

**T.C**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri**  
**Genel Müdürlüğü**



**FEDERAL ALMANYA VE TÜRKİYE'DE**  
**İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİ**

**YURTDIŞI İŞÇİ HİZMETLERİ UZMANLIK TEZİ**

**Hazırlayan**  
**FATİH EKİCİ**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Onur Ender Aslan**

**Ankara**  
**Nisan 2014**

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	i
KISALTMALAR .....	iv
TABLolar LİSTESİ .....	v
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TÜRKİYE'DE İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİ

<b>1.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ.....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Tarihsel Gelişim .....	4
1.1.2. Kurumsal Yapı .....	13
1.1.3. Kurumun Faaliyetleri ve Sunulan Hizmetler .....	17
1.1.3.1. İŞKUR Hizmet Noktaları .....	18
1.1.3.2. İşe Yerleştirme Faaliyetleri .....	19
1.1.3.3. İşgücü Piyasası Talep Araştırması ve İşgücü Piyasası Analizi .....	20
1.1.3.4. İşsizlik Ödeneği .....	21
1.1.3.5. Kısa Çalışma Ödeneği .....	23
1.1.3.6. Ücret Garanti Fonu .....	24
1.1.3.7. İş Kaybı Tazminatı .....	24
1.1.3.8. Sosyal Yardım – İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesi .....	25
1.1.3.9. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri .....	25
1.1.3.10. Aktif İşgücü Piyasası Programları.....	26
1.1.3.10.1. Mesleki Eğitim Kursları.....	26
1.1.3.10.2. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları .....	27
1.1.3.10.3. Meslek Geliştirme Eğitimi .....	28
1.1.3.10.4. İşbaşı Eğitim Programları .....	28
1.1.3.10.5. Girişimcilik Eğitim Programları (GEP) .....	29
1.1.3.10.6. Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP).....	29

1.1.3.10.7. Engelli, Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon .....	30
1.1.3.11. GAP- II Projesi .....	31
1.1.3.12. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi .....	32
<b>1.2. TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....</b>	<b>34</b>
1.2.1. Tarihsel Gelişim .....	34
1.2.2. İstihdama Yönelik Faaliyetleri .....	36

## İKİNCİ BÖLÜM

### FEDERAL ALMANYA’DA İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİ

<b>2.1. FEDERAL İŞ AJANSI .....</b>	<b>38</b>
2.1.1. Tarihsel Gelişim .....	38
2.1.2. Kurumsal Yapı .....	44
2.1.2.1. Federal İş Ajansı Genel Merkezi .....	46
2.1.3. Kurumun Faaliyetleri ve Sunulan Hizmetler.....	49
2.1.3.1. İş Teşviki .....	49
2.1.3.2. Temel Güvence Yardımları .....	50
2.1.3.3. Aracılık Hizmetleri.....	51
2.1.3.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitimde Sunulan Hizmetleri.....	52
2.1.3.5. Mesleki Eğitimi Teşvik Yardımları.....	55
2.1.3.6. Meslek Geliştirme Eğitimi Hizmetleri .....	55
2.1.3.7. Çalışanların Teşviki.....	57
2.1.3.8. İşgücü Piyasası Enstrümanları.....	60
2.1.3.8.1. Etkinleştirme ve Mesleki Entegrasyon .....	60
2.1.3.8.2. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitim Enstrümanları .....	62
2.1.3.8.3. Meslek Geliştirme Eğitimi Enstrümanları .....	65
2.1.3.8.4. Çalışmaya Başlama.....	66
2.1.3.8.5. Engellilerin Katılımına Yönelik Özel Önlemler.....	68
2.1.3.8.6. İstihdam Sağlayıcı Önlemler .....	70
2.1.3.8.7. Serbest/Diğer Teşvik .....	71
2.1.3.9. Çalışma Hayatında Fırsat Eşitliği .....	72

2.1.3.10. İşe Aracılık Uygulaması .....	72
2.1.3.11. İşsizlik Ödeneği .....	73
2.1.3.12. Tıbbi Hizmet Birimleri .....	74
<b>2.2. FEDERAL ALMANYA’DA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI .....</b>	<b>76</b>
2.2.1. Tarihsel Gelişim .....	76
2.2.2. İstihdama Yönelik Faaliyetleri .....	77

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### FEDERAL ALMANYA VE TÜRKİYE’DE İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

<b>3.1. İŞKUR İLE FEDERAL ÇALIŞMA AJANSI’NIN KARŞILAŞTIRILMASI.....</b>	<b>80</b>
3.1.1. Kurumsal Yapı Çerçevesinde Karşılaştırma .....	80
3.1.2. Kurumların Faaliyetleri Çerçevesinde Karşılaştırma.....	84
<b>3.2. TÜRKİYE VE F.ALMANYA’DAKİ ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ KARŞILAŞTIRILMASI .....</b>	<b>92</b>
3.2.1. İstihdam Faaliyetleri Çerçevesinde Karşılaştırılması.....	92
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>94</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>

## KISALTMALAR

<b>AB:</b>	: Avrupa Birliği
<b>a.g.e.</b>	: adı geçen eser
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>GEP</b>	: Girişimcilik Eğitim Programları
<b>FİA</b>	: Federal İş Ajansı
<b>ILO</b>	: Uluslararası alışma rgt
<b>İİBK</b>	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
<b>İşKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>İEP</b>	: İşbaşı Eğitim Programları
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşları
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TYÇP</b>	: Toplum Yararına alışma Programları
<b>TOBB</b>	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TOBB ET</b>	: TOOB Ekonomi ve Teknoloji niversitesi
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İŞKUR Organizasyonu.....	14
Tablo 2: Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Sayıları.....	37
Tablo 3: Federal İş Ajansı Organizasyon Şeması.....	44
Tablo 4: 2012 Yılında Kurumun Personel Sayısı ve İstihdam Şekli.....	49
Tablo 5: İşsizlik Ödeneğinden yaş ve prim ödeme süresine göre yararlanma süreleri .....	74
Tablo 6: İŞKUR'da Çalışan Personel Sayılarının Yıllara Göre Değişimi.....	83
Tablo 7: Her İki Kurumun 2012 Yılındaki Bütçeleri ile Personel Sayıları.....	84
Tablo 8: FİA Tarafından Uygulanan İşgücü Piyasası Enstrümanları.....	86
Tablo 9: İŞKUR tarafından 2012 yılında aktif işgücü piyasası programları.....	90
Tablo 10: İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı İstatistikleri.....	91

## GİRİŞ

Bir ülkedeki işsizliğin toplumda yarattığı ekonomik ve sosyal sorunlar göz önüne alındığında bu sorunla mücadele edilmesinin ne kadar büyük önem arz ettiği aşikardır. Ülkeler gelişmişlik seviyelerine ve mevcut işsizliğin yapısına göre işsizlikle mücadelede kullanılan yol ve yöntemleri belirleyerek uygulamaktadırlar. Çalışma hayatının günümüzdeki bir insanın sosyal hayatındaki yeri düşünüldüğünde; yaşanacak bir işsizlik durumu, insanın hem bu sosyal hayattan dışlanmasına neden olmakta hem de bir işgücü olarak üretim sürecinde yer almamasından dolayı ekonomik bir kayıp olarak, katma değer kaybına sebep olmaktadır. İşsizliğin gerek birey gerekse toplum üzerinde yarattığı buna benzer olumsuz sonuçlarından dolayı ülkelerin nerdeyse bir numaralı sorunu olan işsizlikle mücadelede istihdam sağlayıcı dolaylı ya da dolaysız ekonomik önlemlerin yanında, bu ülkelerdeki geçerli işe yerleştirme sistemleri -kamusal veya özel farkı olmaksızın- çok büyük önem arz etmektedir.

İşe yerleştirme sistemleri, iş arayanların niteliklerine uygun olan aradıkları iş ile işverenlerin aradıkları nitelikteki işgücünün uygun bir şekilde eşleştirilmesine dönük hizmeti sistemli bir şekilde sağlayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bunlardan, Federal Almanya ve Türkiye'deki işe yerleştirme sistemlerinden olan kamu istihdam kurumları yani Federal İş Ajansı ile İŞKUR ve her iki ülkedeki özel istihdam büroları bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasında emeğini arz eden işçiler ile emek talep eden işverenler arasındaki aracılık hizmeti kamu istihdam kurumları ve özel istihdam kurumları tarafından yürütülen en temel görevdir. İşe aracılık faaliyetleri, kamu istihdam kurumlarının ilk kurulduğu zamanlardan günümüze kadar işgücü piyasası ve ekonominin geçirdiği değişim ve evrim sürecinden sonra bugün gelinen noktada, başlangıçtaki basit tanımından çok farklı hale gelmiştir. Günümüzde işe aracılık faaliyetinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için kurumlar tarafından işgücü piyasasına yönelik çok çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Geniş anlamıyla istihdam hizmetleri olarak tanımlayabileceğimiz bu hizmetler bugün; mesleki eğitim, işsizlik

sigortası, meslek seçimi ve danışmanlığı, işsizliğin önlenmesi amacıyla politikalar üretme, işgücü piyasası bilgi sistemini oluşturma ve geliştirme görevlerini de kapsayacak şekilde genişlemiştir.

Bu kapsamda, günümüz modern kamu istihdam kurumları işsizlikle mücadelede yukarıda sayılan faaliyetleri kapsayan aktif işgücü piyasası politikalarını belirleyerek uygulamaktadırlar. Hizmetlerde yaşanan bu evrime paralel olarak işgücü piyasasındaki kamu istihdam kurumlarının işe aracılık faaliyetlerinde sahip oldukları tekel kırılmış ve özel istihdam bürolarının işe aracılık faaliyetlerinde bulunmalarına neredeyse tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde izin verilmiştir. Bu ülkeler, özel istihdam kurumlarının faaliyetlerine işsizlikle mücadelede kamu istihdam kurumlarına istihdam yaratmada destek sağlamaları amacıyla izin vermişlerdir.

Çoğunluğu sosyal anlamda gelişmiş Avrupa ülkelerinde yaşayan işçi kökenli gurbetçi vatandaşlarımız, bu ülkelerde en çok kamu istihdam kurumları ile irtibatadırlar. Bu ülkelerin de konjonktüre bağlı ekonomik gelişmelerden etkilenmesi sonucu işsizlik sorunundan en başta etkilenenler yabancılar olmuştur. Gerek söz konusu gelişmeler gerekse gurbetçi vatandaşlarımızın kamu istihdam kurumları ile irtibat kurmada yabancı dil kaynaklı nedenlerden dolayı yaşadıkları sorunlar ve belki de en önemlisi mesleki yeterliliklerinin az olması işsizlik olgusu ile fazla oranda karşı karşıya kalmalarını tetiklemiştir.

Bu tezle en başta üç ana hedefe odaklanılmıştır. Bunlardan birincisi, 3 milyona yakın Türk kökenlinin yaşadığı Federal Almanya'daki kamu istidam kurumu olan Federal İş Ajansı'nın faaliyetleri ile kurumsal yapısı ve ayrıca, özel istihdam bürolarının faaliyetleri hakkında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu ülkede bulunan yurtdışı birimlerinde<sup>1</sup> ilk defa göreve gidecek personeline bir ön tanıtımını yapmaktır. İkinci olarak, FİA ile bu ülkedeki özel istihdam bürolarının iyi tanınması yoluyla, bunlar tarafından sunulan hizmetlere ilişkin olarak

---

<sup>1</sup> 2012 yılı itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın F. Almanya'da 1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği ile çeşitli şehirlerde 13 Ataşelik olmak üzere toplam 14 yurt dışı birimi bulunmaktadır.



vatandaşlarımıza yönelik danışmanlık faaliyetlerinin daha etkin ve kaliteli yapılması amaçlanmaktadır. Üçüncü olarak ise, gelişmiş bir ülkenin işe yerleştirme sistemlerindeki mevcut iyi uygulamaların ülkemizdeki sistemlere örnek teşkil edenlerin bilinmesinin yararlı olacağından yola çıkılarak; İŞKUR ve FİA ile her iki ülkedeki özel istihdam bürolarının kurumsal yapı ve faaliyetleri özelinde karşılaştırarak bir değerlendirmenin yapılması amaçlanmaktadır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde, F. Almanya'daki işe yerleştirme sistemlerinden kamu istihdam kurumu olarak faaliyet gösteren Federal İş Ajansı'nın tarihi gelişimi, kurumsal yapısı ve faaliyetleri ile özel istihdam kurumlarının tarihsel gelişimi ve istihdama yönelik sundukları hizmetler hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde, birinci bölüme paralel olarak ülkemizdeki kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un tarihsel gelişimi, kurumsal yapısı ve faaliyetleri ile sunduğu hizmetler ile ülkemizde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarının tarihsel süreçleri ile faaliyetlerine ilişkin bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise her iki bölümde işlenen konulara ilişkin olarak önemli görülen hususlar ilk olarak kurumsal yapı özelinde ve daha sonra anılan işe yerleştirme sistemlerinin yürüttükleri faaliyetlere ilişkin bir karşılaştırma yapılmıştır. Her iki kamu istihdam kurumunun sahip olduğu şartların eşit olmamasından dolayı objektif bir karşılaştırma yapabilmek için, faaliyetler ve sunulan hizmetlere ilişkin karşılaştırmada bire bir karşılaştırmadan ziyade önemli olan uygulamalar ile hususlara ve İŞKUR'da tespit edilen eksikliklere ilişkin açıklama yapılmıştır. Bu kapsamda, özellikle İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesine yönelik yapıcı değerlendirmelerde ve önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın objektif bir bakış açısıyla hazırlanabilmesi için olabildiğince kurumsal bilgilerin yer aldığı kurum raporları ile kurumsal internet sayfaları, kurumlarla ilgili yasal mevzuattan ve gerektiğinde akademik çalışmalardan faydalanılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **TÜRKİYE’DE İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİ**

#### **1.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) tarihsel gelişimi, kurumsal yapısı ile faaliyetleri ve sunduğu hizmetlere ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar halinde yer almaktadır.

##### **1.1.1. Tarihsel Gelişim**

Türkiye’deki İlk İş Kanunu olan 1936 tarihli ve 3008 sayılı Kanun<sup>2</sup>, ülkemizde çalışma ilişkilerini tüm boyutlarıyla ele alıp düzenleyen genel kanun olmasının yanı sıra bir kamu istihdam kurumunun kurulmasını da öngören ilk yasal düzenlemedir.

3008 sayılı Kanun’un 63-71 inci maddeleri arasındaki hükümlerle iş ve işçi bulma hizmetlerinin ne şekilde ve hangi kurumlar tarafından yürütülüp yürütülemeyeceğine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemelerden 63 üncü maddede, işçilerin kendilerine uygun işlere yerleştirilmelerinin ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık işlemlerinin bir kamu hizmeti olarak Devlet tarafından yapılacağı ve yine aynı maddede bu hizmetin yapılması için, o zamanki Ekonomi Bakanlığı’na bağlı olmak üzere merkez teşkilatı ile gerekli görülen şehir ya da kasabalarda taşra teşkilatının oluşturulacağı hükmedilmiştir.

Kanununun 64 üncü maddesi ile İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun (İİBK) aşağıdaki görevleri yerine getireceği belirtilmiştir.

- İşgücü arz ve talebinin düzenlemesi için gerekli çalışmaları yapmak,

---

<sup>2</sup> Kabul Tarihi: 8.06.1936, R.G. 15.06.1936, Sayı: 3330.

- Her çeşit ekonomik işletmelerle, serbest sanat ve hizmet niteliğinde olan diğer işler için bilgi toplamak,
- İşçi ücretlerinin iniş çıkışlarını izleyip geçim şartlarındaki yükseklikle karşılaştırarak sosyal sıkıntıların önüne geçmek için tüm yurttan ya da bir bölgede veya belediye çevresinde alınması gereken önlemleri saptamak ve bunların uygulanmasına yardım etmek,
- Çeşitli işkollarındaki işverenlerle işçileri gösteren cetveller yayımlamak,
- İşçilerin mesleki eğitimlerinin yükselmesi ve usta işçi yetiştirilmesi için gerekli olan önlemler üzerinde çalışmak,
- İş sözleşmesinin yapılmasında ücret karşılığı olmaksızın aracılık etmek.

