

EKSİK İSTİHDAM ÇERÇEVESİNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI

Doç.Dr.Sinem YILDIRIMALP

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ssac@sakarya.edu.tr

Doç.Dr. Emel İSLAMOĞLU

Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
emelc@sakarya.edu.tr

Öğr.Gör. Dilay GÜVENÇ

Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu
dilay.baser@kocaeli.edu.tr

Özet

İşgücü kaynağının yeterince kullanılmaması şeklinde ifade edilen eksik istihdam, bireyin gerek istihdam gerek eğitim politikaları nedeniyle bilgi ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışmasıdır. İstihdam ile işsizlik arasında kalmış bir çalışma biçimi olarak gösterilen eksik istihdam, çalışma saatlerinin işgücü için yetersizliği ile ilişkilendirilen “zamana dayalı eksik istihdam” ve kişinin mesleki niteliği ile işi arasındaki uyumsuz eşleşme, gelir, aşırı saatlerle çalışma, riskli işler ve benzerleri ile ilişkilendiren “yetersiz istihdam” biçiminde sınıflandırılmaktadır. Eksik istihdam, ağırlıklı olarak işsizlik olgusunun bir yansıması olarak tartışılmaktadır. Nitekim belirli meslek grupları eksik istihdam boyutuyla incelendiğinde, bu görüşün haklılık derecesi görülmektedir. Bu çalışmada 2011 yılında Türkiye İş Kurumu bünyesinde istihdam edilmek amacıyla oluşturulan İş ve Meslek Danışmanlığı kadrosunda çalışan danışmanlar, incelenecek meslek grubunu oluşturmaktadır. Çeşitli üniversitelerce yürütülen İş Ve Meslek Danışmanlığı kursları sonunda sertifika alarak kadroya atanma hakkı elde eden danışmanlarda kurslara devam etmek için herhangi bir fakültenin herhangi bir bölümünden mezun olma ya da tecrübe gibi şartlar aranmamakta lisans mezunu olmak yeterli görülmektedir. Danışmanların amacı, bireylerin kişisel özelliklerine, bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun iş bulabilmeleri için kurumda, okullarda, kurs ve işyerlerinde, tüm iş arayanları mesleğe yönlendirme veya iş bulma faaliyetleri ile hizmet sunmak yoluyla kurumun temel amaçlarından biri olan işsizliğin azaltılmasına destek sağlamaktır. Bu destek aynı zamanda eksik istihdam sorununu ortadan kaldırmayı da kapsamaktadır. Bu çalışmanın amacı, İş ve Meslek Danışmanlığı kadrosunda çalışanlar üzerinden eksik istihdamın tartışılmasıdır. Bu kapsamda danışmanlar ile nitel çalışma gerçekleştirilmiştir. Kişiyeye uygun iş bulma çabasındaki danışmanların değerlendirildiğinde, danışmanların eksik istihdam yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş ve Meslek Danışmanları, Eksik İstihdam, Zamana Dayalı Eksik İstihdam, Yetersiz İstihdam

UNDEREMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF JOB AND CAREER COUNSELLORS

Abstract

Underemployment, which is expressed as the inadequate use of labor resources, is the work of individuals in jobs that are not in accordance with their knowledge and skills because of their employment and education policies. Underemployment, which has been shown to be a form of work that remains between employment and unemployment, is a combination of "time-related underemployment" associated with inadequate employment working hours and inadequate matching between one's professional qualifications and work, income, overtime work, employment. Underemployment is mainly discussed as a reflection of unemployment. As a matter of fact, when certain occupational groups are examined in terms of underemployment, this view is seen as a degree of justification. In this study, the consultants working in the job and career counseling team constitute the profession group to be examined. It is considered sufficient to graduate from any department of any faculty to graduate from any part of the faculty or to experience in such a way that it is not necessary to pursue the courses at the counselors who have the right to be appointed to the cadre after having obtained certificates at the end of the various vocational and career counseling courses. The aim of the consultants is to support the reduction of unemployment, which is one of the main objectives of the institution, in the institutions, schools, courses and workplaces so that all jobseekers are able to provide jobs through job orientation or job placement activities so that they can find jobs that match their personal characteristics, knowledge, skills and abilities. This support also includes removing the problem of underemployment. The purpose of this study is to discuss

underemployment through employees in the job and career counseling staff. Qualitative study with consultants was carried out within this scope. When the consultant in the effort to find a suitable job for the person is evaluated, the consultant has achieved the result of underemployment.

