- İrfan KARTAL	Kemur
10- Haşim KEYDAL	Kemur
11- Sadrettin ÖZDEMİR	Kemur
12- Yılmaz KILIC	Kemur
13- Emin DANK	Kemur
14- H. Mahbule ÖZTÜRK	Kemur
15- Ali KENKLIK	Kemur
16- Süleyman RIDVALİOĞLU	Kemur
17- Kadir SAHİN	Kemur
18- M. Bahadır CİMEN	Kemur
19- Hamiyet ÖZKAYA	Kemur
20- Çiçek AKBAĞA	Kemur



Ek. 14 - İİBK'da Verilen İlk İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Programı

TARİH	SAAT	KONU	ÖĞRETİCİ
24/9/1990 Pazartesi	8.30-9.30	Açılış	Makam
	10.00-12.00	Eğitim Bilimleri Kongresi Açılışı	
	13.30-17.35	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Konulu Oturum	
25/9/1990 Salı	9.30-17.35	Psikolojik Danışma ve Rehberlik Konulu Oturum	
26/9/1990 Çarşamba	9.00-12.00	I.İ.B.K.da Mesleğe Yöneltilme Hizmetinin Anlamı-Gelişimi	Atilia CAN Sosyal Çalışmacı
	14.00-16.00	Psiko-Teknik Laboratuvarı Uygulama Çalışmaları	G.Deniz KARTAL Psikolog
27/9/1990 Perşembe	9.00-12.00	I.İ.BK.da Mesleğe Yöneltilme Müdür-İşgünce yapılan çalışmalar	Onder OZTANER APK Uzmanı
	14.00-16.00	Psiko-teknik Laboratuvarı Uygulama	Deniz ÇAKIRSOY Psikolog Sevilay TARHAN Psikolog
28/9/1990 Cuma	9.00-12.00	Psiko-Teknik Test Çalışmaları	Onder OZTANER Deniz ÇAKIRSOY G.Deniz KARTAL
	14.00-16.00	Tartışma	Onder OZTANER
1/10/1990 Pazartesi	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Kurumun Hedefleri, Felsefesi, Son Son Yıllardaki Faaliyetleri	Mustafa DEMİREL Şube Müdürü
-2-			
2/10/1990 Salı	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Plasman Hizmetleri	Namık ATA Şube Müdürü
3/10/1990 Çarşamba	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	-İşpiyasasına ilişkin temel kavramlar sorunlar - İşgücü izleme, işsizlik ve istihdam istatistikleri	Doğ.Dr.Hüseyin TATLIDİL
4/10/1990 Perşembe	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	- İşgücü Yetiştirme - Sanayide Eğitim - İş ve Meslek Tahl.	Sadi BİÇAKCI Şube Müdürü
5/10/1990 Cuma	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Teknik Çalışmalarının Geliştirilmesi ile ilgili tartışma	Mustafa DEMİREL Namık ATA Sadi BİÇAKCI
8/10/1990 Pazartesi	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Organizasyon İletişim	Prof.Dr.Sudi BULBUL
9/10/1990 Salı	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Halkla İlişkiler	Doğ.Dr.Hüseyin BASER
10/10/1990 Çarşamba	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
11/10/1990 Perşembe	9.00-12.00	Almanca	Alman Kültür Merkezi
	14.00-17.00	Araştırma Teknikleri	Doğ.Dr.Abdullah DEMİRTAS
12/10/1990 Cuma	9.00-12.00	Araştırma Teknikleri	" " " "
	14.00-17.00	Rapor Yazma Teknikleri	" " " "

15/10/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Projenin Tanıtılması, Projenin Gerekli Kıl- dışı Amaç, İlke ve Gerekleri	Alman Kültür Merkezi Irfan DOĞAN Kurum Sorumlusu Prof.Dr.S.C.ÖZGÜLU Dr.S.ULKU
16/10/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Projenin Kapsadığı, Alan, Genel ve Temel Kavramlar	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN Dr.S.ULKU
17/10/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Meslekler Hakkında Bilgi Toplama Tek- nikleri	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN Dr.S.ULKU
18/10/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Meslekler Hakkında Bilgi Toplama Teknikleri	Alman Kültür Merkezi Dr.S.ULKU
19/10/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Meslekler Hakkında Bilgi Toplama Teknikleri	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.S.C.ÖZGÜLU Dr.S.ULKU
22/10/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Mesleklerin Nitelik Pro- fillerinin Çıkarılması	Alman Kültür Merkezi Irfan DOĞAN Şube Müdürü
23/10/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Meslekler Hakkında Bilgi Toplama Yöntemleri	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.C.ALKAN
24/10/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Kişilerin Yetenek Pro- fillerinin Çıkarılması Ve Karşılaştırılması	Alman Kültür Merkezi Irfan DOĞAN Şube Müdürü
25/10/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Alan Uygulaması	Alman Kültür Merkezi

26/10/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Genel Değerlendirme	Alman Kültür Merkezi Tüm Öğreticiler ve Kurum Sorumlusu
30/10/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Kütüphane Araştırması	Alman Kültür Merkezi
31/10/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İş Vakfındaki Uygulama- ların İncelenmesi (Se- çeneklerin Bilgisayarlı Uygulaması)	Alman Kültür Merkezi Dr.S.ULKU
1/11/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İş ve Meslek Analizleri	Alman Kültür Merkezi Cemal DEMİR APK UZMANI
2/11/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca 1- Meslek Sınıflandırma Sistemleri 2- Yeteneklerin Meslek Seçimine Etkisi	Prof.Dr.Y.KUZGUN
5/11/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Mikro Ölçekte İnsan Gücü Planlaması	Alman Kültür Merkezi Doğ.Dr.I.BIRCAN
6/11/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca 1- Bilgi Toplama Araçları 2- Psikolojik Ölçme Araç- ları ve Teknik Özellik- leri	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.S.C.ÖZGÜLU
7/11/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Test Geliştirme	Alman Kültür Merkezi Doğ.Dr.N.KOC

8/11/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca 1-İlgi Kavramı, İlgilerin Olğulmesi 2-İlgilerin Meslek Seçiminde ve Meslek Başarısındaki Rolü	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN
9/11/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İş Değerlendirme Sistemine Bir Örnek	Alman Kültür Merkezi Dr.S.ULKU
12/11/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Grup Sunuşu	Alman Kültür Merkezi
13/11/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Ölçme Araçlarından Elde Edilen Sonuçların Değerlendirilmesi-Profiller, Raporlar	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.S.C.OZOGLU
14/11/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Testlerde Normlar ve Standartlar, Puanlar	Alman Kültür Merkezi Dr.Dr.N.KOC
15/11/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Personel Seçimi	Alman Kültür Merkezi Doğ.Dr.I.BIRCAN
16/11/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca 1- Değerler ve Meslek Seçimi 2- Psikolojik ihtiyaçlar ve Meslek Seçimi	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN
19/11/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Meslek Analizi	Alman Kültür Merkezi Doğ.Dr.I.BIRCAN
20/11/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Alan Araştırması	Alman Kültür Merkezi