Kanunla faaliyetlerini sürdüren mevcut iş ve işçi bulma bürolarına ilişkin bir düzenleme de yapılmıştır. Bu kapsamda, 65 inci madde yer alan düzenleme ile bu büroların tamamının kapatılmasına hükmedilmiş; ancak, ihtiyaç ve zorunluluk bulunan bazı işlerde ve yerlerde üç yıllık bir geçiş döneminin uygulanacağı belirtilmiştir.

Kısaca; 3008 sayılı ilk İş Kanunu, kamu istihdam kurumlarının kurulmasındaki en büyük zorunluluğu oluşturan iş ve işçi bulma hizmetlerinin ücretsiz bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından yerine getirileceğini ve özel istihdam bürolarının kapatılmasını düzenlemiştir. Kanunun 146 ncı maddesi yayımından sonra üç yıl içinde yani 15.06.1939 tarihine kadar İBBK'nın kurulmasını öngörmüştür.

İBBK'nın en geç 16.6.1939 tarihinde faaliyete geçmesi gerekiyorken, bu mümkün olamamıştır. Bunun üzerine, 26.5.1939 tarihli 3612 sayılı Kanunun 8 inci maddesi ile kurulması öngörülen kamu istihdam kurumunun yapısının, görevlerinin ve sorumluluklarının iki yıl içinde TBMM'ye sunulacak bir yasa tasarısı ile tespit edileceği belirtilmiştir. Fakat özellikle II. Dünya Savaşı'nın araya girmesi nedeniyle İBBK'nın kuruluşu ile ilgili söz konusu tasarının meclise sunulması ancak 1945'ten sonra mümkün olabilmıştır. Nitekim, 21 Ocak 1946 tarihinde kabul

edilen 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun<sup>3</sup> ile İİBK resmen kurulmuş oldu.<sup>4</sup>

4837 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde, 3008 sayılı İş Kanunda yer alan 63, 64 ve 69 uncu maddelerine atıfta bulunarak, İİBK'nun kurulduğu hükmedilmiştir. Daha önce ayrıntıları belirtilen 3008 sayılı Kanunun atıf yapılan söz konusu maddelerinde kısaca, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin kamu hizmeti olarak kamu istihdam kurumu aracılığı ile Devlet tarafından yapılacağı; kurumun görev ve sorumlulukları; işverenlerin işçi ihtiyaçlarını, bazı vasıftaki işçilerin iş ihtiyaçlarını, İİBK'ya bildirmek zorunda oldukları hükümleri yer almaktadır.

Kanunun yine 1 inci maddesinde, İİBK'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, kamu tüzel kişiliğine sahip, idari ve mali yönden özerk, denetleme bakımından ise 3460 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu'nun denetimine tabi bir kurum olduğu belirtilmiştir.

Kanunun diğer maddelerinde ise, kurumun iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerindeki hukuki sorumlulukları ile idari yapılanmasının ne şekilde oluşturulacağı hükümlerine yer verilmiştir.

3008 sayılı Kanun'dan sonraki İş Kanunu olan 1475 sayılı İş Kanununda<sup>5</sup> da İİBK'nın iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerini ücretsiz olarak yürüteceği hükmedilmiştir. İİBK'nın görevleri ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu ile tanımlanmıştı. Bu görevler daha sonra kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu ile de aynen sayılmış ancak, ek olarak “mesleğe yöneltmek” görevi eklenmiştir.

---

<sup>3</sup> Kabul Tarihi: 21.01.1946, R.G. 25.01.1946, Sayı: 6215. 4837 sayılı Kanun, 01.03.1950 tarihinde kabul edilen 5562 sayılı kanun ile değiştirilmiştir (R.G. 04.03.1950, Sayı: 7448).

<sup>4</sup> Ferit Hakkı Saymen, *Türk İş Hukuku*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, (1954) [Aktaran: Banu Uçkan, *Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2005), s. 159]

<sup>5</sup> Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG: 01.09.1971, Sayı: 13943

İİBK, 15 Mart 1946 tarihinde merkez teşkilatının fiilen göreve başlamasından sonra aynı yıl içinde İstanbul, İzmir, Eskişehir ve Bursa gibi büyük şehirlerde de şubelerini oluşturmuştur. İlk kuruluş yılında işçi eğitim faaliyetlerine yönelik İİBK, İstanbul'da ev hizmetleri, müretteplik, mücellitlik; Ankara'da ev hizmetleri ve kunduracılık kursları açmış ve 116 işçi yetiştirmiştir.<sup>6</sup>

İkinci Dünya Savaşı sonrasında sanayileşmiş Batılı ülkelerin işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçilerle karşılamak istemişler ve bunun üzerine ülkemizden Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, İsviçre ve Hollanda gibi ülkelere yoğun bir Türk işgücü akımı başlamıştır. Bu ülkelerden bazıları ile ülkemiz arasında ikili işgücü anlaşmaları imzalanmış ve bu anlaşmalar uyarınca İİBK'ya ülkemizde işgücü göçüne ilişkin aracılık etme görevi verilmiştir.<sup>7</sup> O dönemlerde yurt dışına çalışmaya gitmek isteyen vatandaşlarımızın İİBK'ya yoğun başvuruları olmuştur.

1973 yılında dünyada yaşanan Petrol Krizi, ülkemizden işgücü talebinde bulunan ülkelerinin ekonomilerini de etkilemiş ve yurt dışından işgücü talebi azalmaya başlamıştır. Ülkemizde iş aracılığı faaliyetlerinde İİBK olmaksızın yürüyen işe yerleşme olgusu zaten eş-dost, tanıdık ya da direk başvuru ile gerçekleşmekteydi. Yaşanan bu gelişme bu anlamda İİBK'yı da derinden etkilemiş, faaliyetlerinin çoğunu bu alanda gerçekleştirdiği için aracılık faaliyetlerinde azalma yaşanmıştır. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda İİBK'nın kurumsal varlığı toplum nezdinde sorgulanmaya başlamıştır.<sup>8</sup>

Yurt dışına işgücü göçünün azalması ile ülkemizde dikkatler işsizlerin üzerinde yoğunlaşmaya dolayısı ile kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un işsizliğin azaltılması üzerindeki etkisi sorgulanmaya ve tartışılmaya başlanmıştır.

---

<sup>66</sup> *İstihdamda 3İ Dergisi*, İŞKUR Yayınları, 2011, sayı:1, s. 17

<sup>7</sup> a.g.e., s. 18

<sup>8</sup> Handan Kumaş, *Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum*, Sosyoekonomi Dergisi, 2010, s. 139

Halbuki, küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış ve yürüttükleri faaliyetlerde fonksiyonlarını genişletmiştir. Gelişmiş ülkeler kamu istihdam kurumlarının bu gün 4 fonksiyonu vardır. Bunlardan ilki klasik fonksiyonu olan iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetleridir. İkinci fonksiyonu işsizlik sigortası işlemlerini yürütmektir. Üçüncü fonksiyonu işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması ve dördüncü fonksiyonu aktif işgücü politikalarıdır. Ayrıca, bu ülkelerde, işgücü piyasası ve istihdamla ilgili sosyal taraflar iş kurumlarının yönetimine etkin bir şekilde katılmakta iken, kurumun eski yönetim yapısının katılımcı bir anlayışa yer verememesi, yeni bir örgütlenme yapısını da gerekli kılmıştır.<sup>9</sup>

Daha sonraki yıllarda İİBK'nın faaliyetlerinde yalnızca kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ve yasal bir zorunluluk olan sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamında aracılık yapmakla sınırlı kalarak öteye gidemediği görülmüştür. ILO'nun işgücü piyasasının iş ve işçi bulma faaliyetlerinin düzenlenmesi ve işsizliğe karşı alınacak önlemlerle ilgili 2, 34, 88, 96 ve 122 sayılı sözleşmeleri Türkiye tarafından onaylanmakla birlikte İİBK, yaklaşık elli yıl boyunca iş piyasasının ülke çapında ve belirli bir plan ve program çerçevesinde düzenlenmesini sağlayacak çağdaş ve dinamik bir yapıya kavuşturulamamıştır. Batı ülkelerinde iş kurumları, çeşitli faaliyetlerle istihdamı geliştirmek ve işsizliği sınırlamak konularında önemli görevler üstlenirlerken, ülkemizde de sosyal ve ekonomik gelişmelerin paralelinde, özellikle yapısal işsizlikle mücadele sürecinde, İİBK'nın yeniden yapılandırılması 1990'lı yılların başından itibaren tartışılmaya başlanmıştır.<sup>10</sup>

1996-2000 dönemini kapsayan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da İİBK'nın bugünkü yapısıyla işgücü piyasasının işe yerleştirme ve işçi bulma ihtiyaçlarına yeterince karşılık veremediği; bu nedenle gelişmiş ülke örneklerinde görüldüğü

---

<sup>9</sup> Murat Pıçak, "İstihdam ve Türkiye İş Kurumu'nun İstihdama Etkisi", Yüksek lisans Tezi, (2004), s.70

<sup>10</sup>A. Can Tuncay, "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu", Çimento İşveren Dergisi, (2002), C.16, S.2., ss.4-10.

şekilde, meslek standartları temelinde ve hızlı çalışan bir kurumsal yapı çerçevesinde işgücü piyasasında istihdam hizmetlerinin karşılanmasına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanabilmesi için bu ihtiyacı karşılayacak bir kurumun varlığının zorunlu olduğu belirtilen 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, İİBK'nın kapsamlı bir biçimde ve güçlendirilerek İş-Kur adı altında yeniden örgütlenmesi üzerinde durulmuştur.<sup>11</sup>

İİBK'nın çağdaş kamu istihdam kurumları ile arasındaki en büyük fark olan işsizlik sigortası uygulaması ise sosyal güvenlik reformu çerçevesinde 25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>12</sup> ile hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu Kanunla, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek görevi İİBK'ya verildi. Ayrıca Kanun, İşsizlik Sigortası Fonunun gelir ve giderlerini yönetmek üzere sosyal tarafların da katılımının sağlandığı bir Yönetim Kurulu oluşturulmasını öngördüğü için, içerisinde işçi ve işveren sendikalarından gelen temsilcilerin de bulunduğu Fon Yönetim Kurulu oluşturuldu. 2000 yılında işsizlik primleri toplanarak uygulanmaya başlanmış ve 1 Nisan 2002 tarihi itibarıyla ilk işsizlik ödemesi gerçekleştirilmiştir.<sup>13</sup>

İşsizlik Sigortası Kanunundan sonra İİBK'nın gittikçe hantallaşan yapısına çok ağır ve yeni görevler yüklemesi sonucunda, Kurumun yapısının değiştirilmesi kaçınılmaz bir duruma gelmiştir. Dolayısıyla bu ihtiyacı karşılamak amacıyla, 4588 sayılı Kanunun<sup>14</sup> verdiği yetki çerçevesinde Bakanlar Kurulu, 2000 yılında İş-Kur'u kuran Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılması Hakkında 617<sup>15</sup> Sayılı KHK'yi kabul ederek yürürlüğe koymuştur. Ancak yürürlüğe girdikten kısa bir süre sonra Anayasa Mahkemesi tarafından, sosyal

---

<sup>11</sup> Banu Uçkan, *Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2005), s. 159

<sup>12</sup> Kabul Tarihi: 25.08.1999, RG: 08.09.1999, Sayı: 23810

<sup>13</sup> Banu Uçkan,(2005), s. 160

<sup>14</sup> Kabul Tarihi: 26.06.2000, R.G. 06.07.2000, Sayı: 24101 (Mükerrer).

<sup>15</sup> Kabul Tarihi: 24.08.2000, R.G. 04.10.2000, Sayı: 24190 (Mükerrer).

güvenlik alanında önemli değişiklikler getiren 616, 618 ve 619 sayılı KHK'ler ile 617 sayılı KHK'nin dayandığı 4588 sayılı yetki kanunu iptal edilmiştir.<sup>16</sup>

2000 yılında yaşanan bu gelişmenin neticesinde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>17</sup> 90 ıncı maddesinde yer alan düzenlemelerin paralelinde, aynı yıl 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu<sup>18</sup> ile İŞKUR kuruluncaya kadar bu alanda önemli bir hukuksal boşluk yaşanmıştır.

İŞKUR işsizlik sigortası işlemlerini yürüttüğünden dolayı Kurumun sosyal sigorta kurumu olma özelliği kazandırdığı düşünülerek 617 sayılı KHK'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili kuruluşu olarak belirlenmiştir. Ancak, sadece işsizlik sigortası işlemlerinin yürütülmesiyle sosyal sigorta kurumu olma özelliğine sahip olunamayacağı düşünülerek, 4904 sayılı Kanunda İŞKUR'un hukuki statüsü yeniden düzenlenmiş ve Kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olarak tanımlanmıştır. 4904 sayılı Kanunla İŞKUR'un yeniden yapılandırılması konusunda 617 sayılı KHK ile getirilen esaslarda Kurumun ana hizmet birimlerinin yeniden yapılandırılması gibi önemli bazı değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca 4904 sayılı kanun, sekil olarak da bazı değişiklikleri içermektedir. 617 sayılı KHK, 42 maddeden oluşurken; 4904 sayılı kanun 35 maddeden oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle 4904 sayılı kanun, 617 sayılı KHK'ye göre daha kısa ve öz yazılmış; Kurum kanunu sadeleşmiştir.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Cihan Selek, "Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları", Yüksek Lisans Tezi, (2005), s. 102

<sup>17</sup> Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG: 10.06.2003, Sayı: 25134.

<sup>18</sup> Kabul Tarihi: 25.06.2003, RG: 05.07.2003, Sayı: 25159.

<sup>19</sup> Yusuf Alper, "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İş Kurumu'na" (2003), C. 5, s. 2  
<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=165&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (11.12.2013)



4904 sayılı Kanun'da İŞKUR'un görevleri aşağıdaki gibi sayılmıştır;

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,
- 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,
- 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,
- 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, istihdamında 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 çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak,
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek,
- AB 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.

4904 sayılı Kanun ile teşkilat yapısında da birtakım değişiklikler yapılmıştır. Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurullarına sosyal taraflar dahil

edilmiş; Fon Yönetim Kurulu ile Kurum Yönetim Kurulu birleştirilerek tek bir Yönetim Kurulu oluşturulmuş ve bu sayede sosyal tarafların Fon'un değerlendirilmesinin yanı sıra bu Fon'dan yapılacak ödemeler konusunda da yetki sahibi olması sağlanmış; Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı oluşturulmuş; Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığının görevlerini de kapsayacak şekilde İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurulmuş; Bölge Müdürlükleri kaldırılıp illerdeki Şube Müdürlükleri 'İl Müdürlükleri'ne dönüştürülmüş; özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiştir.<sup>20</sup>

4857 sayılı İş Kanun'unda yer alan düzenleme paralelinde 4904 sayılı Kanun'da özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesi ile işe aracılık faaliyetlerindeki kamu tekeli ortadan kaldırılmıştır. Böylece ülkemizde ilk defa zaten özel istihdam bürolarınca danışmanlık faaliyeti altında yürütülen işe aracılık faaliyeti yasal bir konuma sahip olmuştur.

2006 yılında 5502 sayılı Kanun<sup>21</sup> ile yapılan yasal bir düzenleme ile İŞKUR, daha önce SGK'nın ilgili kuruluşu iken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olmuştur.