Keywords: Job and Career Counsellors, Underemployment, Time-related underemployment Inadequate employment

1.Giriş

Dünya çapında işsizlik ve esnek çalışma biçimlerinde yaşanan artış, eksik istihdam sorununun da artışı beraberinde getirmiştir. Dünyada artan sorunlardan biri olarak tartışılan eksik istihdam, bireyi ve toplumları çeşitli açılardan etkilemektedir. Eksik istihdamın, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam şeklinde iki boyutu olan bir sorun olarak tanımlandığı görülmektedir. Buna göre zamana dayalı eksik istihdam, istihdam edilen kişinin çalışma saatlerinin kişinin istediği ve hazır olduğu alternatif istihdam durumları ile karşılaştırıldığında yetersiz olduğu durumda ortaya çıktığı, yetersiz istihdamın ise alternatif bir istihdam durumuyla karşılaştırıldığında çalışanların iyilik hali ve kapasitelerini azaltan işyeri durumlarını tanımladığı ifade edilmektedir (ILO,1998).

Eksik istihdam, istihdamın sektörel dağılımı içinde tarımın ağırlıkta olduğu, ücretsiz aile işçilerinin yoğun olarak bulunduğu ve işsizlik sigortası uygulamasının bulunmadığı ülkelerde, işgücünün gereği gibi değerlendirilememesinden kaynaklanan önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (DİE, 2001:27). İşsizlik sigortasının bulunmadığı ya da sınırlı olduğu ülkelerde, kişiye işsiz kaldığında, geçimini temin edebilecek bir gelir düzeyinin sağlanamaması kişinin, sahip olduğu eğitim ve niteliğe uygun olsun ya da olmasın veya elde edeceği ücret düzeyi ne olursa olsun bulunduğu işte çalışmak zorunda kalmasına neden olmaktadır. Böylece, kişi işsiz olmaktan kurtulmakta, ancak bu kez de sorun eksik istihdam olarak ortaya çıkmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2013:10).

Eksik istihdamı, bir ülkede mevcut üretim faktörlerinin tamamının kullanılmaması olarak açıklamak mümkündür. Bu durumun nedeni ise genel olarak yaşanan talep yetersizliği ile izah edilmektedir. Öte yandan eksik istihdam üretim faktörleri içinde yalnızca emek faktörü dikkate alındığında istihdam edilmekte olan bireyin çalışma gücü ve arzusu olduğu hâlde hâlihazırda çalıştığından daha fazla çalışmaması ya da daha gelişmiş şartlar altında çalışması veya başka bir mesleğe geçmesi halinde verimliliğinin artması şeklinde de tanımlanabilmektedir (Bedir, 2013: 176). Eksik istihdam kavramı bir ekonomide eğitilmiş, yetenekli veya deneyimli olup hak ettiğinden az ücretle çalışanlar; eğitilmiş, yetenekli veya deneyimli olduğu halde az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar ile tam gün çalışmak isteyip de part-time (kısıtlı süre) iş bulabilenleri kapsamaktadır (Mehmet ve Kılıç, 2009).