21/11/1990 Çarşamba	9.00-14.00 14.00-17.00	Almanca İş Analizi Yöntemleri	Alman Kültür Merkezi Cemal DEMİR APK Uzmanı
22/11/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Grup Sunuşu	Alman Kültür Merkezi
23/11/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Kişilik Özelliklerinin Meslek Seçimine Etkisi	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN
26/11/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İşletmelerde Verimlilik	Alman Kültür Merkezi Doğ.Dr.I.BIRCAN
27/11/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme Süreci	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.I.SEZGIN
28/11/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Alan Araştırması	Alman Kültür Merkezi
29/11/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Grup Sunuşu	Alman Kültür Merkezi
30/11/1990 Cuma	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Benlik Tasarımı ve Meslek Seçimi ile ilişkisi	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.Y.KUZGUN
3/12/1990 Pazartesi	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İletişim	Alman Kültür Merkezi Yrd.Doğ.Dr.N.TEKER
4/12/1990 Salı	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca İş Tanımı ve İş Analizi	Alman Kültür Merkezi Prof.Dr.I.SEZGIN
5/12/1990 Çarşamba	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Alan Araştırması	Alman Kültür Merkezi
6/12/1990 Perşembe	9.00-12.00 14.00-17.00	Almanca Grup Sunuşu	Alman Kültür Merkezi

7/12/1990 Cuma	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Mesleki Karar Verme Süreci	Prof.Dr.Y.KUZGUN
10/12/1990 Pazartesi	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	İletişim	Yrd.Doç.Dr.N.TOKER
11/12/1990 Salı	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Devirsel ve Bilimsel İşlemlerin Tesbiti	Prof.Dr.I.SEZGIN
12/12/1990 Çarşamba	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Alan Araştırması	
13/12/1990 Perşembe	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Grup Sunuşu	
14/12/1990 Cuma	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Meslek Danışmanlığının İlke ve Teknikleri	Prof.Dr.Y.KUZGUN
17/12/1990 Pazartesi	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Verimlilik Esasları	Doç.Dr.I.BIRCAN
18/12/1990 Salı	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	İşlemlerin Kapsam Analizi Öğretim Envanterinin Çıkarılması	Prof.Dr.I.SEZGIN
19/12/1990 Çarşamba	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Alan Araştırması	
20/12/1990 Perşembe	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-17.00	Grup Sunuşu	

21/12/1990 Cuma	9.00-12.00	Almanca	Alman Kùltür Merkezi
	14.00-15.00	Meslek Danışmanlığının İlkeleri ve Teknikleri	Prof.Dr.Y.KUZGUN
	15.00-17.00	Eğitimin Değerlendirilmesi	Eğitime Katılan Eğitimciler ve Kurum Yetkilileri

ANKARA'DA GÖRÜLEN KONULAR

- Mesleğe yönelmenin tanımı, amacı, bugüne kadar yaptığı çalışmalar ve bundan sonra yapılması düşünülen çalışmalar hakkında bilgiler verildi.
- İşgücü yetiştirme kurslarının amacı, kursların açılma şartları, eğitici ve öğreticilerin seçiminde dikkat edilecek hususlar üzerinde bilgiler verildi.
- İş ve meslek nedir, iş ve meslek analizi nasıl yapılır konularında bilgi edindik.
- İletişim nedir, iletişimi engelleyen faktörler nelerdir. İyi bir iletişim kurabilmenin yolları nelerdir konuları üzerinde durularak bizim iyi bir iletişim kurmamızdaki yararlarımız vurgulandı.
- Araştırma teknikleri ve araştırma raporu yazma yöntemleri üzerinde durularak araştırmacının dikkat etmesi gereken noktalar öğretildi.
- Benlik kavramının anlamı ve meslek seçimine etkisi vurgulanarak bireylerin meslek seçerken etkilendikleri çevreler değinildi.
- Temel ekonomik kavramların açıklaması ve ekonominin genel yapısı hakkında bilgi verilerek ekonomi-istihdam ilişkileri vurgulandı.
- Ölçmenin ne olduğu, ölçme araçlarının seçiminde geçerlilik, güvenilirlik açısından dikkat edilecek noktalar öğretilerek iyi bir ölçmenin önemi vurgulandı.
- Türkiye İş Vakfı'nın çalışma yöntemleri anlatıldı ve yerinde görüldü.

4 Şubat-26/4/1991 TARİHLERİ ARASINDA ALMANYA'DA GÖRÜLEN KONULAR

- Federal Alman Çalışma Kurumu'nun teşkilat yapısı, teşvik yasaları hakkında bilgi verildi ve tanıtıldı.
- Federal Çalışma Kurumu'nda uygulanan işsizlik sigortası, işsizlik parası, işsizlik yardımı konularında bilgi verildi.
- İş ve meslek danışmanlarının görevleri, kullandığı araç ve gereçler tanıtıldı.
- Danışmanlığın temel ilkelerinin neler olduğu görüldü.
- İletişim, iletişimde dikkat edilecek noktalara değinildi.
- Mülakat yöntemleri, danışmanın mülakatta dikkat etmesi gereken kurallar, mülakatın aşamaları.
- Psikoloji ve tıbbi bölümlerden yararlanma yöntemleri.
- Meslekler, işyerleri ve okullar hakkında bilinmesi gereken noktalar neler olabilir konusu işlendi.
- İşyeri ziyareti için:
 - a) Ziyaret öncesi,
 - b) Ziyaret gerekçeleri,
 - c) Ziyaret esnasında görülecek konular üzerinde yapılabilecek araştırma ve ön hazırlıklar...
- Mesleki Enformasyon Merkezi'nin yapısı, çalışması incelendi.
- Çeşitli Şubelere giderek çalışmalarını yerinde görme işyeri ziyaretinde bulunma, meslek eğitim yerlerinde inceleme yapma ve danışmanlık görüşmelerine katılma yaparak bir staj dönemi geçirdik.

Ek. 15 - Genel Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Anketimiz, Süleyman Demirel Üniversitesi “Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında” yürütülen “Türkiye’de Kamu İstihdam Kurumlarının Dönüşüm Sürecinde İş ve Meslek Danışmanlığı: Taşra Teşkilatına İlişkin Bir Model Önerisi” konulu “Doktora Tez Çalışması” kapsamında gerçekleştirilmektedir. Anket 11 sorudan oluşmaktadır. Uygulama süresi yaklaşık 10 ila 15 dakikanızı alacaktır.