2011 yılında "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair" 665 sayılı KHK<sup>22</sup> ile İŞKUR'un faaliyet alanı ve görevlerinde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. İŞKUR'un merkez teşkilatında yeni daire başkanlıkları kurulmuş; uzmanlaşma taşra teşkilatına da yaygınlaştırılmış; ÇSGB'nin taşra teşkilatı olan Çalışma Bölge Müdürlükleri İŞKUR'a devredilmiş ve İŞKUR taşra teşkilatı yeniden yapılandırılmış; Teftiş Kurulları da Çalışma Bakanlığı'nın İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirilmiştir.

---

<sup>20</sup> Yusuf Alper, (2003), C. 5, s. 2

<sup>21</sup> Kabul Tarihi: 16.05.2006 tarihi, R.G: 20.05.2006, Sayı: 26173.

<sup>22</sup> Kabul Tarihi: 11.10.2011 tarihi, R.G: 202.11.2011, Sayı: 28103 (Mükerrer).

665 sayılı KHK ile merkez teşkilatında tek bir daire başkanlığı bünyesinde bulunan İşsizlik Sigortası hizmetleri ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun yönetimi birbirinden ayrılarak iki ayrı daire başkanlığı halinde yeniden teşkilatlandırılmış; İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığına dönüştürülmüş; yeni bir daire başkanlığı olarak İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı kurulmuş; Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı'na ve İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'na dönüştürülmüş; Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı kurulmuş; İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı ile Bilgi İşlem Dairesi başkanlığı kurulmuştur. İŞKUR taşra teşkilatı, İl düzeyinde “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri” ve daha alt düzeyde “hizmet merkezi” olmak üzere yeniden yapılandırılmış. Ayrıca, daha önce belirtildiği gibi KHK hükümleri gereğince ÇSGB Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredilmiştir. İŞKUR merkez teşkilatında görev yapan İstihdam Uzman ve İstihdam Uzman Yardımcılığı kadrolarına paralel biçimde taşra teşkilatında görevlendirilmek üzere İl İstihdam Uzmanı ve İl İstihdam Uzman Yardımcısı adında, taşraya özgün kadrolar tahsis edilmiştir.<sup>23</sup>

### **1.1.2. Kurumsal Yapı**

İŞKUR'un kurumsal yapısına ilişkin bilgiler, Kurumun internet sayfasında yer alan bilgiler, 2012 Yıllık Faaliyet Raporu ve diğer rapor ve yayınlar incelenerek derlenmiştir.

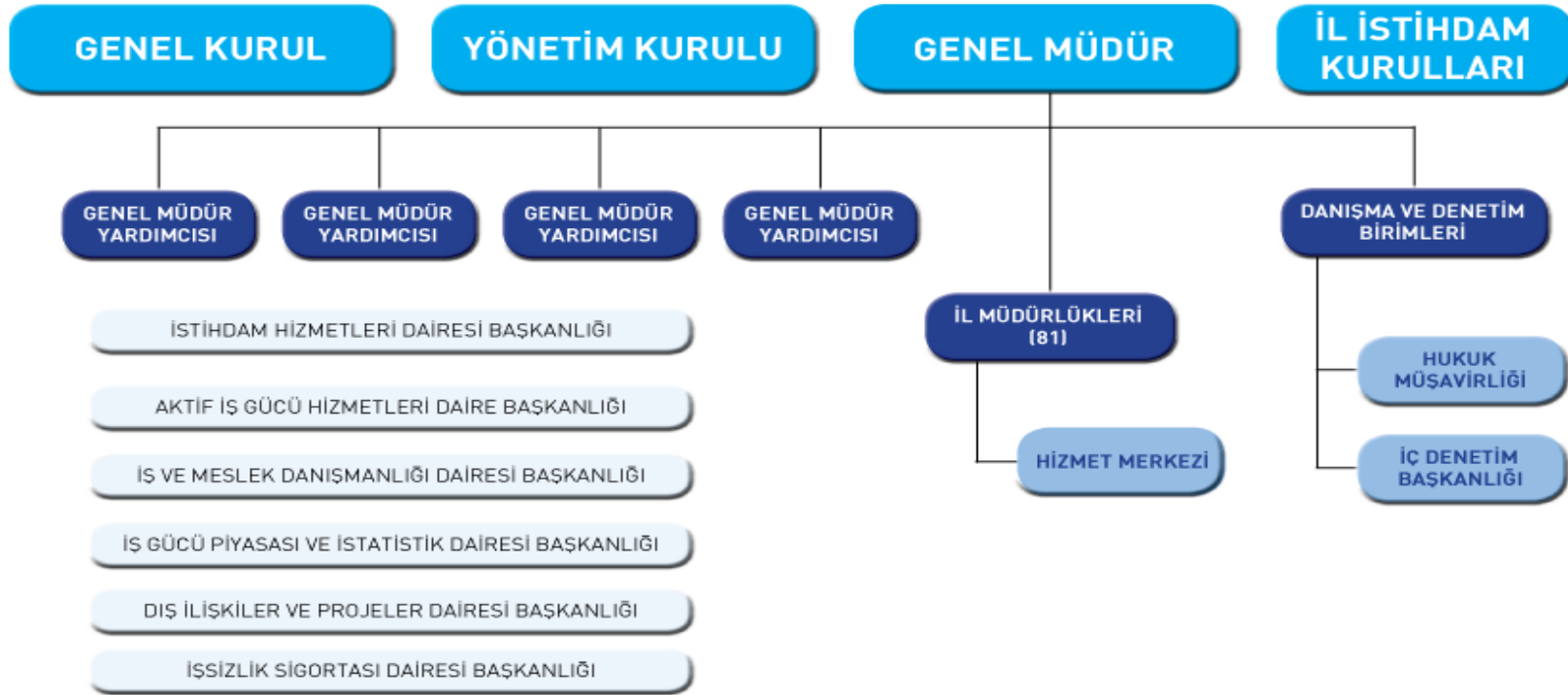
---

<sup>23</sup> *İstihdamda 3i Dergisi*; 2011; Sayı: 4; s.34

## Kurumun Organizasyonu

İŞKUR'un organizasyon şeması aşağıdaki gibidir.

**Tablo 1: İŞKUR Organizasyonu**



Kaynak: İŞKUR Resmi İnternet Sitesi, Kurumsal Bilgi, Kurum, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/kurum.aspx>, (05.10.2013)

*Genel Kurul*, sosyal tarafları temsilen 46 katılımcı ve kamu kurum ve kuruluşlarını temsilen 33 katılımcı olmak üzere toplam 79 üyeden oluşmaktadır.

Genel Kurulun Görevleri aşağıdaki gibidir;

- Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikadaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek,
- İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak,
- Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak.

*Yönetim Kurulu*; Genel Müdür, Bakanlığı temsilen bir üye, Hazine Müsteşarlığını temsilen atanan bir üye, en çok üyeye sahip işçi konfederasyonunu temsilen bir üye, en çok üyeye sahip işveren konfederasyonunu temsilen bir üye, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunu temsilen bir üye olmak üzere altı üyeden oluşmaktadır.

Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- Fon kaynaklarını piyasa şartlarında değerlendirmek,
- Fon gelir ve giderlerinin denetlettilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlamak,
- Fona ilişkin aktüeryal projeksiyonları yaptırmak,
- Günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini temin etmek,
- Kurumun bütçesini, bilançosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak,

- Kurumun performans hedef, gösterge ve programı ile hizmet kalite standartlarını karara bağlamak, Kurumun faaliyet raporlarını incelemek ve onaylamak,
- Her yıl Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında miktarı artırılabilmek üzere bedeli beş yüz bin Türk Lirası ve üzeri olan sözleşmeler ve yapılacak işler hakkında karar vermek,
- Genel Müdür ve Yönetim Kurulu üyelerinin başkaca önerilerini inceleyip karara bağlamak ve bu Kanunla verilen benzeri görevleri yapmak.

*Genel Müdürlük*, merkez ve taşra teşkilatından oluşur. Kurumun en üst amiri olan Genel Müdür, Genel Kurulun önerilerini de dikkate alarak Yönetim Kurulu kararları ile mevzuat doğrultusunda bütün işleri yürütür.

Merkez teşkilatı Tablo 1'deki birimlerden oluşmaktadır. Taşra teşkilatı ise illerde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile bunlara bağlı hizmet merkezlerinden oluşur. 30.11.2012 tarihi itibarıyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sayısı 81 ve Hizmet Merkezi (Şube Müdürlüğü) sayısı 44' tür.

*İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*; ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek veya ettirmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla yerel düzeyde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmakla görevli olup, Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim ayları olmak üzere yılda dört kez toplanmaktadır.

İl istihdam ve mesleki eğitim kurullarının görevleri şunlardır:

- İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,
- İlin muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasa analizleri yapmak-yaptırmak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek ve yayınlamak, gerektiğinde ilgili Bakanlık ve kurullara sunmak,

- Milli Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek,
- Mesleki eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümüne yardımcı olmak,
- Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak,
- İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek,
- İşgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek,
- Bu görevlerin il seviyesinde eksiksiz yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak.

İŞKUR'da 30.11.2012 tarihi itibarıyla merkez teşkilatında 513 ve taşra teşkilatında 6.023 olmak üzere toplam 6.536 personel görev yapmaktadır. Kadro doluluk oranı ise % 58,97'dir.<sup>24</sup>

### **1.1.3. Kurumun Faaliyetleri ve Sunulan Hizmetler<sup>25</sup>**

İŞKUR son zamanlarda geçirdiği bir dizi yasal değişiklik sonunda, eskiye nazaran klasik iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetlerinin dışında tıpkı gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumları gibi faaliyetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenleyerek yürütmeye çalışmaktadır. İŞKUR'un, ülkemizin işgücü piyasasının yaşadığı değişim ve ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalması sebebiyle, değişim ve dönüşümü kaçınılmaz hale gelmiştir.

---

<sup>24</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 27

<sup>25</sup> Bu başlıkta yer alan bilgiler, İŞKUR'un internet sayfası ile faaliyet raporları ve istatistikî verileri incelenerek derlenmiştir.

İŞKUR yürüttüğü faaliyetlerinde genel anlamda, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önüne alarak, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde yapmayı; aktif programlar yoluyla işgücünün istihdam edilebilirliğini artırarak, istihdamı kolaylaştırmayı, korumayı, geliştirmeyi ve pasif tedbirlerle işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamayı amaçlamaktadır.

Ülkemizde tüm kamu kurumlarında olduğu gibi ÇSGB de faaliyetlerini daha etkin yürütebilmek için iletişim teknolojilerinden faydalanmaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, ÇSGB, yürüttüğü faaliyetlerle ilişkin vatandaşlardan gelecek her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerin hızlı ve etkin bir biçimde çözüme kavuşturulması amacıyla 15 Kasım 2010 tarihinde Genelge ile İŞKUR'un da içinde olduğu Bakanlığın tüm birimlerini kapsayacak şekilde 7 gün 24 saat hizmet veren "Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170" hattını kurmuştur. Bu merkeze 2012 yılında toplam 3 milyon 15 bin 944 adet çağrı gelmiş ve bu çağrılarının %18'i İŞKUR faaliyetlerine ilişkin konulardan oluşmuştur.<sup>26</sup>

Ayrıca, İŞKUR, iş arayan ve işverenlere daha hızlı ulaşabilmek amacıyla SMS veya e-posta ile bilgilendirme hizmetini sunmaktadır. Bu kapsamda yürütülen hizmetle Kurum tarafından 2012 yılında 8.476.187 adet bilgilendirme SMS'i gönderilmiştir.<sup>27</sup>

#### **1.1.3.1. İŞKUR Hizmet Noktaları**

İŞKUR 2010 yılında verdiği hizmetlerine vatandaşların ihtiyaç duymaları halinde daha kolay ulaşabilmelerini sağlamak amacıyla belediyeler, organize sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları, teknoloji geliştirme merkezleri ve üniversitelerin kariyer merkezleri ile hizmetlerinin sunumuna ilişkin protokoller imzalamıştır. Protokol imzalanan yerler kendi bünyelerinde İŞKUR Hizmet Noktası oluşturmuş ve burada çalıştırılmak için belirlenen personele İŞKUR tarafından önce gerekli

---

<sup>26</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s.69

<sup>27</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s.35



eğitimler ve ardından işlem yapma yetkisi verilmiştir. İşbirliği protokolü imzalanan belediyelerdeki hizmet noktalarının sayısı 2012 yılı sonunda 1.435 olmuştur.<sup>28</sup>

### **1.1.3.2. İşe Yerleştirme Faaliyetleri**

İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetleri; yurtiçi işe yerleştirme faaliyetleri, yurtdışı işe yerleştirme faaliyetleri ve İŞKUR'un gözetiminde özel istihdam bürolarınca yapılan işe yerleştirme faaliyetlerinden oluşmaktadır.

*Yurtiçi işe yerleştirme faaliyetleri* kapsamında, Kurum kendisine bildirilen açık işyerlerine uygun nitelikteki işgücünü, kendisine iş bulmak amacıyla başvuruda bulunanlardan uygun olanları ile eşleştirmek suretiyle iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini yürütmektedir.

İŞKUR düzenli olarak belirli hedefler çerçevesinde özel sektördeki işgücü talebini kendisine çekmek amacıyla İş ve Meslek Danışmanları tarafından yürütülen işveren ziyaretleri düzenlemektedir. Böylelikle Kuruma kayıtlı daha fazla iş arayan işe yönlendirilmektedir.

*Yurtdışı işe yerleştirme faaliyetleri* kapsamında, yurtdışında müteahhitlik hizmetleri veren Türk firmaları, Türk işgücü çalıştırmak isteyen yabancı firmalar, kendi imkanıyla iş bulanlar ve özel istihdam bürolarınca yurtdışında işe yerleştirilenlerin işlemleri Kurum tarafından gerçekleştirilmekte ve yurtdışına çıkan bütün işçiler İŞKUR tarafından kayıt altına alınmaktadır.

2012 yılında toplam 57.953 kişi Kurumda işlem yaptırmak suretiyle yurtdışına çalışmak üzere gitmiştir.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> a.g.e., s.61

<sup>29</sup> a.g.e., s.62

*Özel istihdam bürolarına ilişkin faaliyetler* kapsamında, ülkemizde özel istihdam bürosu açmak isteyenler, gerekli şartları yerine getirdikten sonra değerlendirilmek üzere İŞKUR il müdürlüklerine başvurmakta ve değerlendirme sonucunda gerekli şartları yerine getirenler özel istihdam bürosu açma izni verilmektedir. Özel istihdam büroları aldıkları izin sonunda yurt içinde ve dışına işgücü yerleştirmeye yönelik iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunmaktadır.<sup>30</sup>

Özel istihdam büroları, açık iş ve işe yerleştirmelere ilişkin istatistiki bilgileri üçer aylık dönemler halinde İŞKUR'a göndermekle yükümlüdürler.

İŞKUR özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verildiği 2004 yılından 2012 yılı sonuna kadar toplam 564 firmaya özel istihdam bürosu açma izni vermiş olup, bunların 333 ü hâlihazırda faaliyetlerine devam etmektedir.<sup>31</sup>

### **1.1.3.3. İşgücü Piyasası Talep Araştırması ve İşgücü Piyasası Analizi**

İŞKUR, “İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formu”nda sayesinde elde ettiği periyodik ve güvenilir bilgilerle, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini tespit etmekte ve buna göre önlemler almakta, istihdam ve eğitim politikalarının belirlenmesine katkı sağlamaktadır.