Ağırlıklı olarak işsizlik sorununun bir yansıması olarak görülen eksik istihdamın etkilerinin işsizliğin etkileri ile kısmen benzerlik gösterdiği de bilinmektedir. Öte yandan eksik istihdam cinsiyet, nitelik, yaş gibi değişkenlere bağlı olarak işgücü piyasasındaki grupları farklı düzeyde etkileyebilmektedir. Eksik istihdamı önlemeye yönelik stratejiler incelendiğinde, işsizlik yardımları, aktif istihdam politikaları, okul rehberlik ve kariyer planlama hizmetleri, özel istihdam bürolarının hizmetleri görülmektedir (Seçer,2013). Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işsizlikle mücadelede kullanılan aktif istihdam programları arasında en önemli uygulama olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmeti gösterilmektedir. Özellikle bir kamu istihdam ofisi olan İŞKUR tarafından iş ve işçi arayanlara yönelik bir rehberlik hizmeti sunmayı amaçlayan bu uygulama ile “doğru iş – doğru eleman” eşleşmesi yapılarak, istihdam kaynaklı sorunları en aza indirmek hedeflenmektedir (İyem, 2016:10). İş ve meslek danışmanları tarafından yürütülen meslek rehberliği ve istihdam hizmetleri ile iş arayan kişilerin niteliklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun işler bulmasına yardım ve aracılık edilmesi amaçlanmaktadır (Erdoğan, 2011). Ancak

işsizlik sorunuyla mücadele eden Türkiye’de her geçen yıl genç işsizliğinin arttığı, üniversite mezunu gençlerin iş bulma zorlukları yaşadıkları bilinmektedir. Bu durum birçok işsiz bireyin eğitimini aldığı alan dışında çalışmak zorunda kalması gerçeğini doğurmaktadır. Nitekim Türkiye’de yeterli standartları, lisans derecesine ve iş ve meslek danışmanlığı sertifikasına sahip olmak olan iş ve meslek danışmanları da bu zorunlu gerçeği yaşayanlar arasında yer almaktadır.

Pek çok ülkede iş ve meslek danışmanlığı mesleği mensuplarının sahip olması gereken eğitim standardının farklı olduğu dikkat çekmektedir. Mesleği icra edebilmek için bazı ülkelerde sertifika derecesi yeterli olurken, bazı ülkelerde lisans (Avrupa Birliği ülkelerinin çoğu) bazı ülkelerde ise (örneğin ABD) yüksek lisans derecesi gerekli görülmektedir. Türkiye’de ise “iş ve meslek danışmanlığı” mesleğinin yeterlik standartları arasında lisans derecesi almaya ek olarak “iş ve meslek danışmanlığı sertifikasına” sahip olmak gerekli ve yeterli görülmektedir (MYK, 2011).

Bu çalışmada 2011 yılında Türkiye İş Kurumu bünyesinde istihdam edilmek için oluşturulan İş ve Meslek Danışmanlığı kadrosunda çalışan danışmanlar, eksik istihdam boyutuyla incelenen meslek grubunu oluşturmaktadır. Çeşitli üniversitelerce yürütülen İş ve Meslek Danışmanlığı kursları sonunda sertifika alarak kadroya atanma hakkı elde eden danışmanlarda kurslara devam etmek için herhangi bir fakültenin herhangi bir bölümünden mezun olma ya da tecrübe gibi şartlar aranmamakta lisans mezunu olmak yeterli görülmektedir. Danışmanların amacı, bireylerin kişisel özelliklerine, bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun iş bulabilmeleri için kurumda, okullarda, kurs ve işyerlerinde, tüm iş arayanları mesleğe yönlendirme veya iş bulma faaliyetleri ile hizmet sunmak yoluyla kurumun temel amaçlarından biri olan işsizliğin azaltılmasına destek sağlamaktır. Bu destek aynı zamanda eksik istihdam sorununu ortadan kaldırmayı da kapsamaktadır. Ancak tam bu noktada bu amaç üzerine hizmet vermek için istihdam edilen iş meslek danışmanlığı kadrosunda çalışanların durumu araştırmaya değer görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı, İş ve Meslek Danışmanlığı kadrosunda çalışanlar üzerinden eksik istihdamın tartışılmasıdır. Bu kapsamda danışmanlar ile nitel çalışma gerçekleştirilmiştir. Kişiyeye uygun iş bulma çabasındaki danışmanlar değerlendirildiğinde danışmanların eksik istihdam yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

1.1. İş ve Meslek Danışmanları Ekseninde Eksik İstihdama İlişkin Bir Araştırma

Türkiye’de meslek olarak yakın bir geçmişe sahip olan “İş ve Meslek Danışmanlığı”, istihdamı arttırmak ve bu sayede mevcut işsizliği azaltmak amacıyla gelişimini hızla sürdürmektedir. Günümüz toplumunda işsizlik oranı yükseldikçe İş ve Meslek Danışmanlarına yüklenen görev ve sorumluluk değişmiş bu sayede İş ve Meslek Danışmanlığı; nitelik ve yeterlilik gerektiren, bireysel ve toplumsal boyutları olan, profesyonel bir meslek durumuna gelmiştir (Özdemir ve Çitım, 2013:122-123).