İŞKUR'un taşra teşkilatını ve danışmanlık hizmetlerini geliştirebilecek değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

KATILIMCI BİLGİLERİ

Güvence:	Anket formunda vereceğiniz bilgiler bilimsel amaçlarla talep edilmektedir. Vereceğiniz bilgiler ilgili yayın dışında herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Bu nedenle anket formu içerisinde; <u>adınız, soyadınız veya çalıştığınız birime dair bilgi talep edilmemektedir.</u>
----------	---

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz?	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız?	☐ 20 ve altı ☐ 21 - 25 ☐ 26 - 30 ☐ 31 - 35 ☐ 36 - 40 ☐ 41 - 45 ☐ 46 ve üstü
Eğitim seviyeniz?	☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans * ☐ Lisansüstü*
Mezun olduğunuz fakülte? *	☐ Eğitim Fakültesi ☐ Fen Edebiyat Fakültesi ☐ Hukuk Fakültesi ☐ İletişim Fakültesi ☐ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ☐ Mühendislik Fakültesi ☐ Diğer Fakülteler
Çalışma biçiminiz?	☐ Sözleşmeli ☐ Kadrolu

Görev unvanınız?	☐ İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şef ☐ Uzman, Eğitim Uzmanı, Araştırmacı, Psikolog, Mütercim ☐ İş ve Meslek Danışmanı ☐ Memur, VHKİ, Büro Personeli, Bilgisayar İşletmeni, Muhasebeci, İstatistikçi ☐ Diğer unvanlar
------------------	---

Unvanınıza uygun bir görevde çalışıyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır
---	--

Geçerli bir iş ve meslek danışmanı belgeniz var mı?	☐ Evet ☐ Hayır
---	--

ANKETİN CEVAPLANMASI (Tercihinizi şıklardan birini seçerek belirtiniz.)

☒ Kesinlikle Katılıyorum	☒ Katılıyorum	☒ Kararsızım	☒ Katılmıyorum	☒ Kesinlikle Katılmıyorum
--	---	--	--	---

1. Soru

İŞKUR'un taşra hizmet ağı "hizmet merkezi benzeri" daha çok hizmet birimine ihtiyaç duymaktadır.

☐ Kesinlikle Katılıyorum	☐ Katılıyorum	☐ Kararsızım	☐ Katılmıyorum	☐ Kesinlikle Katılmıyorum
---	--------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

2. Soru

İŞKUR'un taşra teşkilatı servis yapısı, "birimden birime farklılık" göstermektedir.

☐ Kesinlikle Katılıyorum	☐ Katılıyorum	☐ Kararsızım	☐ Katılmıyorum	☐ Kesinlikle Katılmıyorum
---	--------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

3. Soru

İŞKUR'un "iş ve meslek danışmanı sayısı" yetersizdir.

☐ Kesinlikle Katılıyorum	☐ Katılıyorum	☐ Kararsızım	☐ Katılmıyorum	☐ Kesinlikle Katılmıyorum
---	--------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

4. Soru

İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri "daha etkin şekilde" verilebilir.

☐ Kesinlikle Katılıyorum	☐ Katılıyorum	☐ Kararsızım	☐ Katılmıyorum	☐ Kesinlikle Katılmıyorum
---	--------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

5. Soru

İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, “özel bir çalışma düzenine” ihtiyaç duymaktadır.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

6. Soru

İş ve meslek danışmanı yeterlilik belgesine sahip, İŞKUR personeli “iş ve meslek danışmanı olarak” çalıştırılabilir.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

7. Soru

Meslek Bilgi Merkezi, İŞKUR "İl Müdürlükleri bünyesinde hizmet vermesi gereken birimlerdir."

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

8. Soru

İŞKUR’da kullanılan test ve ölçme aletleri “İl Müdürlükleri bünyesinde oluşturulacak uzmanlaşmış birimlerce” kullanılmalıdır.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

9. Soru

Uygun şartlara sahip İŞKUR personelinin “iş ve meslek danışmanı olarak çalışmasını sağlayabilecek bir sistem" gereklidir.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

10. Soru

İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde çalışacak personelin tespiti "objektif kriterlere" ihtiyaç duymaktadır.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

11. Soru

İŞKUR hizmet merkezlerinin, "iş ve meslek danışmanı gruplarına" uygun şekilde yaygınlaştırılması gerekir.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılmıyorum ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

Katkınız için teşekkür ederiz.

Ek. 16 - Ankete İlişkin Bilgiler, Gönderici Adresleri ve Uygulama Linkleri

Genel Anket Uygulama Bilgileri

Anket 30 Temmuz 2019 Salı günü oluşturulmuştur.

Anketlerin gönderime 01 Ağustos 2019 Perşembe günü başlanmıştır.

Anket cevap alma süresi 31 Ağustos 2019 Cuma günü itibariyle sonlandırılmıştır.

Anket daveti ve linkleri İŞKUR personelince kullanılan kurumsal eposta adreslerine gönderilmiştir.

Anket davetleri aşağıda verilen eposta adresleri üzerinden gönderilmiştir.

Anket girişlerine ilişkin linkler aşağıda verilmiştir.

sdu.sbe.anket@gmail.com

sdu.sbe.anket.1@gmail.com

sdu.sbe.anket.2@gmail.com

sdu.sbe.anket.3@gmail.com

sdu.sbe.anket.4@gmail.com

sdu.sbe.anket.5@gmail.com

sdu.sbe.anket.6@gmail.com

sdu.sbe.anket.7@gmail.com

sdu.sbe.anket.8@gmail.com

sdu.sbe.anket.9@gmail.com

1. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsG0Vfx1KejiwqXdPaeMeMmMgpT4-L7d6HRYKlkhoLFxekfg/viewform?usp=sf_link
2. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc-7gycmjGUHbDev0rxBEkDf_3HTDywxSxx5Zj6iP9kqXgOZw/viewform?usp=sf_link
3. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScY-KMjt2f3CLlJPXJYKSvAqnKliwK6hB4vMMLvkQouf6Z3WA/viewform?usp=sf_link
4. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdlZ-9yhMYk8b2t8mFdudOz51_W6GLg1ztwVSRM-VYJ7I0JA/viewform?usp=sf_link
5. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2-veSeCHf9S5vlsu57RmZfWsb1QgW8QnbyeKpv5ihpFgixQ/viewform?usp=sf_link
6. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdy_JxBGbu5_rx4ASfG5XAgkLzIBuxpKBPMOlKuaCN7uqaYw/viewform?usp=sf_link
7. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfXxjSpWucYApR7LASSymbGAZk80EpUlkZ279H5bPcJyOXOOA/viewform?usp=sf_link
8. Grup anket veri giriş adresi.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfJz_ithu61Hf5oyJx5JGo0Vsrw1oeZX79hH-CpTCyHaPT5Q/viewform?usp=sf_link

Pilot Anket Uygulama Bilgileri

Anket 12 Temmuz 2019 Cumartesi günü oluşturulmuştur. 14 ile 18 Temmuz 2019 tarihleri arasında anket formları dağıtılmak suretiyle doldurtulmuştur. Anket formları manuel olarak aşağıdaki link adresine aktarılmıştır. Kullanılan eposta adresi ve veri giriş linkine ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

sdu.sbe.dr.tezi.anketuygulamasi@gmail.com

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehicVH6SSEp0pEFPjdBuGLSg3lWqfKzaZuRnYiLdkJs9jjw/viewform?usp=sf_link