Bu çerçevede, 2011 yılı sonunda 5.941 işletme ziyaret edilmiş ve gerçekleştirilen Türkiye araştırmasının sonuçları, ‘2011 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Analiz Raporu’nda yer almaktadır. 2012 yılında ise 53.164 işyeri ziyaret edilmiş ve araştırmalar sonucunda elde edilen talep verileri ile işgücü arzına ilişkin diğer kurum ve kuruluşların verilerini içeren Türkiye geneli ile 81 İl için ayrı ayrı il düzeyindeki

---

<sup>30</sup> Sertaç Demirci, “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü” Yüksek Lisans Tezi, 2011, s. 140

<sup>31</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s.65

verilerin analiz edildiği “2012 Yılı Türkiye ve 81 İl İşgücü Piyasası Analiz Raporu” hazırlık çalışmaları devam etmektedir.<sup>32</sup>

*İş analizi ve meslek araştırma faaliyetleri* kapsamında, iş ve mesleklerin analizleri Kurum tarafından yapılarak, iş ve mesleklerin standart tanım ve görevleri çıkartılmakta, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine göre sınıflandırmakta ve kodlaması yapılmaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen çıktılar yani iş ve meslekler, İŞKUR tarafından Türk Meslekler Sözlüğüne eklenerek, sözlüğün yayınlanması gerçekleştirilmektedir.

İŞKUR yaptığı İş Analizi ile işlerin doğru, etkin ve ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi sağlanmaktadır. İş Analizi, işletmede yer alan her işin ayrı ayrı niteliğini, niceliğini, gereklerini, sorumluluklarını ve çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle inceleyen ve bilgi toplayan bir tekniktir. İş Analizi sayesinde çalışanın; “Ne yaptığı”, “Nasıl yaptığı”, “Neden öyle yaptığı”, “Mesleğine ait ne kadar becerisinin olduğu” belirlenir.

*Türk Meslekler Sözlüğü*, meslek sınıflandırma sistemi içinde yer alan meslek unvanlarının özetlenmiş meslek tanımları ve meslek kodlarını kapsayan bir sözlüktür. İŞKUR, teknolojideki gelişmelere paralel olarak her yıl yaptığı çalışmalarla TMS içerisindeki iş ve meslekler güncellenmekte, sözlük içeriğinde olmayan yeni meslekleri TMS kapsamına dahil etmektedir. Kurumun 2012 yılında yaptığı çalışmalar sonunda 350 yeni meslek Türk Meslekler Sözlüğü’ne dahil edilmiştir. 2012 yılı sonu itibariyle, Türk Meslekler Sözlüğü’ndeki meslek sayısı 5.550’e çıkarılmıştır.<sup>33</sup>

#### **1.1.3.4. İşsizlik Ödeneği**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49 uncu maddesinde düzenlenen işsizlik ödeneği ile işini kaybeden kişilerin yaşadığı ekonomik sıkıntıları azaltmak ve

---

<sup>32</sup> a.g.e., s.72

<sup>33</sup> a.g.e., s.69

işsiz kaldıklarında geçici de olsa kendilerini ekonomik anlamda güvende hissetmelerini sağlayacak bir desteğin sunulması yoluyla kişinin iş arama faaliyetlerine daha kolay katılmasına imkan tanınmaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamında İŞKUR tarafından işsizlere işsizlik ödeneğinin ödenmesi; Genel Sağlık Sigortası primlerinin ödenmesi; meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi ve yeni iş bulma hizmetleri verilmektedir.

Kurumun uyguladığı işsizlik sigortası faaliyetleri ülkemizde genel bir tanım yapılacak olursa sadece işçileri ve istemeleri halinde birkaç istisnai grubu kapsamaktadır.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için ilgilinin kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması; hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması; son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması; hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde başvurması gerekmektedir. Sigortalı hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemişse 180 gün; 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemişse 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemişse 300 gün süre ile sigortalı işsizlere işsizlik ödeneği verilmektedir.<sup>34</sup>

Anılan Kanununun 49 uncu maddesine göre işsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançların üzerinden hesaplanan % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payından oluşmaktadır. İsteğe bağlı işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınmaktadır. Yine aynı Kanununun 50 nci maddesinde, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkının günlük ödenek miktarı olacağı, bu tutarın aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemeyeceği düzenlenmiştir.

---

<sup>34</sup> <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> (27.02.2014)

### 1.1.3.5. Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesine göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

İşsizlik Sigortası ve Ücret Garanti Fonuna ek olarak ülkemizde uygulanan bir diğer pasif istihdam politikası Kısa Çalışma Ödeneğidir. Ücret Garanti Fonunda olduğu gibi Kısa Çalışma Ödeneği de çalışanları koruma maksadıyla üretilmiş pasif bir tedbirdir. İlk defa 4857 sayılı İş Kanununda yer verilen Kısa Çalışma Ödeneği, 2008 yılında yapılan değişiklik ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu içerisinde düzenlenmiştir.<sup>35</sup>

Bu program pasif politika tedbiri çerçevesinde; genellikle belirli bir süre üretimi azaltan veya üretime ara veren işletmelerin, işçilerini işten çıkarmalarını önlemeyi amaçlamaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği 2009 yılından itibaren yaşanan ekonomik kriz ile birlikte İŞKUR tarafından yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. Kriz tedbiri olarak kısa çalışma ödeneğinin yararlanma süresi 3 aydan 6 ay çıkarılmış daha sonra da azami 12 aya çıkarılmıştır.

---

<sup>35</sup> Selahattin Bulut, “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, Yüksek Lisans Tezi, (2010), s. 34

### **1.1.3.6. Ücret Garanti Fonu**

Pasif istihdam politikaları kapsamında ülkemizde uygulanmakta olan ücret garanti fonu; İş Kanununun 33 üncü maddesine istinaden, işverenin ödeme gücüne düşmesi hallerinde (işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için Aciz Vesikası alınması veya iflası nedenleri) çalışanların, iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacağını garanti etmek amacıyla, uygulanmaktadır.

Ücret garanti fonu ile çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklarını karşılanarak, bu kişilerin ücret alamadan boşa çalışma (angarya) gibi bir duruma karşı korunması amaçlanmaktadır.

İŞKUR tarafından 2012 yılında Ücret Garanti Fonundan 3.210 kişiye 8.661.990 TL ödenmiştir. Fon, İşsizlik Sigortası Fonu içinde değerlendirilmekte olup, varlığı 31.12.2012 tarihi itibarıyla, giderler toplamı 72.396.450 TL düşüldükten sonra 188.350.028 TL'dir.<sup>36</sup>

### **1.1.3.7. İş Kaybı Tazminatı**

4046 sayılı Kanun<sup>37</sup> özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlanmaktadır.

İlgili kişilerin hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimlerine başvurmaları gerekmektedir. Bu kişilerden hizmet akdi kesintisiz en az; 550 gün devam edenlere 90 gün, 1100 gün devam

---

<sup>36</sup> İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s.87

<sup>37</sup> Kabul Tarihi: 24.11.1994, R.G. 27.11.1994, Sayı: 22124.

edenlere 120 gün, 1650 gün devam edenlere 180 gün, 2200 gün devam edenlere 240 gün iş kaybı tazminatı ödenmektedir. İş kaybı tazminatının miktarı ise o fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katı, özürlü personele (özrü 1,2,3. derecede olanlara) ise dört katı tazminat ödenmektedir.<sup>38</sup>

Kurum tarafından iş kaybı tazminatının yanında ilgililere, yeni bir iş bulma; sosyal güvenlik primlerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması; meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmektedir.

#### **1.1.3.8. Sosyal Yardım – İstihdam Bağlantısının Geliştirilmesi**

1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” kabul edilmiştir. Söz konusu eylem planı kapsamında İŞKUR, sosyal yardım alan hanelerde çalışacak durumda olanların istihdam edilmesi yönünde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve SGK ile işbirliği protokolleri imzalamıştır. Yapılan protokoller ile kurumların illerde bulunan 1.125 biriminde İŞKUR kayıt büroları açılmıştır. Bu bürolar sayesinde, sosyal yardım almak için başvuran veya yardım alan kişiler çalışabilir durumda ise öncelikle sosyal yardım kurumları tarafından İŞKUR’a yönlendirilmektedir.<sup>39</sup>

#### **1.1.3.9. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı ve meslek danışmanlığı olmak üzere üç bölümde yürütülmektedir. Bu çerçevede, İŞKUR; meslek seçme aşamasında olan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen, iş bulmada sıkıntıları bulunan, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olan, mesleki/işe uyum problemleri bulunan bireyler ile işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini vermektir. İş

---

<sup>38</sup> <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx> (25.02.2014)

<sup>39</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s.34

ve Meslek danışmanlığı kurum tarafından işveren danışmanlığı, iş arayan danışmanlığı ve meslek danışmanlığı olmak üzere üç alanda yürütülmektedir.<sup>40</sup>

İşveren danışmanlığı kapsamında yürütülen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinde; İş ve Meslek Danışmanları kendi portföylerindeki daha önce Kurum tarafından belirlenen işyerlerini ziyaret ederek açık iş alma ve işe yerleştirme faaliyetlerini artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar.

İş arayan danışmanlığı kapsamında yürütülen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinde Danışmanlar tarafından iş arayanlara mesleki yönlendirme, işgücü yetiştirme kurslarına yönlendirme, işe yerleştirme, işe uyum desteği vermektedir.

Meslek danışmanlığı kapsamında ise Danışmanlar, yine daha önce Kurum tarafından kendileri için belirlenen MEB'e bağlı okullarla iletişime geçerek, öğrencilere meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır.

2012 ve 2013 yıllarında yapılan İş ve Meslek Danışmanı istihdamı ile İŞKUR'da Mayıs 2013 itibariyle 3929 İş ve Meslek Danışmanı Kurumda görev yapmaktadır.<sup>41</sup>

#### **1.1.3.10. Aktif İşgücü Piyasası Programları**

Söz konusu programlara aşağıda kısaca değinilmektedir.

##### **1.1.3.10.1. Mesleki Eğitim Kursları**

Mesleki eğitim kursları, iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde yetiştirilmek

---

<sup>40</sup> Başak Karagülle ve Canan Can Gökyay, İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanlığı, Eğitim Slaydı, (2013), s. 9

<sup>41</sup> a.g.e., s. 12



üzere iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır.

İŞKUR tarafından işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla azami fiili 160 günlük meslek edindirme ve geliştirme kursları düzenlenmektedir.

İşgücünü yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim kursları; istihdam garantili kurslar, kendi işini kuracaklara yönelik kurslar, engellilere, hükümlülere yönelik kurslar, işsizlik sigortasından faydalananlara yönelik kurslar şeklinde düzenlenmektedir.

İstihdam garantili mesleki eğitim kursları, katılımcılara nitelik kazandırmayı ve meslek edindirmeyi amaçlayan kurslardır. Bu kurslara katılan kursiyerlere 2012 yılında günlük 20 TL Kursiyer Zaruri Gideri ödenmek ve ayrıca, İş Kazası ve Meslek Hastalığı ve Genel Sağlık Sigortası primleri de İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Kurs sonunda ülke düzeyinde geçerli bir belge verilmekte ve kursiyerler istihdam taahhüdü oranında işe yerleştirilmektedirler.<sup>42</sup>

#### **1.1.3.10.2. İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinde işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizler ile ilgili olarak İŞKUR tarafından yapılacak görevler belirlenmiştir. Bahsi geçen maddenin 7 nci paragrafında; “Kurum işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması hususunda çalışmalar yapar. Kendilerine bu şekilde bir iş bulunamayanlara verilecek meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin esas ve usulleri yönetmelikle belirlenir” hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm gereğince, İŞKUR tarafından çıkarılan “İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği”

---

<sup>42</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s.37

kapsamında İşsizlik Sigortası Fonundan Kurum bütçesine tahsis edilen ödenekle işgücü yetiştirme kursları açılmaktadır.<sup>43</sup>

2012 yılında İşgücü Yetiştirme Kursları kapsamında 206.946 işsizin katıldığı 9.631 kurs açılmıştır.<sup>44</sup>

#### **1.1.3.10.3. Meslek Geliştirme Eğitimi**

İŞKUR, işgücünün değişen üretim tekniklerine uyumu ve artan nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasını teminen çalışanlar için mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Bu alanda yapılan mesleki eğitimler genellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sahip olması gereken sertifikalarının verilmesine yönelik eğitim programlarını kapsamaktadır.<sup>45</sup>

#### **1.1.3.10.4. İşbaşı Eğitim Programları**

İŞKUR tarafından işsizlere yönelik olarak düzenlene işbaşı eğitim programları ile ihtiyaç duyulan mesleklerin uygulamasının bizzat yerinde görülmesi ve pratiğinin kazanılmasının amacıyla uygulanan programlardır.

Bu programlara katılanların günlük zaruri giderleri ile kısa vadeli sigorta primleri Kurum tarafından ödenmektedir. İŞKUR'da İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ile 31.773 işsiziye yönelik 11.407 program açılmıştır.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Alpaslan Karabulut, "Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği" Uzmanlık Tezi, (2007), s. 76

<sup>44</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 67

<sup>45</sup> a.g.e., s. 37

<sup>46</sup> a.g.e., s. 67

### **1.1.3.10.5. Girişimcilik Eğitim Programları (GEP)**

İŞKUR'un uyguladığı aktif işgücü piyasası programlarından biri olan GEP ile kursiyerlerin belirli bir iş planına göre iş kurmalarını ve yönetmelerini sağlayabilmeleri ve bu iş planlarını oluŐturmalarını ve gerektiğinde uygun finansman kaynaklarına ulaşmalarını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir.

2009 yılından buyana uygulanmaya başlanmıştır. Bu programlardan bugüne kadar 25.475 kişinin faydalandığı 921 program düzenlenmiştir.<sup>47</sup>

### **1.1.3.10.6. Toplum Yararına alıŐma Programları (TYÇP)**

İŞKUR tarafından uygulanan TYÇP özellikle doğal felaket, zelleŐtirme ve ekonomik kriz gibi nedenlerden dolayı işsiz kalanlara yönelik olarak düzenlenmektedir. Bu programlar işsizliğin gerek işsiz kalanlar nezdinde gerekse istihdam üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılması amacıyla uygulanmaktadır.

Toplum Yararına Programlarından faydalananlar asgari ücret almakta, sigorta primleri ise İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Toplum Yararına Programları çerçevesinde evre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda evre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, tarihi ve kültürel mirasın korunması, restorasyon, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda düzenlenmektedir. Bu programlar en fazla dokuz aylık dönemler Şeklinde düzenlenmektedir.<sup>48</sup>

2012 yılında İŞKUR tarafından 5.022 program düzenlenmiş ve bu programlardan 191.998 işsizin yararlanmıŐtır.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> a.g.e., s. 67

<sup>48</sup> a.g.e., s. 38

<sup>49</sup> a.g.e., s. 67

### **1.1.3.10.7. Engelli, Hükümlü ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon<sup>50</sup>**

İşgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan engellilere, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile istihdamlarının artırılmasını sağlamak amacıyla bu kişilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kurs/programlara yönlendirilmesi, uygun mesleklerde istihdamları ve işe uyum problemlerinin azaltılması hedeflenmektedir.

İŞKUR ilgili kurum, kuruluşlar ve STK'lar ile işbirliği yaparak hükümlü/ eski hükümlülerin istihdamını kolaylaştırmak üzere tahliyelerine belli bir süre kalan hükümlülerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde çalışabilmelerini sağlamak amacıyla işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir. Eski hükümlüler için de Kurum tarafından işgücü yetiştirme kursları düzenlenmektedir.

Engelli ve eski hükümlülere yönelik rehabilitasyon faaliyetleri, engelli ve eski hükümlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen ceza paralarının aktarıldığı fondan finanse edilmektedir. Bu alandaki sivil toplum kurumları ve kuruluşlara proje karşılığı destekler sağlanmaktadır. Bu projelere katılım sağlayan engelli ve eski hükümlülerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu sağlanarak işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan ilgi ve yeteneklerine uygun mesleklerde istihdamlarının sağlanması amaçlanmaktadır.