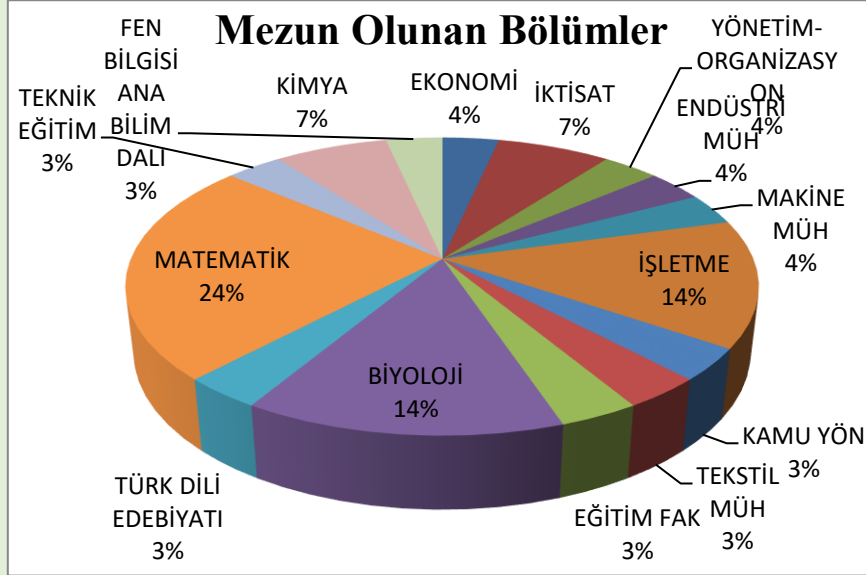
1.1.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma başta işsizlik olmak üzere eksik istihdam gibi işgücü piyasası sorunlarını çözmeye yönelik istihdam hizmeti sunmakla görevli olan iş ve meslek danışmanlığı mesleği yapan kişilerin eksik istihdam boyutuyla incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda 7-10 Mayıs 2018 tarihleri arasında “Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü” ne bağlı olarak çalışmakta olan ve görüşmeyi kabul eden 29 İş ve Meslek Danışmanı ile gerçekleştirilmiştir. İş ve meslek danışmanları ile nitel bir araştırma yöntemi olan mülakat yapılmıştır.

1.1.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları demografik bulgular ve eksik istihdama ilişkin bulgular olmak üzere iki temel bulgu üzerinden değerlendirilmektedir. Buna göre katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, mülakatlar 14 kadın ve 15 erkek katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 30-41 arasında yer almaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında; 30-35 aralığında 18, 35-40 aralığında 6, 40-47 aralığında ise 5 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılardan 16’sı (%55) lisans mezunu iken katılımcıların 13’ü (%45) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Eksik istihdama ilişkin bulgular incelendiğinde ise; bireyin eksik istihdamda olduğunu belirleyen temel göstergelerden biri olan, bireyin eğitimi aldığı alanda çalışıp çalışmadığını tespit etmek amacıyla katılımcılara “mezun oldukları bölüm” sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun (%59) Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültelerinden (Biyoloji, Fen Bilgisi, Kimya, Matematik, Türk Dili vb.) mezun olması ve birçoğunun vekil öğretmenlik sonrası bu işi yapmaya başlaması, kendilerinin de ifade ettiği gibi atanamama ve işsiz kalma sebebiyle bu mesleğe yönelme zorunluluğu doğurmuş ve bu durum eksik istihdama ilişkin önemli bir hususu ortaya koymuştur. %59'luk bu grubun bu işi seçme nedenlerine ilişkin ifadelerine baktığımızda da mesleğe yönelimdeki temel nedenin işsizlik ve atanamama olduğu görülmektedir.