Ek. 17 - İŞKUR Tarafından Kullanılan Performans Bölgeleri

Grup 1		Grup 2		Grup 3		Grup 4	
1	İstanbul	1	Bursa	1	Samsun	1	Diyarbakır
2	Ankara	2	Antalya	2	Sakarya	2	Şanlıurfa
3	İzmir	3	Adana	3	Denizli	3	Malatya
		4	Kocaeli	4	Manisa	4	Trabzon
		5	Mersin	5	Aydın	5	Sivas
		6	Konya	6	Balıkesir	6	Zonguldak
		7	Gaziantep	7	Hatay	7	Kütahya
		8	Kayseri	8	Tekirdağ	8	Erzurum
				9	Eskişehir	9	Isparta
				10	Muğla	10	Van
				11	Kahramanmaraş	11	Afyon
						12	Ordu
Grup 5		Grup 6		Grup 7		Grup 8	
1	Elazığ	1	Kırıkkale	1	Nevşehir	1	Bitlis
2	Tokat	2	Giresun	2	Yalova	2	Kars
3	Osmaniye	3	Amasya	3	Karaman	3	Siirt
4	Çorum	4	Kastamonu	4	Burdur	4	Sinop
5	Çanakkale	5	Bolu	5	Bartın	5	Gümüşhane
6	Uşak	6	Kırşehir	6	Artvin	6	Iğdır
7	Adıyaman	7	Bilecik	7	Muş	7	Şırnak
8	Batman	8	Karabük	8	Ağrı	8	Kilis
9	Yozgat	9	Düzce	9	Erzincan	9	Bayburt
10	Edirne	10	Rize	10	Bingöl	10	Hakkâri
11	Kırklareli	11	Aksaray	11	Çankırı	11	Tunceli
12	Mardin	12	Niğde			12	Ardahan

Kaynak: İŞKUR (2016 c), a.g.r., s. 8.

Ek. 18 - İŞKUR Taşra Birimlerinin Personel ve Danışmanlık Verileri (2017 Yılı)

İller	İlin Yüzölçümü Km ²	Nüfus	İlçe Sayısı	Birim Sayısı	Personel Sayısı (Memur-İMD)		Yapılan Başvuru	Alınan Açık İş	İşverene Yapılan Takdim	İşe Yerleştirme	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı İşsizler
(2017 Yılı Verileri)												
Adana	13.844	2.216.475	15	3	58	127	126.504	70.745	156.744	19.113	143.976	80.693
Adıyaman	7.337	615.076	9	1	37	28	41.112	9.392	11.876	4.020	45.613	27.971
Afyonkarahisar	14.016	715.693	18	1	24	18	39.089	20.573	68.357	10.329	42.354	22.469
Ağrı	11.099	536.285	8	1	14	6	17.649	3.605	2.784	1.468	19.326	11.767
Aksaray	7.659	402.404	8	1	22	12	20.105	5.841	30.349	3.291	22.213	12.704
Amasya	5.628	329.888	7	1	20	16	17.036	6.673	21.550	3.183	19.584	11.317
Ankara	25.632	5.445.026	25	6	286	290	273.385	157.902	392.346	69.057	286.709	150.956
Antalya	20.177	2.364.396	18	3	89	148	189.150	73.659	239.816	31.235	204.062	109.267
ArDAHan	4.934	97.096	6	1	7	2	7.188	1.761	1.421	1.295	7.720	5.139
Artvin	7.393	166.143	9	1	11	5	12.787	2.742	2.155	1.744	14.164	7.176
Aydın	8.116	1.080.839	17	3	55	59	66.504	48.249	107.121	25.512	65.969	35.379
Balıkesir	14.583	1.204.824	20	3	43	63	59.213	33.875	64.707	14.495	63.280	35.176
Bartın	2.330	193.577	4	1	15	7	12.476	8.751	14.337	4.391	12.721	6.769
Batman	4.477	585.252	6	1	17	28	42.655	10.314	8.785	4.372	47.424	29.811
Bayburt	3.746	80.417	3	1	6	6	4.790	2.122	1.321	941	5.925	2.857
Bilecik	4.179	221.693	8	1	12	6	14.126	9.214	34.164	5.069	13.837	6.622
Bingöl	8.004	273.354	8	1	20	10	23.925	4.139	6.522	2.678	26.769	17.974
Bitlis	8.294	341.474	7	1	6	10	20.513	2.980	1.937	1.609	22.988	15.605

Bolu	8.313	303.184	9	1	16	12	17.339	9.232	23.980	5.934	17.548	8.762
Burdur	7.175	264.779	11	2	21	12	12.528	7.369	8.957	3.535	13.830	7.749
Bursa	10.813	2.936.803	17	3	95	143	173.613	116.194	552.511	47.275	172.918	83.031
Çanakkale	9.817	530.417	12	2	20	27	28.149	16.062	26.435	6.545	29.640	17.155
Çankırı	7.542	186.074	12	1	20	6	11.442	7.444	6.817	3.320	12.227	6.078
Çorum	12.428	528.422	14	1	37	17	28.243	9.769	39.264	5.890	31.276	18.085
Denizli	12.134	1.018.735	19	1	46	63	53.688	41.011	124.184	11.173	58.657	30.840
Diyarbakır	15.168	1.699.901	17	1	65	68	96.271	10.371	26.204	5.551	109.474	71.303
Düzce	2.492	377.610	8	1	17	11	23.007	8.069	12.854	3.357	26.507	12.888
Edirne	6.145	406.855	9	3	28	21	20.669	9.112	16.929	2.819	24.233	13.480
Elazığ	9.383	583.671	11	1	58	33	41.754	24.456	53.164	11.817	45.107	26.195
Erzincan	11.815	231.511	9	1	12	8	14.968	5.032	13.601	2.682	18.706	10.514
Erzurum	25.006	760.476	20	1	46	26	35.881	16.770	57.911	7.327	40.441	23.133
Eskişehir	13.960	860.620	14	1	62	58	57.289	28.410	106.431	16.323	62.854	31.147
Gaziantep	6.803	2.005.515	9	1	65	56	102.552	52.785	265.920	22.713	114.291	62.195
Giresun	7.025	437.393	16	1	25	15	23.098	8.164	9.423	4.149	25.667	14.501
Gümüşhane	6.668	170.173	6	1	10	6	6.601	2.027	1.360	1.013	7.641	3.883
Hakkâri	7.095	275.761	5	1	8	4	30.058	2.587	941	538	35.244	27.543
Hatay	5.524	1.575.226	15	2	33	71	72.503	17.282	53.689	6.969	83.721	53.287
İğdır	3.664	194.775	4	1	14	5	10.755	2.476	4.959	1.281	12.300	7.619
İsparta	8.946	433.830	13	1	28	29	22.712	9.433	27.049	4.124	27.251	15.256
İstanbul	5.461	15.029.231	39	12	302	708	769.513	788.368	954.650	245.212	767.022	363.189