İŞKUR tarafından 2012 yılında aktif işgücü programları kapsamında 6272 engelli vatandaşın faydalandığı 574 adet; 4.483 hükümlü vatandaşın faydalandığı 334 adet; 198 eski hükümlü vatandaşın faydalandığı 20 adet kurs düzenlenmiştir.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Hüseyin Gökmen, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Eğitim Slaydı, (2013), s. 17

<sup>51</sup>İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu., s. 68

### 1.1.3.11. GAP- II Projesi

İşsizliğin yoğun, işgücünün sahip olduğu niteliklerinin görece daha düşük olduğu bölgelerde farklı politikalara ağırlık verilmekte, böylelikle bölgesel işsizlik arasındaki fark azaltılmaya çalışılmaktadır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak için ülke kaynaklarını değerlendirerek, bu yörede yaşayan insanlarımızın gelir düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmeyi, bölgelerarası farkları gidermeyi ve ulusal düzeyde ekonomik gelişme ve sosyal istikrar hedeflerine katkıda bulunmayı amaçlayan bir bölgesel kalkınma projesidir.

Proje; Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak illerinin yer aldığı Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde uygulanmaktadır. Projesi ile pek çok farklı kamu kurum ve kuruluşu ile işbirliği yapılarak bölgesel gelişmeye katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinin ekonomik ve sosyal yönden kalkınarak diğer bölgelerin seviyesine gelmesi için uygulanan GAP Eylem Planı büyük oranda istihdam odaklı olduğundan İŞKUR'a büyük sorumluluklar verilmiştir. Eylem planındaki Sosyal Gelişmenin Sağlanması içerikli eylemleri gerçekleştirmesi için İŞKUR'a 2008-2012 yılları arasında toplam 139.329 TL kaynak verilmiştir.<sup>52</sup>

İŞKUR tarafından GAP-II Projesi kapsamında 2012 yılında toplam 11.090 kişinin yararlandığı 86'sı Toplum Yararına Çalışma Programı olmak üzere toplam 367 program düzenlenmiştir.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Selahattin Bulut, (2010), s. 99

<sup>53</sup> İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s. 67

### 1.1.3.12. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

İşgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi” 2010 yılında İŞKUR, TOBB, MEB ve TOBB ETU arasında başlatılmıştır.<sup>54</sup>

Proje ile özellikle sanayi ve mesleki ve teknik eğitim kurumları arasındaki işbirliği artırılmakta ve ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü talebi karşılanmaktadır. Proje kapsamında sanayi, hizmet ve tarım alanlarında teorik eğitim ve işbaşı eğitim birlikte verilmektedir.

2012 yılının Mart ayında hizmetler ve tarım sektörünün de kapsama alınması suretiyle projenin kapsamı genişletilmiştir. Bu doğrultuda, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak 81 ilde faaliyet gösteren okullar arasından, İŞKUR ve Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü işbirliği ile 2011 yılında 121 Endüstri ve Meslek Lisesi proje okulu olarak seçilmiştir. Proje kapsamının genişletilmesiyle birlikte proje okulu sayısı 2012 yılının sonuna kadar 213’e yükselmiş bulunmaktadır. Seçilen okullarda teknolojik gelişmelere uygun mesleki eğitim verilebilmesi için teknik alt yapı iyileştirilmiş ve gerekli donanım tedarik edilmiş, eğitimciler ise yenilenen teknolojik donanıma uygun olarak hizmet içi eğitimlerden geçirilmiştir.

Mesleki eğitim alacak kişiler, İŞKUR’a kayıtlı olan işsizler arasından seçilmektedir. Eğitimler işgücü piyasası analizi sonuçlarına göre planlanmakta olup, piyasanın ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmektedir. Eğitim sonunda başarı gösteren kişilerin de yerel düzeydeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre istihdam edilmesi amaçlanmaktadır.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Umem Beceri’10 Projesi Resmi İnternet Sitesi, Beceri’10 Nedir?  
<http://www.umem.org.tr/index.php/becerinedir.html> (14.11.2013)

<sup>55</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 40

İŞKUR tarafından 2012 yılında UMEM kapsamında düzenlenen 2.359 kursa 41.054 kişi; UMEM-İEP kapsamında düzenlenen 3.333 kursa ise toplam 12.053 kişi katılım sağlamıştır.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> a.g.e., s. 68

## 1.2. TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

### 1.2.1. Tarihsel Gelişim

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinde kamu tekelinin benimsendiği ilk yasal düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu'dur. 3008 sayılı Kanun'la 1946 yılından başlayan kamu tekeli anlayışı, 4857 sayılı İş Kanunu ve akabinde 4904 sayılı Kanun ile 2004 yılında esnekleşerek değişikliğe uğramıştır.

3008 sayılı Kanun'un 65 inci maddesinde yer alan düzenleme ile mevcut özel istihdam bürolarının kapatılmasına hükmedilerek, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin sadece bir kamu hizmeti olarak devlet eliyle verilebileceği düzenlenmiştir.

Kanun özel istihdam bürolarına olmasa da işe aracılık faaliyetlerinin kamu istihdam kurumu dışında yürütülmesine bir istisna getirmiştir. Bu istisna 68 inci maddeye göre, ilgili makamın izni ve denetimi ve ayrıca, işçilerden herhangi bir ücret alınmaması şartı ile çeşitli iş ve sanat camiasından olan işçi ve işverenlerin oluşturdukları örgütler tarafından veya sadece kamu yararına çalışan ya da hayır işleme amacıyla oluşturulmuş derneklerce işe aracılık faaliyetinin yürütülmesine müsaade edilmiştir. Söz konusu istisna ile aracılık hizmetinin yapılabileceği ancak, bu hizmet için yinede ücret alınamayacağı düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanununun 90. maddesinde getirilen hükümlerle iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevinin, İŞKUR ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği düzenlenmiştir. 4904 sayılı yasa ile özel sektör kuruluşlarının da kamunun denetiminde ve belirlediği ilkeler dahilinde olmak koşuluyla işe yerleştirme faaliyetlerinde bulunabilecekleri düzenlenmiştir. Böylece, ülkemizde ilk defa bu yasa ile bu tarihe kadar zaten danışmanlık şirketleri adı altında işe aracılık faaliyetlerini yürüten özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiştir.



4904 sayılı Kanununun 17 nci maddesinde, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevinin, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yerine getirileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, özel istihdam bürolarının, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik işe yerleştirme faaliyetleri dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinde bulunabilecekleri belirtilmiştir. Özel istihdam bürolarınca yapılan yurt dışı işe yerleştirme faaliyetlerinde düzenlenen hizmet akitlerinin İŞKUR'a onaylatılması da bu madde zorunlu kılınmıştır.

4904 sayılı Kanunun yanında “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği”nde<sup>57</sup> özel istihdam bürolarının, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile bu faaliyete yönelik işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları hizmetlerinde bulunabileceklerine hükmedilerek, bunların dışında, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde ve mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunmalarının yasak olduğu hükmedilmiştir.

Anılan yönetmelikte ayrıca, özel istihdam bürolarının, iş arayanlardan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik düzenleyecekleri eğitim, danışmanlık, kişisel gelişim ve benzeri hizmetlerden her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemeyeceği ve iş arayanlardan ücret alamayacakları belirtilerek, hizmet karşılığı olarak ücretin sadece işverenden alınacağı hükmedilmiştir. Bunun yanında yönetmelikte, özel istihdam bürolarının sadece profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek guruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alabilecekleri yasa ile düzenlenmiştir.

---

<sup>57</sup> R.G. 19.03.2013, Sayı: 28592.

### 1.2.2. İstihdama Yönelik Faaliyetleri

Özel istihdam bürolarının ülkemizde faaliyete başladıkları 2004 yılından 2012 yılı sonuna kadar toplam 564 firmaya İŞKUR tarafından özel istihdam bürosu açma izni verilmiş ve 2014 Ocak ayı itibarıyla bu firmalardan 364 özel istihdam bürosu faaliyetlerine devam etmektedir. Özel istihdam bürolarının en çok faaliyet gösterdiği iller sırasıyla İstanbul, Ankara ve İzmir'dir.<sup>58</sup>

Türkiye'de faaliyet gösteren özel istihdam büroları tek bir hizmet alanına tümüyle odaklanmamakta, yurt içinde ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri, istihdamın artırılması ya da işgücünün istihdam edilebilirliğini artırıcı eğitim faaliyetleri, firmalara insan kaynakları yönetimi alanında danışmanlık faaliyetleri ve web siteleri kurarak internet kanalıyla aracılık faaliyetleri olmak üzere farklı hizmet çeşitlerini sunabilmektedir.<sup>59</sup>

Ülkemizdeki özel istihdam bürolarının özel teşebbüs olmaları yürüttükleri faaliyetlerde rekabet yaratmakta ve bundan dolayı işverenlere daha hızlı ulaşarak daha fazla açık iş pozisyonlarını alabilmekteler ve iletişim teknolojisinin kullanımı sayesinde internet ortamında iş arayanlara kolayca ulaşabilmektedirler. Bu bürolar çoğunlukla, meslek sahibi kalifiye işgücünün işe yerleştirilmelerinde aracılık faaliyetlerini yapmaktadırlar.

Özel istihdam büroları, iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili sayısal verilerin yer aldığı faaliyet raporlarını üç aylık dönemler halinde İŞKUR'a bildirmektedirler.

---

<sup>58</sup> İŞKUR Faaliyet Raporu, s. 65

<sup>59</sup>Zehra Esra Bilgin, “*Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’de Görünümü*”, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (2007), ss. 58-59.

**Tablo 2: Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Sayıları**

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2004	930	247	1.177
2005	6.571	4.009	10.580
2006	12.525	7.264	19.789
2007	72.321	18.203	90.524
2008	29.828	14.024	43.852
2009	10.993	10.412	21.405
2010	14.697	12.954	27.651
2011	18.349	17.215	35.564
2012	13.550	8.850	22.400

*Kaynak: İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 65*

Tablo 2 incelendiğinde, özel istihdam bürolarının faaliyete başladıkları 2004 yılı göz ardı edildiğinde işe yerleştirme sayılarının bir önceki yıla göre 2006 yılında yaklaşık %50, 2007 yılında %400'den fazla arttığı ve 2008 yılında ise %50 azaldığı görülmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### FEDERAL ALMANYA'DA İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİ

#### 2.1. FEDERAL İŞ AJANSI

##### 2.1.1. Tarihsel Gelişim

Bu günün Almanya'sında işe aracılık ve işsizlik sigortası arasındaki yapısal bağın karakteri kendisini ilk defa 16 Temmuz 1927 tarihinde kabul edilen “İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Hakkındaki Kanun”<sup>60</sup> ile göstermiştir. Söz konusu kanunla, işe aracılık faaliyetinin sadece devlet eliyle yürütüleceği hükmedilerek, bugünkü Federal İş Ajansının temelini oluşturan “Alman Krallığı İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Kurumu”nun kurulması düzenlenmiştir. Kurum Almanya'da kamusal işe aracılık faaliyetlerini, meslek danışmanlığını ve işsizlik sigortası hizmetlerini yerine getiren idari özerkliğe sahip ilk kamu kurumu olmuştur.<sup>61</sup>

Kanunla kurulan “Alman Krallığı İşe Aracılık ve İşsizlik Sigortası Kurumu” ile ilk defa iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti ve işsizleri destekleme konuları tek çatı altında birleştirilmiştir. Kurumun, bu görevlerin yanında ayrıca, meslek danışmanlığı hizmeti sunmak ve boş mesleki eğitim pozisyonlarını yönetme görevlerini de yürüteceği düzenlenmiştir.<sup>62</sup>

Söz konusu kanunun 1 inci kısmının ilk maddesinde iş ve işçi bulamaya aracılık faaliyetleri ile işsizlik sigortasına ilişkin iş ve işlemlerinin ve sonraki maddede ise bu görevlerin yanında meslek danışmanlığı ile mesleki eğitim yerlerinin bulunmasında aracılık görevinin Kurum tarafından yerine getirileceği

---

<sup>60</sup>Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

<sup>61</sup>Federal İş Ajansı Kurumsal İnternet Sitesi, Kurum Tarihçesi, [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA.html) (07.01.2014)

<sup>62</sup>Siegers – Bernd Baron v. Maydell, *Organisation Einschlieslich Verwaltung sowie Finanzierung der Deutschen Arbeitsverwaltung, Max-Plank-Institut für ausländisches und internaionales Sozialrecht,* (2000), ss. 39-40

hükmedilmiştir. Aynı maddede devamla, söz konusu görevlerin yanında, Çalışma Bakanlığı tarafından işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik Kuruma verilebilecek diğer görevlerin de yerine getirileceği düzenlenmiştir.

1929 yılından itibaren yaşanan dünya ekonomik krizi ve bu krizin sebep olduğu işsizlik sayısındaki çok yüksek artış Kurumun kurulmasından kısa süre sonra büyük ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur.<sup>63</sup>

Kurum yönetimi idari özerkliğe sahip sosyal paydaşların yer aldığı organlardan oluşmaktaydı. Ancak, Nasyonal Sosyalizm zamanında Kurum Çalışma Bakanlığının bir alt birimi olarak yeniden yapılanmış ve idari özerkliği böylece elinden alınmıştır. Yapılan bu düzenleme ile Kurum görevlerini yürütemeyerek pratikte yok olmuştur.

10 Mart 1952 tarihinde “Federal İş Aracılığı ve İşsizlik Sigortası Kurumunun Kurulması Hakkında Kanun” kabul edilerek Kurum tekrar kurulmuştur. Söz konusu Kanunla Kurumun idari özerkliği tekrar yasalaşmış ve sosyal tarafların ve kamu kurumlarının, sendikaların ve işveren cemiyetlerinin temsilcileri kurumun yönetiminde yer almışlardır. Böylece bugünkü Federal İş Ajansı'nın (FİA) temeli oluşturulmuştur.<sup>64</sup>

1 Temmuz 1969 tarihinde kabul edilen İş Teşvik Kanunu<sup>65</sup> ile Kurumun adı Federal İş Kurumu olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, yasayla İş Kurumlarına meslek danışmanlığı, işe aracılık faaliyetleri ve işsizlik sigortası görevlerine ek olarak meslek eğitimin ve mesleki gelişimin teşviki görevleri de verilmiştir. Böylece Kurumun yürüttüğü faaliyetlerde işgücü piyasasındaki arz ve talebin niteliksel ve niceliksel dengesi için gerekli önlemler ön plana çıkartılmıştır.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Reicsharbeitsblatt, 1939 I, s.2 (Alman Krallığı Resmi Gazetesi)

<sup>64</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485395> (19.02.2014)

<sup>65</sup> Gesetz Über Arbeitsförderung

<sup>66</sup> a.g.e.

Doğu Almanya ile Batı Almanya'nın birleşmesi Batı Almanya'da yer alan Federal İş Ajansına görev alanı itibariyle bazı görevler yüklemiştir. Doğu Almanya'nın planlı ekonomi sistemine göre yasal olarak işsizlik yoktu ve dolayısıyla işsizlik sigortası da olamazdı. Bu farklılıklardan yola çıkılarak Doğu ile Batının birleşmesi esnasında 1990 yılında Doğu Almanya'da bulan İş Kurumları görev ve organizasyon anlamında Batıdaki İş Kurumlarının aynısı olacak şekilde dönüştürülmeye başlanmıştır. 3 Ekim 1990 tarihindeki uzlaşma sözleşmesiyle Doğu Almanya'daki tüm İş Kurumları Batı Almanya'daki Federal İş Kurumu'nun yönetimi altına girmiştir.

1 Ocak 1998 tarihinde çalışmayı teşvik kanunu Sosyal Kanun Kitabına üçüncü kitap olarak dahil edilmiştir. Böylece yaklaşık 30 yıllık olan ve sık sık değiştirilen Çalışmayı Teşvik Kanunu'nun yerini Üçüncü Sosyal Kanun Kitabı (SGB III) almıştır. Kanunla işsizlerin ve işverenlerin sorumlukları artırılmış ve işgücü piyasası politikalarında kullanılan fonların ikamesinde merkeziyetçiliğe olan bağımlılık azaltılarak yerelleştirilme kuvvetlendirilmiştir.