Grafik 1.1. Katılımcıların Mezun Oldukları Bölümler

Geri kalan katılımcılar (%41) için mezun oldukları bölümler yine oldukça dağınık olmakla birlikte bu grup içinde, konuya en yakın kabul edilebilecek İ.İ.B.F mezunlarının (%69) ile yoğunluğu bulunmaktadır. İ.İ.B.F. mezunlarının genel grup içindeki oranı ise %31'dir. Ancak katılımcıların hiçbirinin işgücü piyasasına yönelik eğitim veren bir bölüm olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri mezunu olmaması da dikkat çekicidir. Mezun olunan bölümlere genel olarak bakıldığında ise Endüstri Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Tekstil Mühendisliği gibi alana oldukça uzak bölümlerin varlığı görülmektedir. Bu tablo, eksik istihdama ilişkin belirgin örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların genel olarak iş ve meslek danışmanlığı mesleğini seçme nedenleri incelendiğinde, işsizlik ve atanamama dışında, bir iş sahibi olabilmek, kamuda iş ve ücret güvencesi sebebiyle çalışma isteğinin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu cevaplarla birlikte, nasip kısmet, işsiz vatandaşlara yardımcı olmak, karaktere, ilgi ve yeteneklere uygun bulma gibi ifadeler yer verildiği de görülmektedir.

Katılımcılara “mezuniyet sonrası ne kadar süre işsiz kaldıkları sorulduğunda” %33'ü işsiz kalmadığını, %50'si 1-2 yıl süreyle işsiz kaldığını (bu grubun %66'sı 2 yıl süreyle işsizlik yaşamıştır) belirtirken bir kişi 5 yıl, bir kişi 10 yıl, bir kişi ise 1 yıldan az (3 ay) işsiz kaldığını ifade etmiştir. Katılımcılara yöneltilen “daha önce herhangi bir işte çalıştınız mı?” sorusuna katılımcıların çoğunluğu (%86) “evet, daha önce çalıştım”, (%14)ü ise “hayır, daha önce çalışmadım” şeklinde yanıt vermiştir. Daha önce çalıştığını ifade eden katılımcıların %86'sı hangi işte ve ne kadar süre çalıştıklarına sorduğumuzda ise çoğunluğu ücretli vekil öğretmenlik veya dersane öğretmenliği (%37) yaptığını belirtmiştir. Soruyu yanıtlayan diğer katılımcıların daha

önce yaptıkları işler ise fotoğrafçılık, satış danışmanlığı, yazılım, üretim mühendisi, insan kaynakları yönetimi, banka, part time işler, kendi işi gibi geniş bir yelpaze oluşturmaktadır.

Katılımcıların kurumda çalıştıkları süre yoğunlukla 5-8 yıl (%83) arası gözlenmektedir. Aylık gelirleri ise yıl esasına göre değişkenlik ile 3.200-4500 TL aralığında yer almaktadır. Aylık gelirden en yoğun aralık (%78) 3.300-3.500 TL olarak gerçekleşmektedir. Katılımcılara yaptıkları işten memnun olup olmadıkları sorulduğunda, %89 gibi ciddi bir oranla memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ancak bu soruya ilişkin cevaplar incelendiğinde, memnuniyetin kaynağı olarak kamu sektörünün sağlamış olduğu şartların vurgulandığı, mesleki anlamda ise mezun olunan alanda çalışmaya ilişkin beklenti ve özlemin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aldıkları formel eğitimin, icra ettikleri mesleğin gerekleri ile kıyaslandığında nitelikli ve bu mesleğin yapılabirliği açısından fazla olduğu düşüncesini taşıyan katılımcılardan bazıları kendi mesleklerinde çalışabilme şansına sahip olsalardı daha fazla kazanç elde edebilecekleri, çalışma süreleri açısından daha esnek olabilecekleri, daha fazla iş tatmini yaşayacakları yönünde bir kanaat taşımaktadırlar. Ancak özellikle özel sektörde iş güvencesinin olmaması ve sosyal haklarda yaşanan güvence eksikliğinin farkında olduklarını da dile getirerek, kamu sektörünün şartları sebebiyle memnuniyet yaşadıklarını belirtmektedirler.