İstanbul	5.461	15.029.231	39	12	302	708	769.513	788.368	954.650	245.212	767.022	363.189
İzmir	11.891	4.279.677	30	6	173	256	240.458	186.654	407.552	81.804	233.008	120.720
Kahramanmaraş	14.520	1.127.623	11	2	40	37	67.542	34.389	81.038	14.721	73.642	40.852
Karabük	4.142	244.453	6	1	20	16	17.897	11.015	23.678	5.261	19.123	9.952
Karaman	8.678	246.672	6	1	20	10	19.482	7.091	23.327	3.395	22.334	11.525
Kars	10.193	287.654	8	1	12	5	13.020	2.185	2.250	1.055	14.974	8.471
Kastamonu	13.064	372.373	20	1	20	10	16.733	11.067	43.940	5.691	18.368	10.183
Kayseri	16.970	1.376.722	16	1	70	72	77.407	56.264	206.302	20.027	86.183	46.702
Kırıkkale	4.791	356.050	9	2	22	15	19.720	12.731	23.387	5.309	22.284	11.154
Kırklareli	6.459	278.749	8	1	20	10	19.521	10.361	18.062	3.828	22.219	11.206
Kırşehir	6.584	234.529	7	1	23	14	13.369	7.299	7.907	3.634	13.829	7.401
Kilis	1.412	136.319	4	1	15	5	11.034	710	487	199	13.075	7.560
Kocaeli	3.397	1.883.270	12	4	67	118	132.319	134.212	329.096	59.312	123.039	56.095
Konya	40.838	2.180.149	31	5	75	78	100.938	58.665	115.635	22.181	105.296	58.776
Kütahya	11.634	572.256	13	2	37	17	33.660	19.207	31.556	9.807	36.309	17.926
Malatya	12.259	786.676	13	1	97	49	47.706	24.742	81.008	13.028	51.724	32.530
Manisa	13.339	1.413.041	17	5	53	56	75.052	47.853	237.232	17.696	77.260	40.103
Mardin	8.780	809.719	10	2	22	28	48.221	9.844	8.035	4.134	53.356	36.379
Mersin	16.010	1.793.931	13	5	71	95	96.063	37.048	136.065	19.356	108.350	64.540
Muğla	12.654	938.751	13	3	29	40	55.752	27.906	14.671	6.196	62.072	35.357
Muş	8.650	404.544	6	1	14	14	21.498	3.847	1.683	981	24.513	16.383
Nevşehir	5.485	292.365	8	1	21	6	13.001	3.465	5.314	1.111	15.995	8.703
Niğde	7.234	352.727	6	1	16	18	16.991	8.150	18.125	3.886	19.283	10.598

Ordu	5.861	742.341	19	3	23	24	36.838	14.103	22.137	8.737	40.333	22.623
Osmaniye	3.320	527.724	7	2	33	27	34.735	13.313	20.527	4.950	38.194	22.006
Rize	3.835	331.041	12	1	20	17	31.391	7.834	7.648	2.327	39.536	20.449
Sakarya	4.824	990.214	16	1	35	59	62.148	45.973	105.967	21.595	60.060	27.700
Samsun	9.725	1.312.990	17	3	67	59	74.496	53.649	60.803	16.489	81.682	46.078
Siirt	5.717	324.394	7	1	19	8	16.561	3.399	2.951	1.766	18.224	11.210
Sinop	5.717	207.427	9	1	18	6	12.190	5.407	3.622	3.218	12.573	6.432
Sivas	28.164	621.301	17	1	41	33	37.674	13.078	51.694	3.823	46.122	26.209
Şanlıurfa	19.242	1.985.753	13	3	39	51	76.232	14.873	20.527	5.293	87.063	54.111
Şırnak	7.078	503.236	7	3	13	3	27.538	3.766	2.580	1.758	32.749	24.551
Tekirdağ	6.190	1.005.463	11	3	37	80	69.055	46.675	147.773	18.963	73.304	34.856
Tokat	10.042	602.086	12	3	34	20	31.259	14.941	23.435	8.676	32.712	18.841
Trabzon	4.628	786.326	18	4	59	45	48.954	24.744	88.096	11.724	55.649	32.524
Tunceli	7.582	82.498	8	1	12	8	6.293	2.204	1.090	1.087	6.987	3.953
Uşak	5.555	364.971	6	1	25	20	23.028	20.887	35.882	10.323	22.074	11.555
Van	20.921	1.106.891	13	2	39	23	46.894	4.681	10.452	2.085	56.185	34.534
Yalova	798	251.203	6	1	16	17	13.195	8.857	25.461	3.446	14.333	7.164
Yozgat	13.690	418.650	14	1	19	11	20.053	4.270	4.027	2.106	23.151	12.507
Zonguldak	3.342	596.892	8	2	39	25	30.799	8.938	18.417	2.922	37.058	21.388
TÜRKİYE	780.040	80.810.525	972	156	3.295	3.745	4.497.557	2.691.257	6.022.964	1.057.249	4.795.414	2.599.292

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059* illere nüfus bilgileri, 01.02.2019 - https://www.harita.gov.tr/images/urun/il_jilce_alanlari.pdf * 01.02.2019, İŞKUR 2017 yılı istatistik yılı, İŞKUR 2017 yılı faaliyet raporu, 2017 Aralık kadro bilgileri ile İl Müdürlüklerine den e-posta, telefon ve brifing raporlarından alınan bilgilerden yazarca derlenmiştir.

Ek. 19 – İŞKUR Danışmanlık Verilerinin İller Bazında Karşılaştırması (2017 Yılı)

İller	Birim Başına Alanı Km ²	Birim Başına Düşen Nüfus	Birim Başı İlçe Sayısı	İMD Başı Nüfus	Personel Başına Nüfus	İMD Başı Başvuru	İMD Başı Açık İş	İMD Başı İşverene Takdim	İMD Başı İşe Yerleştirme	İMD Başı İşgücü	İMD Başı İşsiz
Adana	4.615	738.825	5	17.453	11.981	996	557	1.234	150	1.134	635
Adıyaman	7.337	615.076	9	21.967	9.463	1.468	335	424	144	1.629	999
Afyonkarahisar	14.016	715.693	18	39.761	17.040	2.172	1.143	3.798	574	2.353	1.248
Ağrı	11.099	536.285	8	89.381	26.814	2.942	601	464	245	3.221	1.961
Aksaray	7.659	402.404	8	33.534	11.835	1.675	487	2.529	274	1.851	1.059
Amasya	5.628	329.888	7	20.618	9.164	1.065	417	1.347	199	1.224	707
Ankara	4.272	907.504	4	18.776	9.453	943	544	1.353	238	989	521
Antalya	6.726	788.132	6	15.976	9.976	1.278	498	1.620	211	1.379	738
Ardahan	4.934	97.096	6	48.548	10.788	3.594	881	711	648	3.860	2.570
Artvin	7.393	166.143	9	33.229	10.384	2.557	548	431	349	2.833	1.435
Aydın	2.705	360.280	6	18.319	9.481	1.127	818	1.816	432	1.118	600
Balıkesir	4.861	401.608	7	19.124	11.366	940	538	1.027	230	1.004	558
Bartın	2.330	193.577	4	27.654	8.799	1.782	1.250	2.048	627	1.817	967
Batman	4.477	585.252	6	20.902	13.006	1.523	368	314	156	1.694	1.065
Bayburt	3.746	80.417	3	13.403	6.701	798	354	220	157	988	476
Bilecik	4.179	221.693	8	36.949	12.316	2.354	1.536	5.694	845	2.306	1.104
Bingöl	8.004	273.354	8	27.335	9.112	2.393	414	652	268	2.677	1.797