2002 yılında Federal Alman Sayıştay'ı tarafından Federal İş Kurumunda yapılan denetimde işe yerleştirme istatistiklerinde büyük bir hata tespit edilmiştir. Bu olaydan sonra Kurum basında ve kamuda manipülasyon yapmakla suçlanmış ve neticede Kurumun imajı zedelenmiştir.<sup>67</sup>

Yaşanan bu süreçten sonra, Federal Hükümet tarafından işgücü piyasası politikalarının nasıl oluşturulacağı ve kamusal işe aracılık faaliyetlerinin yeniden nasıl düzenleneceğine dair görüşlerini sunmak üzere, kamuoyunda Hartz-Komisyonu olarak tanınan “İşgücü Piyasasında Modern Hizmetler Komisyonu”<sup>68</sup> oluşturulmuştur. Komisyon, aracılık hizmetlerine ulaşılabilirliğin teknik ve organizasyon yapılanmasının iyileştirilerek herkes tarafından ulaşılabilir hale getirmeyi amaçlamıştır. Komisyon, raporundan sonra işgücü piyasasının reformuna

---

<sup>67</sup><http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55132/oeffentliche-arbeitsvermittlung?p=all> (23.02.2014)

<sup>68</sup>Komisyon Volkswagen (VW) Personel Şefi Peter Hartz başkanlığında; çeşitli şirket yöneticilerinden, üniversiteler, sendikalar ve STK'ların temsilcilerinin katılımından oluşmuştur.

ilişkin önlemler yasal düzenlemelere dönüştürülmüş ve bu yasal düzenlemeler farklı illerinde yürürlüğe girmiştir. 1 Ocak 2003 tarihinde yürürlüğe giren Hartz I ve II Kanunları ile iş kurumlarının sunduğu işe yerleştirme hizmetlerinin desteklenmesini teminen personel servislerinin kurulması sağlanmıştır. 2004 yılında yürürlüğe giren Hartz III Kanunuyla Kurumun adı Federal İş Ajansı olarak değiştirilmiş ve ayrıca, yönetim ve idare işleyişinde bir takım değişikliklere gidilmiştir.<sup>69</sup>

Söz konusu yasal düzenlemeler yapıldıktan sonra yürürlüğe girme tarihlerinin farklı olarak belirlenmesinde yasa koruyucu tarafından ilk defa farklı bir yol izlenmiştir. Toplumun büyük kısmını ilgilendiren, onların işgücü piyasasına dâhil olmalarında etki yaratacak yasal düzenlemeler kısmı kısmı yürürlüğe konulacak; her birinin uygulanmasından elde edilen tecrübeye göre ise diğer düzenlemeler devreye sokulacaktır.

Buna göre, Kurumun en üst organı olan başkanlık ve başkan yardımcılığı ile kurumdan yapılan atamayla oluşturulan kadroları da kaldırılmış ve bunun yerine sözleşmeli pozisyonda bir yönetim kurulu başkanı ve iki yönetim kurulu üyesinden oluşan üçlü yapıdaki bir yönetim kurulu oluşturulmuştur. Buradaki görevliler hükümet tarafından belirlenecek ve hükümet tarafından tekrar görevden alınabileceklerdir. Ayrıca idari kurulun üye sayısı 51'den 21'e düşürülmüştür.<sup>70</sup>

1 Ocak 2005 tarihinde ise Almanya'nın en büyük sosyal güvenlik reformu yapılmış ve reformla Hartz IV düzenlemesi olarak bilinen, iş arayanların faydalandığı işsizlik ve sosyal yardımlar birleştirilerek iş arayanlar için temel güvence yardımları şeklinde düzenlenmiştir. Böylece işsizlik yardımlarını veren iş ajansları ile sosyal yardımları veren belediyeler düzenlemelerden sonra oluşturulan "iş

---

<sup>69</sup><http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55132/oeffentliche-arbeitsvermittlung?p=all> (25.12.2013)

<sup>70</sup>Trampusch, Christine, , "Die Bundesanstalt für Arbeit und das Zusammenwirken von Staat und Verbänden in der Arbeitsmarktpolitik von 1952 bis 2001" (MPIfG Working Paper 02/5), 2002, s. 35

*merkezi*” adlı yeni birimlerde birlikte çalışmaya başlamışlardır.<sup>71</sup> Bu düzenleme sonunda 2007 yılında Alman Anayasa Mahkemesi federal ve yerel düzeydeki kurumların birlikte çalışmaları için yapılan düzenlemede anayasaya aykırılık görmüş ve yeniden düzenlenmesini istemiştir. Ancak, hükümet ilgili kanunu uygulamak istediğinden 2010 yılında anayasada değişiklik yapmıştır.<sup>72</sup> Söz konusu anayasal değişiklikle sadece işgücüne yönelik sosyal yardımların ifasında ilgili kurumlara istisna tanınmıştır.

Kurumun yürüttüğü görevler SKK II ve III’de düzenlenmiştir. Genel anlamda Kurumun görevleri SKK III’de tanımlanmış olup, SKK II’de ise sosyal yardım alacak işgücüne ilişkin yerel seviyede belediyelerle birlikte yürütülen görevlere yer verilmiştir. Buradaki gerekçe ise daha önce bahsedilen federal ve yerel görevlerin karmaşasına ilişkin anayasal değişiklikten kaynaklanmaktadır.

Kurum yürürlükte olan mevzuata göre kısaca *aşağıdaki görevleri*<sup>73</sup> yerine getirmektedir:

- İstihdamın ve çalışılabilirliğin teşviki
- Mesleki eğitim yeri ve açık iş pozisyonlarında aracılık,
- Meslek Danışmanlığı,
- İşveren Danışmanlığı,
- Mesleki eğitimin teşviki,
- Meslek geliştirme eğitiminin teşviki,
- Engellilerin meslekle bütünleşmelerinin teşviki,
- Açık iş pozisyonlarının elde edilmesi ve yeni iş pozisyonlarının yaratılmasına yönelik hizmetler
- Ücret garanti fonu ödemeleri ve işsizlik parası gibi ödemelerin yapılması.

---

<sup>71</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA.html) (28.12.2013)

<sup>72</sup><http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55251/grundsicherung-sgb-ii?p=all> (08.01.2014)

<sup>73</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27200/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Aufbau-und-Organisation/Aufbau-und-Organisation-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Aufbau-und-Organisation/Aufbau-und-Organisation-Nav.html) (08.01.2014)

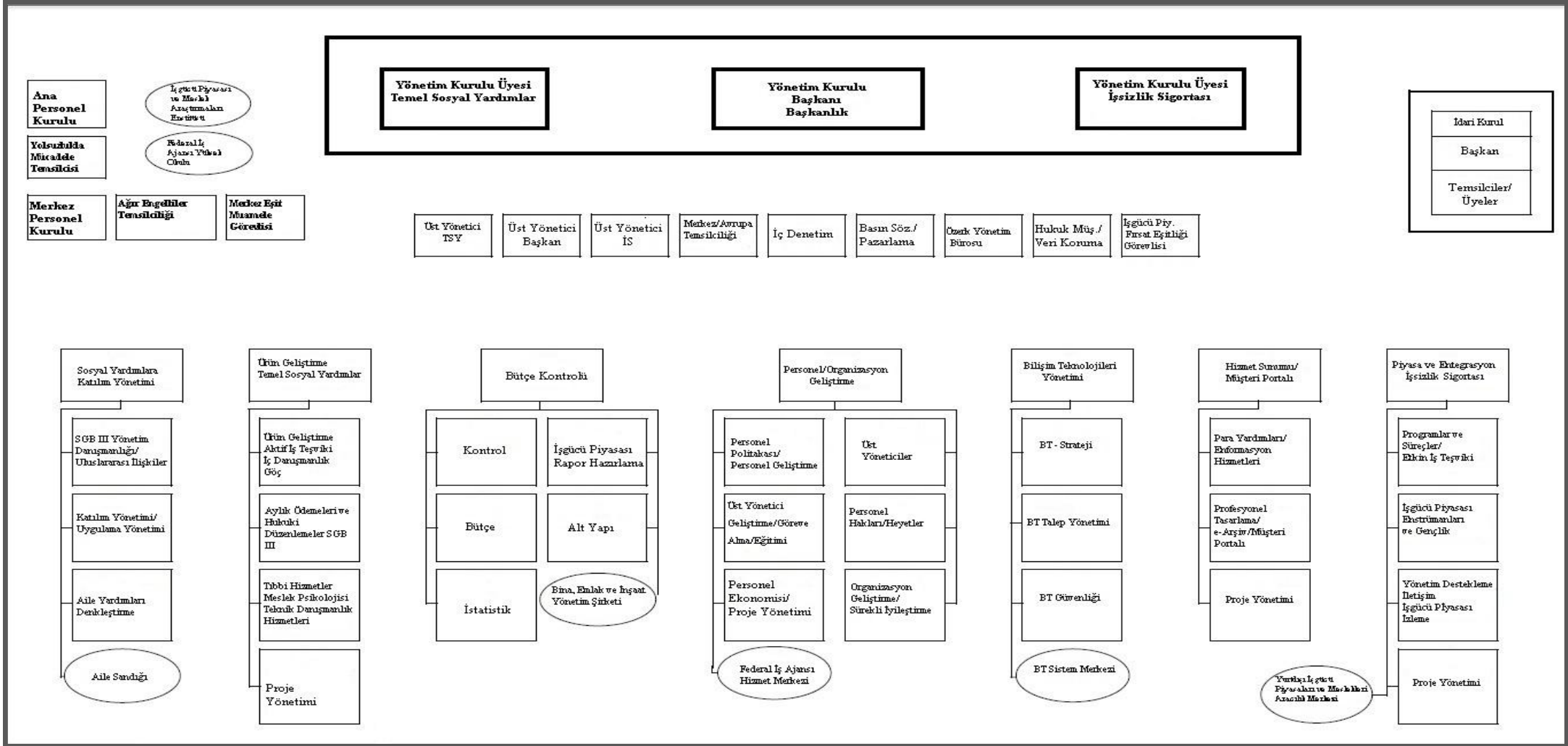


Ayrıca, işgücü piyasası ve meslek araştırmalarının yapılması, işgücü piyasası istatistiklerinin hazırlanması, işgücü piyasasının izlenmesi ve analiz raporlarının hazırlanması ve Aile Sandığı olarak çocuk paralarının ödenmesi gibi görevler yine Kurum tarafından yerine getirilmektedir.

## 2.1.2. Kurumsal Yapı

Federal İş Ajansı (*Bundesagentur für Arbeit -BA*) Genel Merkezinin organizasyon şemasına ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3: Federal İş Ajansı Organizasyon Şeması**



Kaynak: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~edisp/l6019022dstbai378043.pdf> (05.01.2014)

Federal İş Ajansı'nın merkezi Nürnberg'de bulunan Genel Merkez ve Genel Merkeze bağlı birimlerden oluşmaktadır. Söz konusu birimler aşağıda belirtilmiştir.<sup>74</sup>

- Federal İş Ajansı Genel Merkezi, Nürnberg,
  - Yurtdışı İşgücü Piyasaları ve Meslekleri Aracılık Merkezi, Bonn
  - İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü, Nürnberg,
  - Federal İş Ajansı Yönetim Akademisi
  - Federal İş Ajansı Yüksek Okulu, (İşgücü Piyasası Yönetimi Yüksek Okulu)
  - Federal İş Ajansı Bilişim Teknolojileri-Sistem Merkezi
  - Federal İş Ajansı Hizmet Merkezi
  - Aile Sandığı

Kurumun eyaletlerdeki yapılanması ise bölge müdürlükleri ve bu bölge müdürlüklerine bağlı olarak faaliyet gösteren iş ajansları ve iş ajanslarının şubeleri ve son olarak yerel seviyede belediyelerle birlikte ortak çalışılan iş merkezlerinden oluşmaktadır. Söz konusu birimlerin teşkilat sayısı aşağıdaki gibidir.

- 10 Bölge Müdürlüğü, Eyaletlerde
- 156 İş Ajansı ve 600 Şubesi
- 304 İş Merkezi

---

<sup>74</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485455> (19.01.2014)

### 2.1.2.1. Federal İş Ajansı Genel Merkezi<sup>75</sup>

FİA'nın genel merkezi stratejiyi belirlemekte, kavramsal ve içeriğe ilişkin çerçeveyi oluşturmakta ve bölge müdürlüklerini yönetmektedir.

Kurumun en tepesinde yönetim kurulu bulunmaktadır. Yönetim Kurulu başkan ve iki yönetim kurulu üyesinden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu, Kurumu yönetmekte, idare etmekte ve Kurumu mahkeme karşısında ve mahkeme dışında temsil etmekle görevlidir.

Kurumun idari özerkliğe sahip organları, merkezdeki idari kurul, taşrada ise iş ajanslarındaki idari komisyonlardır. Bu organlar, merkezdeki yönetim kurulunu ve taşradaki iş ajansları yönetimlerini izlemekte ve iş piyasasına ilişkin tüm sorularda kendilerine danışmanlık sunmaktadırlar. Diğer taraftan Kurum, temel sosyal yardımlara ilişkin görevlerin yürütülmesinde idari özerkliğe sahip değildir.

İdari Kurul işçi, işveren ve kamu kurumlarının fahri temsilcilerinin bulunduğu eşit oranlı (7 şer temsilci) bir üçlü yapıya sahiptir. 2002 yılında İdari Kurulun görevleri yeniden açık bir şekilde tanımlanmış ve operasyonel görevleri yürüten yönetim kurulunun görevleri ile birbirinden ayrılmıştır.

Federal İş Ajansı Genel Merkezine bağlı olarak kurumsallaşmış yapıda Federal İş Ajansı Yönetim Akademisi; Yurtdışı İşgücü Piyasaları ve Meslekleri Aracılık Merkezi; İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü; Federal İş Ajansı Yüksek Okulu; Federal İş Ajansı Bilişim Teknolojileri-Sistem Merkezi; Federal İş Ajansı Hizmet Merkezi ve Aile Sandığı hizmet birimleri vardır. Bu birimlere ilişkin kısa açıklamalara aşağıda yer verilmektedir.