Nitekim katılımcılar kendilerine yöneltilen “Aldığınız eğitimin niteliğinin ve tecrübenizin bu iş için uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna %62 oranında evet, %38 oranında hayır şeklinde yanıt vermişlerdir. Soruyu hayır olarak yanıtlayan katılımcıların eğitim ve niteliklerine uygun iş bulamama nedenlerini ise; atanamama, eğitim sistemi ve istihdam yetersizliği şeklinde üç başlıkta toparlamak mümkündür. Her iki cevabı verenler açısından cevaplar incelendiğinde, ortaya çıkan tabloyu, “iş ve meslek danışmanlığı yapmak için eğitimi görmüş oldukları alan fazla nitelikli kalmakta” şeklinde izah etmek mümkündür. Evet cevabı verenler, mesleğin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve tecrübeye sahip olduğunu düşünürken hayır cevabını verenler ise aldıkları eğitimin, iş ve meslek danışmanlığı içeriğine uymadığı ancak bu mesleği yapmaya engel oluşturmadığı kanaatini taşımaktadırlar.

Katılımcılar “Çalıştığınız işte mevcut eğitim, nitelik ve becerilerinizi tam olarak yansıtabildiğinizi düşünüyor musunuz? şeklindeki soruya %59 evet; %41 hayır olarak yanıt vermişlerdir. “Sahip olduğunuz eğitim beceri ve niteliklerin yapmakta olduğunuz iş için fazla olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusunu katılımcıların %8’i yorumsuz bırakırken %72’si evet, %20’si ise hayır olarak yanıtlamışlardır. Bu sorulara verilen cevaplarda bir önceki sorulara verilen cevapları ve katılımcıların kanaatlerini destekler nitelik taşımaktadır.

Mesleğinin ücret, çalışma saatleri ve sosyal hakları konusunda ne düşünüyorsunuz? sorusu için katılımcıların %62’si yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. %34’ü yeterli olduğunu ifade ederken sadece %3’ü fazla olduğunu söylemektedir. %62’yi oluşturan katılımcılar formel eğitimi aldıkları alanda çalışma imkanı elde edebilselerdi ücret açısından daha kazançlı olabileceklerini düşünürken, eğitimi aldıkları mesleği kamu sektöründe yapabilme durumunda sosyal haklar ve çalışma saatleri açısından da şu anki durumlarından farklı olmayacakları, mağduriyet yaşamayacakları yönündeki inançlarını paylaşmışlardır. Yeterli olduğunu ifade eden katılımcılar ise iş ve meslek danışmanlığı mesleğinin çalışma koşulları, işin gerekleri açısından değerlendirme yaparak, bu meslek için sağlanan ücret, çalışma süresi, sosyal haklar gibi şartların yeterli seviyede olduğunu ifade etmektedirler.

Katılımcılara “iş değiştirmeyi düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda” ise %45’i iş değişikliği düşünmediğini, %27’si ise düşündüğünü belirtirken yine %28’lik bir grup soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcılar “İş değişimi için dil kursu, sertifika ve yüksek lisans gibi eğitim faaliyetleri içerisinde yer alıp almadıklarına” ilişkin sorulara %62 oranında evet, %24 oranında hayır şeklinde karşılık verirken katılımcıların %14’ü ise soruyu yanıtlamamayı tercih etmektedir. Soruların cevaplarını yanıtızsız bırakanların, mevcut işlerini kaybetme endişesi taşıdıkları düşünülmektedir. Ancak soruyu cevaplayan katılımcıların cevapları incelendiğinde, iş değiştirmeyi düşünmediğini belirtenlerin de iş değişimi için eğitim faaliyetlerine katıldıkları

dikkat çekmektedir. Bu durum, hali hazırda iş ve meslek danışmanlığı yapan katılımcıların büyük çoğunluğunun temelde formel eğitime uygun bir alanda çalışma isteği taşıdıkları düşüncesini desteklemektedir.