Bitlis	8.294	341.474	7	34.147	21.342	2.051	298	194	161	2.299	1.561
Bolu	8.313	303.184	9	25.265	10.828	1.445	769	1.998	495	1.462	730
Burdur	3.588	132.390	6	22.065	8.024	1.044	614	746	295	1.153	646
Bursa	3.604	978.934	6	20.537	12.340	1.214	813	3.864	331	1.209	581
Çanakkale	4.909	265.209	6	19.645	11.285	1.043	595	979	242	1.098	635
Çankırı	7.542	186.074	12	31.012	7.157	1.907	1.241	1.136	553	2.038	1.013
Çorum	12.428	528.422	14	31.084	9.786	1.661	575	2.310	346	1.840	1.064
Denizli	12.134	1.018.735	19	16.170	9.346	852	651	1.971	177	931	490
Diyarbakır	15.168	1.699.901	17	24.999	12.781	1.416	153	385	82	1.610	1.049
Düzce	2.492	377.610	8	34.328	13.486	2.092	734	1.169	305	2.410	1.172
Edirne	2.048	135.618	3	19.374	8.303	984	434	806	134	1.154	642
Elazığ	9.383	583.671	11	17.687	6.414	1.265	741	1.611	358	1.367	794
Erzincan	11.815	231.511	9	28.939	11.576	1.871	629	1.700	335	2.338	1.314
Erzurum	25.006	760.476	20	29.249	10.562	1.380	645	2.227	282	1.555	890
Eskişehir	13.960	860.620	14	14.838	7.172	988	490	1.835	281	1.084	537
Gaziantep	6.803	2.005.515	9	35.813	16.575	1.831	943	4.749	406	2.041	1.111
Giresun	7.025	437.393	16	29.160	10.935	1.540	544	628	277	1.711	967
Gümüşhane	6.668	170.173	6	28.362	10.636	1.100	338	227	169	1.274	647
Hakkâri	7.095	275.761	5	68.940	22.980	7.515	647	235	135	8.811	6.886
Hatay	2.762	787.613	8	22.186	15.146	1.021	243	756	98	1.179	751
Iğdır	3.664	194.775	4	38.955	10.251	2.151	495	992	256	2.460	1.524
Isparta	8.946	433.830	13	14.960	7.611	783	325	933	142	940	526

İstanbul	455	1.252.436	3	21.228	14.880	1.087	1.114	1.348	346	1.083	513
İzmir	1.982	713.280	5	16.717	9.976	939	729	1.592	320	910	472
Kahramanmaraş	7.260	563.812	6	30.476	14.644	1.825	929	2.190	398	1.990	1.104
Karabük	4.142	244.453	6	15.278	6.790	1.119	688	1.480	329	1.195	622
Karaman	8.678	246.672	6	24.667	8.222	1.948	709	2.333	340	2.233	1.153
Kars	10.193	287.654	8	57.531	16.921	2.604	437	450	211	2.995	1.694
Kastamonu	13.064	372.373	20	37.237	12.412	1.673	1.107	4.394	569	1.837	1.018
Kayseri	16.970	1.376.722	16	19.121	9.695	1.075	781	2.865	278	1.197	649
Kırkkale	2.396	178.025	5	23.737	9.623	1.315	849	1.559	354	1.486	744
Kırıkkale	6.459	278.749	8	27.875	9.292	1.952	1.036	1.806	383	2.222	1.121
Kırşehir	6.584	234.529	7	16.752	6.339	955	521	565	260	988	529
Kilis	1.412	136.319	4	27.264	6.816	2.207	142	97	40	2.615	1.512
Kocaeli	849	470.818	3	15.960	10.180	1.121	1.137	2.789	503	1.043	475
Konya	8.168	436.030	6	27.951	14.249	1.294	752	1.483	284	1.350	754
Kütahya	5.817	286.128	7	33.662	10.597	1.980	1.130	1.856	577	2.136	1.054
Malatya	12.259	786.676	13	16.055	5.388	974	505	1.653	266	1.056	664
Manisa	2.668	282.608	3	25.233	12.964	1.340	855	4.236	316	1.380	716
Mardin	4.390	404.860	5	28.919	16.194	1.722	352	287	148	1.906	1.299
Mersin	3.202	358.786	3	18.883	10.807	1.011	390	1.432	204	1.141	679
Muğla	4.218	312.917	4	23.469	13.605	1.394	698	367	155	1.552	884
Muş	8.650	404.544	6	28.896	14.448	1.536	275	120	70	1.751	1.170
Nevşehir	5.485	292.365	8	48.728	10.828	2.167	578	886	185	2.666	1.451

Niğde	7.234	352.727	6	19.596	10.374	944	453	1.007	216	1.071	589
Ordu	1.954	247.447	6	30.931	15.794	1.535	588	922	364	1.681	943
Osmaniye	1.660	263.862	4	19.545	8.795	1.286	493	760	183	1.415	815
Rize	3.835	331.041	12	19.473	8.947	1.847	461	450	137	2.326	1.203
Sakarya	4.824	990.214	16	16.783	10.534	1.053	779	1.796	366	1.018	469
Samsun	3.242	437.663	6	22.254	10.421	1.263	909	1.031	279	1.384	781
Siirt	5.717	324.394	7	40.549	12.015	2.070	425	369	221	2.278	1.401
Sinop	5.717	207.427	9	34.571	8.643	2.032	901	604	536	2.096	1.072
Sivas	28.164	621.301	17	18.827	8.396	1.142	396	1.566	116	1.398	794
Şanlıurfa	6.414	661.918	4	38.936	22.064	1.495	292	402	104	1.707	1.061
Şırnak	2.359	167.745	2	167.745	31.452	9.179	1.255	860	586	10.916	8.184
Tekirdağ	2.063	335.154	4	12.568	8.594	863	583	1.847	237	916	436
Tokat	3.347	200.695	4	30.104	11.150	1.563	747	1.172	434	1.636	942
Trabzon	1.157	196.582	5	17.474	7.561	1.088	550	1.958	261	1.237	723
Tunceli	7.582	82.498	8	10.312	4.125	787	276	136	136	873	494
Uşak	5.555	364.971	6	18.249	8.110	1.151	1.044	1.794	516	1.104	578
Van	10.461	553.446	7	48.126	17.853	2.039	204	454	91	2.443	1.501
Yalova	798	251.203	6	14.777	7.612	776	521	1.498	203	843	421
Yozgat	13.690	418.650	14	38.059	13.955	1.823	388	366	191	2.105	1.137
Zonguldak	1.671	298.446	4	23.876	9.326	1.232	358	737	117	1.482	856
TÜRKİYE	9.630	997.661	6	21.596	11.484	1.202	719	1.610	283	1.282	695

Kaynak: Ek 13 verileri referans alınarak yazarca derlenmiştir.