**Federal İş Ajansı Yönetim Akademisi** (*Führungsakademie der BA*), Kurumun hizmet içi eğitim faaliyetlerini yerine getirmektedir. Bu kapsamda,

---

<sup>75</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm> (13.01.2014)

Akademi hizmet içi eğitimde yetkili merkez olarak görevlerini yereldeki uzman ve yönetici kadrosunu da kapsayacak şekilde yerine getirmektedir. Akademi ağırlıklı olarak yönetim yeterliliği ve strateji danışmanlığı konularında hizmet birimlerinin eğitimi ile yönetim kurulu üyeleri gibi üst yöneticilerin kalifikasyonlarının artırılmasında görevlidir.<sup>76</sup>

**Yurtdışı İşgücü Piyasaları ve Meslekleri Aracılık Merkezi** (*Zentralen Auslands- und Fachvermittlung - ZAV*), Federal İş Ajansına bağlı olarak Bonn'da hizmet veren birim, uluslararası işgücü piyasaları ve bazı meslek grupları (sanatçı, müzisyen, üst yöneticiler vb.) için işçilere ve işverenlere aracılık ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Birim ayrıca, diğer AB ülkelerinden ev işlerinde yardımcı olmak üzere çalışacak uygun kişileri istihdam etmek isteyenlere istemeleri halinde, bu ülkelerden uygun kişilerin bulunmasında da aracılık hizmeti vermektedir.<sup>77</sup>

**İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü** (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*), aktif bir işgücü piyasasının bilimsel temelli analiz ve öngörülere bağlı olduğundan yola çıkan Kurum, Federal İş Ajansı için işgücü piyasası ve meslek araştırma çalışmalarını yürütmekte ve tüm seviyedeki politik aktörlere bu konularda yetkili olarak danışmanlık hizmeti sunmaktadır.<sup>78</sup>

**Federal İş Ajansı Yüksek Okulu** (*die Hochschule der BA*), 2006 yılı Eylül ayında işgücü piyasası yönetimi alanında eğitim vermek üzere kurulmuş ve yasal olarak tanınmıştır. Yüksek okul, "işgücü piyasası yönetimi" ve "istihdam odaklı danışmanlık ve durum yönetimi" adlı iki alanda lisans eğitimi vermektedir. Mannheim ve Schwerin'de hizmet veren yüksel okulda yılda yaklaşık 300 öğrenciye; 4 aylık sürenin bir semestri olarak kabul edildiği ve toplamda 9 semestri yani 3 yıllık bir eğitim verilmektedir. Öğrenim, 5 semestri teorik olarak okullardan birinde ve kalanı ise iş ajanslarındaki pratik eğitimden oluşmaktadır. Öğrenime başlayan

---

<sup>76</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29904/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/FBA/FBA-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29904/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/FBA/FBA-Nav.html) (11.12.2014)

<sup>77</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html) (25.12.2013)

<sup>78</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29920/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/IAB/IAB-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29920/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/IAB/IAB-Nav.html) (09.01.2014)

öğrenciler iş ajanslarından birine yerleştirilmekte ve öğrenimleri boyunca kendilerine maddi yardımlar yapılmaktadır.<sup>79</sup>

**Federal İş Ajansı Bilişim Teknolojileri-Sistem Merkezi** (*IT-Systemhaus der BA*), merkez ve taşradaki tüm birimlerin yürüttükleri işlerin bilişim teknolojileriyle yürütülebilmesine yönelik süreçlerin yerine getirilmesinde görevlidir. Merkez yaklaşık 2.100 personelle FİA'nın merkez ve taşradaki tüm birimlerinde görevli yaklaşık 160.000 bilgisayar kullanıcısına hizmet sunmaktadır.<sup>80</sup>

**Federal İş Ajansı Hizmet Merkezi** (*BA-Service-Haus*), FİA çalışanlarının ve birimlerinin maaş ödemeleri, sigorta işlemleri ve ek yardımları gibi hizmetlerini yerine getirmektedir. Uzmanlık hizmet birimleri gibi idari birimleri de desteklemekte ve genel merkezdeki buna ilişkin görevleri -seyahat yönetimi gibi- değerlendirmektedir. Ayrıca, merkezin alışveriş görevleri de hizmet merkezi tarafından yapılmaktadır.<sup>81</sup>

**Aile Sandığı** (*Familienkasse*), F.Almanya'da doğan her çocuk için 18 yaşın doldurulmasına kadar –eğitim ve muhtaçlık durumuna göre üst yaşlarda da- ödenen çocuk paralarının ve çocuk yardımlarının ödenmesi ve bu hizmetin istismar edilmesini engellemeye yönelik görevleri yerine getirilmektedir.<sup>82</sup>

Kurumun ayrıca Berlin'de başkent ve Brüksel'de Avrupa temsilciliği bulunmaktadır.

Kurumda 108.536 personel çalışmaktadır. Personelin istihdam şekline ilişkin açıklamalı tablo aşağıda yer almaktadır.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup>Federal İş Ajansı Yüksek Okulu Resmi İnternet Sitesi, Yüksek Okul, <http://www.hdba.de/hoerschule/> (14.12.2013)

<sup>80</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29924/Dienststellen/besondere-Dst/ITSYS/Startseite-index.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29924/Dienststellen/besondere-Dst/ITSYS/Startseite-index.html) (08.01.2014)

<sup>81</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29908/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/BA-SH/BA-SH-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29908/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/BA-SH/BA-SH-Nav.html) (03.02.2014)

<sup>82</sup>[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29912/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/Familienkasse/Familienkasse-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29912/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/Familienkasse/Familienkasse-Nav.html) (06.02.2014)

<sup>83</sup> Geschäftsbericht 2012, *Einundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit*, s.50

**Tablo 4: 2012 Yılında Kurumun Personel Sayısı ve İstihdam Şekli**

<b>İstihdam şekli</b>	<b>Toplam sayı</b>
<b>İşçi</b>	<b>77.060</b>
<b>Memur</b>	<b>18.938</b>
<b>Sözleşmeli</b>	<b>8.617</b>
<b>Yetiştirilen Genç Personel</b>	<b>3.920</b>
- Üniversite Öğrencisi	1.010
- Meslek Eğitimi Alan	2.790
- Bilişim Uzmanı	120
<b>Genel Toplam</b>	<b>108.536</b>

*Kaynak: Geschäftsbericht 2012, Einundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit, s.51*

### **2.1.3. Kurumun Faaliyetleri ve Sunulan Hizmetler**

Kurum tarafından yürütülen faaliyetler genel anlamda II. ve III. SKK'lara göre yerine getirilmektedir. III. SKK'da yer alan görevler İş Teşviki başlığı altında düzenlenmekte, II. SKK'da yer alan görev ve faaliyetler ise Temel Güvence Yardımları başlığında düzenlenmiştir. Bundan dolayı, Kurumun yürüttüğü faaliyetlerin anlaşılabilmesi için öncelikle bu iki konu hakkında kısaca açıklama yapılmıştır.

#### **2.1.3.1. İş Teşviki**

İş Teşviki III. SKK'da düzenlenmiştir. İş teşvikiyle işsizliğin önlenmesi, kısaltılması ya da bitirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde mesleki eğitimin teşviki uygulanan işgücü politikalarının temelini oluşturmaktadır.

Bu amaçla, iş ajansları ve iş merkezlerinin uygulaması için SKK III'de birçok teşvik paketi düzenlenmiştir.<sup>84</sup>

Bireysel teşviklerle kişilerin mümkün olduğunca kısa sürede tekrar bir işe ya da mesleki eğitime başlamaları amaçlanmaktadır.

### **2.1.3.2. Temel Güvence Yardımları**

İş arayanlar için temel güvence (*Grundsicherung*) uygulaması Almanya'da, II. SKK doğrultusunda 1 Ocak 2005 tarihinden beri, ikinci basamak işsizlik parası ve sosyal yardım parası olmak üzere iki şekilde, kişilerin yaşamlarını olması gereken asgari şartlarda sürdürmelerini teminen gerekli temel yardımların yapıların yapıldığı uygulama şeklindedir. Temel güvence kapsamında, “hizmet yardımları” ve “maddi yardımların” yanında özellikle “İkinci Basamak İşsizlik Parası” ve “Sosyal Para” adı altında yardımlar yapılmaktadır. Söz konusu yardımlar vergiler üzerinden finanse edilmektedir.<sup>85</sup>

Söz konusu yardımlar, 2005 yılında yapılan “Hartz IV Reformu” öncesi “İşsizlik Parası Yardımı” adı altında ve iş ajansları aracılığıyla yapılmakta iken, reform sonrası, işgücüne yönelik yerel düzeyde yapılan sosyal yardımlar ile işsizlik yardımlarının birleştirilmesi ile iş merkezleri aracılığı ile ödenen “İşsizlik Parası II” ya da diğer adıyla “Hartz IV” olarak ödenmeye başlanmıştır.

İkinci basamak işsizlik parası (*Arbeitslosengeld II -ALG II*), 15 yaşından 65 yaşına kadar, istisnai hallerde ise 67 yaşına kadar çalışabilir durumda olan herkese ödenmektedir. İşgücü kaybı yaşamış ve çalışamayacak durumda olan kişilere yasa kapsamında Sosyal Para ödenmektedir. Öte yandan, işsizlik parası II ve sosyal para, kişinin geçimini sağlamaya yönelik verilen yardımlar olup, kişi çalıştığı halde

---

<sup>84</sup> A-Z der Arbeitsförderung, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Yayını, (2014), s.9-10

<sup>85</sup> a.g.e., s.21



kazancı ile yaşamını daim ettiremiyorsa söz konusu yardımlardan yararlanma hakkına sahip olmaktadır.<sup>86</sup>

### **2.1.3.3. Aracılık Hizmetleri<sup>87</sup>**

İşini kaybetme ihtimali olanlara, iş ilişkisi sona ermiş olanlara, mesleğini değiştirmek isteyenlere, yeni bir iş ya da iş alanı arayanlara danışmanlık ve aracılık hizmetleri Kurum tarafından verilmektedir. Bu hizmetlerden faydalanmak isteyenlerin Kuruma iş ilişkilerinin ya da mesleki eğitimlerinin bitiminden üç ay önce başvurmaları gerekmektedir.

Kurum çalışanları ilgili kişilere, iş seçimi, mesleki gelişim, meslek ve iş değiştirme, özgeçmiş ve mülakata hazırlık, işgücü piyasası ve mesleklerin güncel durumları ve gelişmeleri hakkında bilgi, kişisel aracılık olanakları, mesleki eğitim olanakları ve iş teşviki hizmetlerine ilişkin konularda bilgi ve sorular olması halinde, tavsiyeler vermektedirler. Bu faaliyetlerin yanında Kurum tarafından düzenli olarak özgeçmiş, mülakat, iş arama ve işgücü piyasası konularında düzenli olarak bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.

Aracılık ve Danışmanlık uzmanları, en uygun iş ve işgücü eşleştirmesini yaparak ilgiliye telefonla, yüz yüze ya da yazılı şekilde eşleştirme önerisini bildirmektedirler.

Kurum tarafından üniversitelerde oluşturulan hizmet merkezlerinde lise öğrencileri ve üniversite öğrencilerine, üniversite bölümleri ve işgücü piyasası hakkında danışmanlık hizmetleri verilmektedir.

---

<sup>86</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/index.htm> (13.01.2014)

<sup>87</sup>Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Kurumsal İnternet Sitesi, <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/arbeitsvermittlung.html> (18.01.2014)

İşverenlere de ihtiyaçları olan boş mesleki eğitim pozisyonlarının doldurulmasına yönelik işgücü ve meslek piyasasındaki gelişmeler; iş pozisyonlarının, çalışma şartlarının ve zamanlarının düzenlenmesi; iş yeri mesleki eğitimi/meslek geliştirme eğitimi gibi konularda danışmanlık hizmetleri verilmekte ve ayrıca, işverenlerin açık iş pozisyonlarını bildirdikleri iş borsaları düzenlenmektedir.

Kurumun bir birimi olan Yurtdışı İşgücü Piyasaları ve Meslekleri Aracılık Merkezi tarafından Avrupa ve dünyadaki işgücü ve mesleki eğitim piyasaları hakkında, yöneticiler ve üst yöneticiler ile sanatçılar için aracılık hizmetleri sunulmaktadır.

Kurumda bulunan Uluslararası Kuruluşlar İçin Genç Yöneticiler Bürosu'nda (*Das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen*) BM, AB ve diğer uluslararası organizasyonların Afrika, Asya, Latin Amerika ve Avrupa'daki bürolarında çalışmak ya da staj yapmak isteyenlere Dışişleri Bakanlığı işbirliğiyle bu organizasyonların büroları ile bağlantıya geçilerek yardımcı olunmaktadır.<sup>88</sup>

#### **2.1.3.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitimde Sunulan Hizmetler<sup>89</sup>**

Meslek seçimi ve mesleki eğitimde sunulan hizmetler, Meslek Danışmanlığı, İşgücü Piyasası Danışmanlığı, Mesleki Yönlendirme, Mesleki Eğitim Yeri Bulmada Aracılık Hizmeti, Mesleğe Hazırlayıcı Eğitim Önlemleri, Mesleğe Girişte Refakat, Giriş Kalifikasyonu başlıkları altında yürütülmektedir.

*Meslek Danışmanlığı* kapsamında, Kurum tarafından okul çağındaki gençlere ve yetişkinlere meslek danışmanlığı ve mesleki yönlendirme hizmetleri verilmekte ve mesleki eğitim teşvikleri hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. Üniversite eğitimi almak isteyenler için üniversitelerde bulunan merkezlerle bölüm seçimi, bölümlere

---

<sup>88</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/Vermittlung/ArbeitbeiiinternationalenOrganisationen/index.htm> (08.02.2014)

<sup>89</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (09.01.2014)

giriş şartları, bölümler için gerekli yeterlilikler, bölümlere göre istihdam perspektifleri ve yükseköğrenim finansmanına ilişkin konularda bilgilendirme yapılmaktadır. Bu konuda Kurumda 44 tane “Akademik Meslek Birimi” danışmanlık hizmeti vermektedir.

*İşgücü Piyasası Danışmanlığı* kapsamında, Kurum tarafından mesleki eğitim yeri ve açık iş pozisyonlarının doldurulması konularında, işgücü piyasası ve mesleklere ilişkin mevcut durum ve gelişmeler hakkında bilgi verilmekte; iş pozisyonlarının, çalışma saatlerinin ve çalışma şartlarının düzenlenmesi ve ayrıca, mesleki eğitim ve meslek geliştirme eğitimleri hakkında yardımcı olunmakta ve teşvike ihtiyacı olan mesleki eğitim görenler ve çalışanların işe adaptasyonunda işverenlere danışmanlık hizmeti verilerek yardımcı olunmaktadır.

*Mesleki Yönlendirme* kapsamında, mesleki eğitimler, mesleklerin gereklilikleri, şartları, mevcut durumları, yeterlilikleri, işverenler hakkında, mesleki eğitim teşvik imkanları, işgücü ve mesleki uygulama yerleri ve piyasalar hakkında bilgi verilmektedir. Mezun olacaklara ve bu öğrencilerin bir alt sınıfındaki öğrencilere yönelik olarak okullarda ve Mesleki Bilgi Merkezleri’nde konferans ile soru ve cevap şeklinde toplantılar düzenlenmektedir.

Bazı şartlarda mesleki yönlendirme önlemleri çerçevesinde, öğrencilere dört hafta boyunca ders saatleri dışında, meslekler hakkında ayrıntılı ve somut izlenim kazanabilmeleri amacıyla yoğun mesleki yönlendirme faaliyetleri düzenlenebilmektedir.

*Mesleki Eğitim Yeri Bulmada Aracılık Hizmeti* kapsamında, Kurum tarafından okulda mesleki eğitimlerini bitirenlere mesleki eğitim uygulama yeri bulabilmeleri için aracılık hizmeti sunulmaktadır. Bu hizmet kapsamında kişilerin aldıkları mesleki eğitim ve kişisel yeteneklerine ilişkin bir değerlendirme analizi yapılmakta ve içerisinde uygulama önlemlerinin bulunduğu bir uygulama anlaşması belirlenmektedir. Bu anlaşmayla yapılacakların bir plan dahilinde uygulanması ve

nihayetinde kişinin uygun bir mesleki eğitim uygulama yerine yerleştirilmesi amaçlanmaktadır.

*Mesleğe Hazırlayıcı Eğitim Önlemleri* kapsamında, öğrenme zorluğu çeken, çalışma hayatında ayrımcılığa uğrayan ve dezavantajlı kişilere yönelik olarak çeşitli meslekler hakkında bir bakış açısı kazandırmak ve mesleki uygulama eğitiminin ilk yılının içeriği hakkında bilgi vermek amacıyla 10 ile 11 ay arasında devam eden önlemlerdir. Ayrıca, orta öğrenim eğitiminden mezun olmakta güçlük çekenlere, mezuniyet diplomasının alınması için gerekli olan sınavlara hazırlayıcı eğitimler verilebilmektedir.