Katılımcılara kariyer hedeflerine ulaşip ulaşmadıkları sorulduğunda ise, %41'nin evet, %55'nin hayır olarak cevapladığı, %4'nün ise soruyu yanıtlamayı tercih etmedikleri görülmektedir. Kariyer hedefleri açısından cevaplar incelendiğinde, mesleğin kariyer yapmaya elverişli olmadığı kanaatine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Soruyu evet olarak cevaplayanların bakış açısı ise mevcut işsizlik konjonktüründe bu işi yapıyor olmak, bir iş sahibi olmuş olmak kariyerleri açısından hedefe ulaşılacak olarak algılanmaktadır. Öte yandan katılımcılara gelecekteki kariyer hedefleri de sorulmuştur. Katılımcıların bu soruya ilişkin yanıtları incelendiğinde %65 gibi bir çoğunluğun kurumda kalmak ve mümkün olursa, kendilerine şans tanınırsa kariyer yapma hedefi taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu konudaki düşünceler değerlendirildiğinde, katılımcıların “eğitimi aldıkları alanda çalışma fırsatını kaybettikleri, bu fırsatı yakalamanın artık zor olduğu” yönünde bir inanca sahip oldukları, eğer kendilerine “kurumda şans tanınırsa” kariyerlerine bu alanda devam etmeyi düşünebilecekleri yönünde bir eğilim taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2.Sonuç

Türkiye’de kamu istihdam ofisi olan İŞKUR bünyesinde, iş arayan kişilerin niteliklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun işler bulmasına yardım ve aracılık edilmesi amacıyla istihdam edilen iş ve meslek danışmanları üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçları, danışmanların eksik istihdam içinde olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının eğitim düzeylerine bakıldığında katılımcılardan 16’sı (%55) lisans mezunu iken katılımcıların 13’ü (%45) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bireyin eksik istihdamda olduğunu belirleyen temel göstergelerden biri olan, bireyin eğitimi aldığı alanda çalışıp çalışmadığı incelendiğinde ise katılımcıların çoğunluğunun Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültelerinden (Biyoloji, Fen Bilgisi, Kimya, Matematik, Türk Dili vb.) mezun olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların genel olarak iş ve meslek danışmanlığı mesleğini seçme nedenleri incelendiğinde ise işsizlik ve atanamama sorununun ilk sırada yer aldığı dikkat çekmektedir. Bu nedenler dışında, bir iş sahibi olabilme, kamuda iş ve ücret güvencesi sebebiyle çalışma isteğinin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu iş ve meslek danışmanlığı mesleğini yapmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ancak bu soruya ilişkin cevaplar incelendiğinde, memnuniyetin kaynağı olarak kamu sektörünün sağlamış olduğu şartların vurgulandığı izlenmektedir. Zira ifadeler incelendiğinde mesleki anlamda mezun olunan alanda çalışmaya ilişkin beklenti ve özlemin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Aldıkları formel eğitimin, icra ettikleri mesleğin gerekleri ile kıyaslandığında nitelikli ve bu mesleğin yapılabilirliği açısından fazla olduğu düşüncesini taşıyan katılımcılardan bazıları kendi mesleklerinde çalışabilme şansına sahip olsalardı daha fazla kazanç elde edebilecekleri, çalışma süreleri açısından daha esnek olabilecekleri, daha fazla iş tatmini yaşayacakları yönünde bir kanaat taşımaktadırlar. Ancak özellikle özel sektörde iş güvencesinin olmaması ve sosyal haklarda yaşanan güvence eksikliğinin farkında olduklarını da dile getirerek, kamu sektörünün şartları sebebiyle memnuniyet yaşadıklarını belirtmektedirler. Öte yandan katılımcılar, aldıkları eğitimin, iş ve meslek danışmanlığı içeriğine uymadığı ancak bu mesleği yapmaya engel oluşturmadığı kanaatini taşımaktadırlar. Katılımcılar formel eğitimi aldıkları alanda çalışma imkanı elde edebilselerdi ücret açısından daha kazançlı olabileceklerini düşünürken, eğitimi aldıkları mesleği kamu sektöründe yapabilme durumunda sosyal haklar ve çalışma saatleri açısından şu anki durumlarından farklı olmayacakları, mağduriyet yaşamayacakları yönünde inanç taşımaktadırlar.