Ek. 20 - İŞKUR'un Unvanlar Bazında Personel Durumu (2017 Yılı)

TAŞRA		MERKEZ	
Unvanı	Sayı	Unvanı	Sayı
İl Müdürü	71	Genel Müdür Yardımcısı	2
İl Müdür Yardımcısı	89	Yönetim Kurulu Üyesi	4
Şube Müdürü	270	Hukuk Müşaviri	2
Şef	241	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başk.	1
Şef (ö)	56	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başk.	1
Uzman (ö)	13	Fön Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başk.	1
Eğitim Uzmanı	67	İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı	1
Avukat	30	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanı	1
Araştırmacı (ö)	15	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı	1
Araştırmacı (ö, ş, 6191, 6360, 6639)	54	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı	1
Muhasebeci	31	Bilgi İşlem Dairesi Başkanı	1
Mütercim	2	İç Denetçi	9
İş ve Meslek Danışmanı	3.677	İstihdam Uzmanı	79
İş ve Meslek Danışmanı (söz)	68	İstihdam Uzman Yardımcısı	21
Memur	712	İstihdam Uzmanı (ş)	2
Memur (ş)	51	Şube Müdürü	37
Dava Takip Memuru	10	Şef	30
Dava Takip Memuru (ş)	5	Şef (ö)	5
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	1	Avukat	12
Santral Memuru	1	Müşavir (ş)	2
Daktilograf	2	Uzman	3
Veznedar	9	Uzman (ö)	6
Bilgisayar İşletmeni	74	Eğitim Uzmanı	32
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1.329	Savunma Uzmanı	1
Şöför	18	Sivil Savunma Uzmanı	1
Psikolog	5	Mali Hizmet Uzmanı	3
Hemşire	1	Mali Hizmet Uzman Yardımcısı	2
Mühendis	3	Aktüer	9
İstatistikçi	20	Araştırmacı (6639)	5
Teknisyen	18	Mütercim	7
Hizmetli	46	Fotoğrafçı	2
Hizmetli (ş)	10	Programcı	7
Aşçı	2	Çözümleyici	4
Kaloriferci	3	Ayniyat Saymanı	1
Bekçi	11	Memur	10
Dağıtıcı	12	Memur (ş)	11
Büro Personeli (söz)	13	Dava Takip Memuru	5
TOPLAM	7.040	Veznedar	1
		Bilgisayar İşletmeni	20
		Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	129
		Psikolog	2
		Diyetisyen	1
		Hemşire	1
		Mühendis	4
		Matematikçi	1
		İstatistikçi	6
		Tekniker	1
		Tekniker (ş)	3

Teknisyen	4
Hizmetli	3
Kaloriferci	2
Bekçi	3
Bilişim Personeli	17
Büro Personeli	1
Sağlık Memuru (6639)	1
TOPLAM	522

Kaynak: İşKUR (2018 a), a.g.r., ; İşKUR (2017 a), a.g.r. ve İşKUR bilgi notlarından yazarca derlenmiştir.



Ek. 21 - İŞKUR'da Kullanılan Ayırıştırılmış Unvanlar Tablosu (2017 Yılı)

Merkez	Taşra	Ortak
1 Aktüer	1 Araştırmacı	1 Araştırmacı
2 Araştırmacı	2 Aşçı	2 Aşçı
3 Aşçı	3 Avukat	3 Avukat
4 Avukat	4 Ayniyat Saymanı	4 Ayniyat Saymanı
5 Ayniyat Saymanı	5 Bekçi	5 Bekçi
6 Bekçi	6 Bilgisayar İşletmeni	6 Bilgisayar İşletmeni
7 Bilgisayar İşletmeni	7 Büro Personeli	7 Büro Personeli
8 Büro Personeli	8 Bilişim Personeli	8 Bilişim Personeli
9 Bilişim Personeli	9 Çözümleyici	9 Çözümleyici
10 Çözümleyici	10 Dağıtıcı	10 Dağıtıcı
11 Dağıtıcı	11 Dava Takip Memuru	11 Dava Takip Memuru
12 Daktilograf	12 Eğitim Uzmanı	12 Eğitim Uzmanı
13 Dava Takip Memuru	13 Hizmetli	13 Hizmetli
14 Daire Başkanı	14 İl Müdürü	14 İstatistikçi
15 Diyetisyen	15 İl Müdür Yardımcısı	15 Kaloriferci
16 Eğitim Uzmanı	16 İstatistikçi	16 Koruma ve Güv. Görevlisi
17 Fotoğrafçı	17 İş ve Meslek Danışmanı	17 Memur
18 Genel Müdür Yard.	18 İl İstihdam Uzmanı	18 Muhasebeci
19 Genel Müdür	19 İl İstihdam Uzman Yard.	19 Psikolog
20 Hemşire	20 Kaloriferci	20 Santral Memuru
21 Hizmetli	21 Koruma ve Güv. Görevlisi	21 Şef
22 Hukuk Müşaviri	22 Memur	22 Şube Müdürü
23 İç Denetçi	23 Muhasebeci	23 Şoför
24 İstatistikçi	24 Psikolog	24 Tekniker
25 İstihdam Uzmanı	25 Santral Memuru	25 Teknisyen
26 İstihdam Uzman Yard.	26 Şef	26 Uzman
27 Kaloriferci	27 Şube Müdürü	27 Veri Haz. ve Kont. İşlet.
28 Koruma ve Güv. Görevlisi	28 Şoför	28 Veznedar
29 Mali Hizmet Uzman Yard.	29 Tekniker	
30 Mali Hizmet Uzmanı	30 Teknisyen	
31 Memur	31 Uzman	
32 Muhasebeci	32 Veri Haz.ve Kont. İşlet.	
33 Matematikçi	33 Veznedar	
34 Mühendis		
35 Müşavir		
36 Mütercim		
37 Programcı		
38 Psikolog		
39 Sağlık Memuru		
40 Santral Memuru		
41 Sivil Savunma Uzmanı		
42 Savunma Uzmanı		
43 Şef		
44 Şube Müdürü		
45 Şoför		
46 Tekniker		
47 Teknisyen		
48 Uzman		
49 Veri Haz. ve Kont. İşlet.		
50 Veznedar		
51 Yönetim Kurulu Üyesi		

Kaynak: İŞKUR'a ait 2017 ve 2018 yılı Performans Programı ve Faaliyet Raporlarından yazarca derlenmiştir. ; <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

Ek. 22 - 2003 ile 2017 Yılları Arası Faaliyetlerin İncelenmesine Esas Tablolar

Yıllar	Toplam Personel	Danışman	İşyeri Ziyareti	Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı	İş Arama Becerileri Semineri	Okul Görüşmesi
2003	1.678	>60	16.379	1.281	1.702	-	48.639
2004	1.899	>40	15.291	1.817	2.249	-	49.247
2005	2.339	>40	20.610	607	1.038	-	68.207
2006	2.444	>80	19.117	796	1.328	-	67.223
2007	2.465	>80	40.379	1.103	1.502	66.817	116.653
2008	2.526	>150	35.939	919	3.235	86.291	137.623
2009	2.827	>250	33.978	1.598	5.255	109.938	172.920
2010	3.189	>350	42.025	3.649	16.075	122.325	174.759
2011	3.983	>400	70.505	4.504	160.607	134.767	156.387
2012	6.536	2.633	183.373	36.236	805.257	100.668	147.576
2013	8.338	3.895	376.654	47.845	1.585.005	87.705	529.322
2014	8.186	3.825	410.734	69.578	2.494.762	400.362	580.876
2015	8.151	3.750	477.606	106.689	3.272.260	613.253	501.176
2016	7.834	3.637	552.505	101.263	3.971.661	778.691	406.573
2017	7.562	3.745	601.202	90.205	4.185.820	455.852	688.721

Kaynak: İŞKUR istatistik yıllıkları, faaliyet ve genel kurul raporları ile performans programlarından yazarca derlenmiştir.

Yıllar	Toplam Personel Sayısı	Taşra Personel Sayısı	Kayıtlı İşsiz Sayısı	Açık İş Sayısı	Başvuru Sayısı	İşe Yerleştirme Sayısı
2003	1.678	> 1.100	587.479	129.258	557.092	65.398
2004	1.899	> 1.300	811.948	109.678	646.182	76.257
2005	2.339	> 1800	881.261	113.827	516.703	81.685
2006	2.444	1.910	1.061.853	151.794	564.388	85.882
2007	2.465	1.948	696.538	186.922	656.969	111.375
2008	2.526	2.029	987.840	178.620	1.275.674	109.595
2009	2.827	2.318	1.689.349	165.890	1.435.024	118.278
2010	3.189	2.655	1.414.541	368.636	1.217.936	205.231
2011	3.983	3.476	1.844.965	660.623	1.398.355	363.672
2012	6.536	6.023	2.372.262	991.804	2.296.325	556.587
2013	8.338	7.809	2.610.969	1.481.196	2.359.304	671.578
2014	8.186	7.527	2.747.978	1.735.892	2.375.583	701.435
2015	8.151	7.582	2.128.495	2.043.256	2.642.512	889.640
2016	7.834	7.303	2.372.038	2.105.436	3.316.884	789.133
2017	7.562	7.040	2.599.292	2.691.257	4.497.557	1.057.249

Kaynak: İŞKUR istatistik yıllıkları, faaliyet ve genel kurul raporları ile performans programlarından yazarca derlenmiştir.: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> (03.02.2019).

Ek. 23 - Tez Çalışması Onayı ve Çalışma Ziyaret İzini

T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı

Sayı :90521499-202.3-19884
Konu :Tez çalışması Onayı

17/06/2013

İlgi : 07.06.2013 tarih ve 19094 sayılı yazınız

İlgide kayıtlı yazınızda talep edilen onaya ilişkin Makamın 13.06.2013 tarih ve 19476 Sayılı Makam Oluru yazınız ekinde bulunmaktadır.

Bilgi edinilmesini ve gereğini rica ederim

Sinan TEMÜR
Genel Müdür a.
Daire Başkanı

EK :

Ek-1 : 13.06.2013 tarihli ve 90521499-200 sayılı yazı.

DAĞITIM:

Gereği

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne
(Ek Konuldu)

Bilgi

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı (Ek
Konuldu)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince elektronik imza ile imzalanmıştır.

M. Rauf İnan Sokak No:5 Sıhhiye
Telefon: (312)216 35 82 Faks: (312) 216 35 81
e-posta: ivemeslek.dairesi@iskur.gov.tr Elektronik Ad: www.iskur.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için iktibar: M. TİRYAKİ

T.C.
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı

Sayı :63142220-903.7-18917
Konu :Vural KOÇ

28/05/2014

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İş ve Meslek Danışmanlarının çalışmaları ve yapılacak diğer düzenlemeler ile yürütülmekte olan hizmetlerle ilgili görüşmelerde bulunmak üzere Makamınızca da uygun görülmesi halinde Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Şube Müdürü Vural KOÇ'un, 28-30 Mayıs 2014 tarihlerinde Genel Müdürlüğümüzde-Ankara' da görevlendirilmeleri hususunu takdir ve tensiplerinize arz ederim.

Necmettin ESEN
Daire Başkanı

O L U R
28/05/2014

Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

Not: Bu evrak 5070 Sayılı Kanun gereğince E-İMZA ile imzalanmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Yeri ve Yılı : İstanbul / 1977
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu:

Lisans : Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Bölümü (1997-2002)
Yüksek Lisans : Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Anabilim Dalı (2004-2007)

Yabancı Dil ve Düzeyi:

İngilizce : KPDS / C seviye

İş Deneyimi:

1. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,
(2005 – 2019)
2. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,
Alanya Hizmet Merkezi, (2019 – devam ediyor.)
(Memur, VHKİ, İş ve Meslek Danışmanı*, Şef ve Şube Müdürü, görevinde*/unvanlarında)

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

1. Kitiş A, Eraslan U, **Koç V**, Giresun F, Usta H (2016) Investigation of Disability Level, Leisure Satisfaction and Quality of Life in Disabled Employees, *Social Work in Public Health*, Volume 32, Issue 2, p 94-101.
(Yayınlanmış makale: DOI: 10.1080/19371918.2016.1188748)
2. **Koç V**, Giresun F, Kitiş A, Usta H, Eraslan U. (2014) “Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde Engellilerin Fonksiyonel Durumunun İncelenmesi”, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. 26-27 Kasım 2014, Belek-Antalya. (Basılı bildiri: ISBN 978-975-92450-8-5)
3. Kitiş A., Giresun F., **Koç V**, Tonak H. A., Usta H., Eraslan U. (2014) “İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinde Engellilerin Toplumsal Katılım Düzeylerinin İncelenmesi”, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 26-27 Kasım 2014, Belek-Antalya. (Basılı bildiri: ISBN 978-975-92450-8-5)
4. **Koç V**. (2014) “İş Arama Becerilerini Geliştirme Seminerlerinin Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası İş Almaya Hazırlıklarına Etkisi”, 13. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 23-24-25 Ekim 2014, Honaz-Denizli.
(Sözlü bildiri)