İş değişimi isteği, iş değişimi için eğitim faaliyetlerine katılım, kariyer hedefleri ve kariyer planlamasına yönelik cevaplar incelendiğinde ise hali hazırda iş ve meslek danışmanlığı yapan katılımcıların büyük çoğunluğunun temelde formel eğitimine uygun bir alanda çalışma isteği taşıdıkları düşünceyi ortaya çıkmaktadır. Kariyer hedefleri açısından katılımcıların çoğunluğu, mesleğin kariyer yapmaya elverişli olmadığı kanaati taşımaktadırlar. Katılımcılar açısından mevcut işsizlik konjonktüründe bu işi yapıyor olmak, bir iş sahibi olmuş olmak kariyerleri açısından hedefe ulaşılmış olarak algılanmaktadır. Öte yandan katılımcıların bazıları gelecekteki kariyer hedeflerine ilişkin olarak kurumda kalmak ve mümkün olursa, kendilerine şans tanınırsa kariyer yapma hedefi taşıdıklarını belirtmişlerdir. Bu konudaki düşünceler değerlendirildiğinde, katılımcıların “eğitimini aldıkları alanda çalışma fırsatını kaybettikleri, bu fırsatı yakalamanın artık zor olduğu” yönünde bir inanca sahip oldukları, eğer kendilerine “kurumda şans tanınırsa” kariyerlerine bu alanda devam etmeyi düşünebilecekleri yönünde bir eğilim taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde danışmanların eksik istihdamın yetersiz istihdam boyutu içinde yer aldıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Niteliğe dayalı, gelire dayalı ve aşırı çalışmaya dayalı olmak üzere üç durumda söz konusu olan yetersiz istihdama danışmanların ifadelerinde rastlanmaktadır. Özellikle aldıkları formel eğitim ile yapılan işin gerekleri arasındaki nitelik farklılığı, danışmanların ağırlıklı olarak niteliğe dayalı yetersiz istihdam durumu yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Buna göre danışmanların sahip olduğu nitelik, işin gerektirdiğinden fazladır ve danışmanlar kapasitelerini tam olarak kullanamama durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Kaynaklar

- Bedir, E. (2013). “İstihdam ve İşsizlik”, İçinde *Sosyal Politika-I*. (Editörler) Abdurrahman İlhan Oral ve Yener Şişman. Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını. Eskişehir. ss. 174-201.
- Biçerli, M.K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. 6.Basım. Beta Yayınevi. İstanbul.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (2001). *Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları*. 2000. Ankara.
- Erdoğan, N. (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı*.1. Baskı. Ankara.
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M.K. (2013). *Çalışma Ekonomisi*. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2946. Eskişehir.
- ILO (2010). “Underemployment”.
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/lang--en/index.htm.
(Erişim Tarihi: 12/06/2018).
- ILO (1998). Resolution Concerning The Measurement Of Underemployment and Inadequate Employment Situations. 16. ICLS
- İŞKUR (2015). 2014 Yılı Faaliyet Raporu. Ankara: İŞKUR Yayınları.
- İyem, C. (2016). “Kamu Sektöründe İnsan Kaynakları Plansızlığı: İşsiz “İş ve Meslek Danışmanları”, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. Cilt:5. Yıl:5, Sayı: 11. ss: 8-25
- Mehmet, Ö. ve Kılıç, C. (2009). *Çalışma Ekonomisi Teorisi*, Gazi Kitabevi. Ankara.
- MYK (2011). Ulusal meslek standardı iş ve meslek danışmanı.
- Özdemir, S. ve Çitim, S. (2013). “İş ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Doyumları ve Mesleki Doyumlarını Etkileyen Faktörler”, *1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*. 28-29 Kasım. Ankara. ss: 122-128.
- Seçer, B. (2013). *Eksik İstihdam, Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma*, Altın Nokta Yayınevi. İzmir.