*Mesleğe Girişte Refakat*, 2009 Şubat ayından itibaren seçilmiş bin okulda öğrencilere yönelik bir model olarak uygulanmıştır. Uygulama ile son sınıftaki durumu zayıf olan öğrencilere altı aya kadar- mesleğe geçişin başarısız olması halinde 24 aya kadar -bireysel ve kesintisiz olarak okuldan mesleğe geçişte refakat edilmektedir. Uygulamanın başarıya ulaşması sonucu mesleğe girişte refakat kalıcı olarak iş teşviki yasasına eklenmiştir.<sup>90</sup>

*Giriş Kalifikasyonu*, aracılık perspektifleri zor olan gençlere iş yerlerinde mesleki eğitim imkanının sağlanması amacıyla sunulan hizmettir. Giriş kalifikasyonu hizmetini işyerlerinde sağlamak isteyen işverenlere vergi indirim imkanı tanınmaktadır. Bu uygulama 6 ya da 12 ay sürmekte olup, uygulama ile aracılık hizmetinin sunulması, kişilerin mesleklerinin icrasını bizzat işyerlerinde tatbik etmeleri, mesleki bilgilerini geliştirmeleri ve ayrıca, mesleki eğitim imkânı sağlamayan işletmelerin de bu alandaki etkinliklerinin artırılarak kazanılmaları amaçlanmaktadır.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (13.01.2014)

<sup>91</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (11.01.2014)

### **2.1.3.5. Mesleki Eğitimi Teşvik Yardımları**

Mesleki eğitim alanlara mesleki kalifikasyonu engelleyen güçlüklerin ortadan kaldırılması, işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması ve mesleki hareketliliğin güvence altına alınması ve iyileştirilmesini sağlamak için en fazla 572 Avroya kadar mesleki yardım ödemesi yapılmaktadır. Kurum, ilgililere iş yerinde ya da dışında yapılan geçerli mesleki eğitimler esnasında, aile ile ikamet edilmiyorsa ve mesleki eğitim yerine, birlikte ikamet edilen ailenin evinden zamanında ulaşamıyorsa, mesleki eğitim yardımı adı altında ödeme yapmaktadır. Mesleki eğitim gören 18 yaş üstündekiler içinse eğitim yerinin uzaklığına göre karar verilmektedir.

Mesleki eğitime geçişin ya da mesleki entegrasyonun sağlanması amacıyla düzenlenen mesleğe hazırlayıcı eğitim önlemlerine katılanların gelirleri dikkate alınmadan teşvik yardımları kapsamında eğitim, ulaşım ve çocuk bakımı giderleri karşılanmaktadır.

### **2.1.3.6. Meslek Geliştirme Eğitimi Hizmetleri<sup>92</sup>**

Meslek geliştirme eğitimi hizmetleri kapsamında sunulan teşvikler Eğitim Kuponu, Meslek Diploması Olmayan Çalışanların Teşviki, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki 45 Yaş Üstü Çalışanların Teşviki, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki 45 Yaş Altı Çalışanların Teşviki başlıkları altında toplanmaktadır.

Kurum tarafından Alman III. SKK'ya göre yapılan meslek geliştirme eğitimlerinin teşviki ile mesleki kalifikasyonun artırılması yoluyla istihdam edilebilirliğin iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Meslek geliştirme eğitimi teşviklerinden işsizler, işsizlikle karşı karşıya olan çalışanlar ve mesleki eğitim eksikliği olan çalışanlar yararlanmaktadır.

---

<sup>92</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>  
(1.01.2014)

Mesleki eğitimin gerekliliğine iş ajansları ya da iş merkezleri bireysel ve işgücü piyasası teşvik şartlarına göre karar vermektedirler.

Meslek geliştirme eğitiminin gerekliliği, iş ajansı ya da merkezi tarafından işsizliğin veya işsizlik tehdidinin meslek geliştirme eğitimi olmaksızın sona erdirilip erdirilemeyeceğine ilişkin ölçümlerine bağlıdır.

*Eğitim Kuponu*, somut işsizlik tehdidinin ortadan kaldırılması ya da mesleki eğitimdeki eksiklikten dolayı meslek geliştirme eğitiminin yapılmasının gerekli olduğu şartlarda, ilgiliye söz konusu eğitimi Kurumca yetki verilmiş yerlerden alabilmesi için verilen bir kupondur. Bu kuponda, eğitim amacına ulaşılabilmesi için gereken süre, bölgesel geçerliliği ve en fazla üç aya kadar olan geçerlilik süresi yer almaktadır.

Eğitim kuponu ile kursiyerin eğitim giderleri, seyahat giderleri, yeme/içme ve konaklama ile çocuk bakım giderleri karşılanmaktadır. Meslek geliştirme eğitimleri esnasında şartların var olması halinde işsizlik parasının ödenmesine de devam edilmektedir.

Eğitim kuponu ile Kurum tarafından kurs giderleri, ulaşım giderleri, şehir dışındaki beslenme ve konaklama giderleri, çocuk bakım giderleri gibi diğer meslek geliştirme eğitimi giderlerinden hangilerinin karşılanacağı belirlenmektedir.

*Meslek Diploması Olmayan Çalışanların Teşviki* ile mesleki yeterliliği az olan çalışanların sonradan bir meslek diploması sahip olmaları için meslek geliştirme eğitim giderleri teşvik kapsamında karşılanmaktadır. Bu imkandan ayrıca, meslek diploması olan fakat en az 4 yıldan beri kendisine öğretilen ya da öğretilmeyen bir mesleği icra eden ve mesleğini uygulama fırsatı bulamayanlar da faydalanabilmektedir.

İşçilerinin sonradan mesleki eğitim diploması sahibi olmaları için maaşlarının ödenmesine devam ederek, bu eğitimleri almalarına izin veren işverenlere, Kurum

tarafından söz konusu eğitim sırasında ödenen maaşlar için maddi yardımlar yapılmaktadır.

*Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki 45 Yaş Üstü Çalışanların Teşviki* kapsamında, en fazla 250 çalışanın olduğu küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan 45 yaşından büyük işçilerin aldıkları meslek geliştirme eğitimi

- eğitimi veren hizmet sağlayıcının Kurum tarafından onaylanması,
- çalışanların eğitim esnasında maaşlarını almaya devam etmeleri

koşuluyla meslek geliştirme eğitimlerinin masrafları karşılanmaktadır. Söz konusu teşvik yardımı 2011 sonuna kadar yapılmaktayken şu anda süresiz olarak devam etmektedir.<sup>93</sup>

*Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerdeki 45 Yaş Altı Çalışanların Teşviki* kapsamında, bu durumda olan çalışanların aldığı meslek geliştirme eğitimi giderlerinin yarısını işverenlerinin karşılamaları halinde, diğer yarısı ise teşvik kapsamında karşılanmaktadır.

Bu sayede, işgücü piyasasında meslek geliştirme eğitimlerine tüm kesimin katılımının sağlanması amaçlanmaktadır.

### **2.1.3.7. Çalışanların Teşviki**

Kurum tarafından çalışanların teşviki (*Förderung beschäftigter Arbeitnehmer*) kapsamında, Kısa Çalışma Ödeneği, Kış Sezonunda İstihdamın Düzenlenmesi, Geçiş Dönemi Hizmetleri başlıklarında sunulan teşvikler bulunmaktadır.

---

<sup>93</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>  
(17.01.2014)

**Kısa Çalışma Ödeneği** (*Kurzarbeitergeld*), işyerlerinde konjoktüre bağlı ekonomik zorluklar ve doğal afetler gibi beklenmedik geçici durumlarda işyerindeki faaliyetlerin kısmen veya tamamen durdurulması, çalışma saatlerinin azaltılması veya geçici iş kayıplarının söz konusu olması halinde çalışanlara 6 aya kadar ücretlerinin en fazla %67'si oranında ödenen ücrettir. Alman Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın kararı ile bu süre uzatılabilmektedir.<sup>94</sup>

**Kış Sezonunda İstihdamın Düzenlenmesi** kapsamında, Kurum tarafından kış sezonuna bağlı olarak yaşanan işten çıkarmaların engellenmesi ve kişilerin istihdamında sürekliliği sağlamak için bazı yardımlar yapılmaktadır. İnşaat ve tarım sektöründe kış sezonunda yaşanan iş azalmaları sebebiyle Ekim ayından Mart ayına kadar çalışanlara finansmanı işsizlik sigortasından yapılan, 'sezon kısa çalışma ödeneği' (*Saisonkurz-Arbeitergeld*) yardımı yapılmaktadır. Bu ödeneğin miktarı tıpkı kısa çalışma ödeneğinin miktarı gibi çalışanın ücretinin en fazla %67'si oranındadır.<sup>95</sup>

Kısa çalışma ödeneği yanında firmaya bağlı olarak çalışanlara Ekim ayının 15'inden Şubat ayı sonuna kadar çalışılan saat başına net 1 Avro; yine firmaya bağlı olarak çalışanlara çalışmadıkları mevcut çalışma saatleri için saat başına net 2,5 Avro yardım yapılabilmektedir. İşverenlere ise kısa çalışma ödeneği alan çalışanları için ödedikleri sosyal sigorta primleri tutarında yardım yapılmaktadır.<sup>96</sup>

### **Geçiş Dönemi Hizmetleri<sup>97</sup>**

Kurum tarafından yapılan geçiş dönemi hizmetleriyle (*Transferleistungen*) işletmelerde meydana gelen değişimler neticesinde işlerini kaybeden işçilerin işsizlik parası almadan başka bir işyerinde çalışmaya devam etmeleri (Job to Jop) amaçlanmaktadır.

---

<sup>94</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html> (14.01.2014)

<sup>95</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/saison-kug.html> (10.01.2014)

<sup>96</sup> a.g.e.,

<sup>97</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/transferleistungen.html> (15.01.2014)



Geçiş dönemi hizmetlerinin kararına sosyal plan pazarlıklarını yürüten, işletmelerde işçileri temsil etmek üzere bulunan, işyeri temsilcilikleri tarafından karar verilmektedir. Sosyal plan işyeri değişimleri sonucu meydana gelen olumsuz durumların etkilediği işçilere yapılacak maddi yardımlarda anlaşmaya varılmasına katkı sağlamaktadır.

İş teşviki kapsamında yapılan geçiş dönemi hizmetleri, *geçiş (transfer) önlemleri* ve *geçiş dönemi ödeneği* olmak üzere sunulan iki destek hizmetinden oluşmaktadır.

*Geçiş önlemleri* çerçevesinde, işten çıkarılacak işçilerin başka bir işyerinde tekrar işe girmelerini teminen danışmanlık, öz geçmiş hazırlama hizmeti, kısa kalifikasyon kazandırma hizmetleri, girişimcilik danışmanlığı ve girişimciliğe başlamada refakat hizmeti ya da uygunluk tespitine yönelik önlemleri içeren hizmetler sunulmaktadır. Söz konusu hizmetler, işyeri temsilciliği ve işven arasında yürütülen pazarlıklar sonucu, iş ajanslarından önceden izin alarak kurulan *geçiş şirketleri*<sup>98</sup> tarafından sunulmaktadır.

*Geçiş dönemi ödeneği* kişinin çalıştığı geçiş şirketi tarafından ödenmektedir. Geçiş şirketleri iş ajansları tarafından önceden bu konuda yetkilendirilmektedirler. İlgili kişiler çalıştıkları geçiş şirketlerinden, geçici olarak istihdam edildikleri 12 ay süreyle geçiş ödeneği ile bu sürede tekrar iş piyasasında çalışmalarını sürdürebilmek için, mesleklerine/yeterliliklerine uygun olan alanlarda danışmanlık, kalifikasyon eğitimi gibi konularda hizmet almaktadırlar. Geçiş ödeneğinin finansmanı işsizlik sigortasından yapılmaktadır. Miktarı ise tıpkı kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi maaşın %65 ile %67'si oranındadır.

---

<sup>98</sup> Geçiş Şirketi, işten çıkarılmış ve geçiş dönemi hizmetlerinden yararlanmaya hak kazanmış kişileri bir yıl süreyle geçici olarak istihdam eden şirketlere verilen isimdir.

### 2.1.3.8. İşgücü Piyasası Enstrümanları

#### 2.1.3.8.1. Etkinleştirme ve Mesleki Entegrasyon

Kurum tarafından etkinleştirme ve mesleki entegrasyon kapsamında aracılık bütçesi, etkinleştirme ve mesleki entegrasyon önlemleri, engellilerin deneme/tecrübe istihdamı ve engelliler için iş yardımı uygulamaları yapılmaktadır. Bu uygulamaların tümünden 2012 yılında toplam yaklaşık 3,1 Milyon kişi faydalanmıştır.<sup>99</sup>

**Aracılık bütçesi** (*Vermittlungsbudget*), işsizlerin ya da iş ve mesleki eğitim arayanların teşvik edilmesi halinde, zorunlu sigortaya tabi bir işe yerleşmeleri söz konusu ise bu durumdaki kişilere teşvik sağlanan bütçedir. Aracılık bütçesinden yapılan teşvik yardımları kişiye özel durumlara göre yapılmakta olup, belirli bir çerçevesi yoktur. Bu bütçeden hangi yardımların yapılacağına Kurum çalışanları kişilere göre karar vermektedir. Ayrıca, yardımlara karşı mahkemelerde hak iddiası arama yolu kapalıdır.<sup>100</sup> Aracılık bütçesinin yardımlarından 2012 yılında toplam 1.867.331 kişi faydalanmıştır.<sup>101</sup>

Bu yardımlara birkaç örnek aşağıda verilmiştir.

- Özgeçmiş giderleri,
- Mülakat görüşmeleri için seyahat giderleri,
- Bir işe ya da mesleki eğitime girişte yol ücreti,
- Ev ve iş ya da mesleki eğitim yeri arasındaki geliş gidiş yol masrafları,
- İşe ya da mesleki eğitime başlanması halinde olabilecek taşınma giderleri,
- İkamet edilen yerden ayrılma ücretleri,
- İş elbisesi ve gereçleri için ücret.

---

<sup>99</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>100</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/vermittlungsbudget.html>  
(10.01.2014)

<sup>101</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

**Etkinleştirme ve mesleki entegrasyon önlemleri** (*Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung*), kişilerin özel durumlarına göre değişmektedir. Bundan dolayı uygulanan önlemlere ilişkin açık bir belirleme olmayıp, genel tanımdan yola çıkılarak kişilere özel tedbirler tespit edilmektedir.

Söz konusu önlemler, SKK III'de belirlenen aşağıdaki hedeflere ulaşılması için gerekli olan tüm önlemleri kapsamaktadır.<sup>102</sup>

- İşgücü ve mesleki eğitim piyasasına dahil edilme,
- Aracılığa ilişkin engellemelerin tespiti, azaltılması ya da yok edilmesi,
- Zorunlu sigortaya tabi çalışmaya aracılık,
- Serbest meslek sahibi olunmasına aracılık,
- İstihdam edilebilirliğin istikrarlı hale getirilmesi.

2012 yılında toplam 1.465.010 kişiye söz konusu önlemler uygulanmıştır.<sup>103</sup>

Söz konusu önlemlerin uygulanması için Kurum dışarıdan bir yükleyiciyi görevlendirebilmekte ya da ilgiliye ücretinin Kurum tarafından ödeneceği anlamına gelen bir 'etkinleştirme ve aracılık kuponu' (*Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein*) verilebilmekte ve ilgililer bu kuponla özel istihdam bürolarının aracılık hizmetlerinden ücretsiz faydalanabilmektedirler.

**Engellilerin deneme/tecrübe istihdamı** (*Probebeschäftigung behinderter Menschen*), Alman III. SKK ve IV. SKK'da yer alan düzenlemeler kapsamında, işverenlerin engellileri belirli süre istihdam etmeleri halinde üç aylık süreye kadar olan masraflarının kendilerine ödenmesine dayanmaktadır. Teşvikin ödenmesindeki şart ise, deneme istihdamı ile engellinin işgücü piyasasına tam zamanlı ve sürekli dahil olmasına imkan sağlaması gerekmektedir. Bu teşvikle işverenin ödediği sigorta

---

<sup>102</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/massnahmen-zur-aktivierung-und-beruflichen-eingliederung.html> (03.12.2013)

<sup>103</sup> a.g.e., s. 123

payı dahil ödediği maaş/ücret giderleri karşılanmaktadır.<sup>104</sup> 2012 yılında söz konusu programdan 4.177 kişi faydalanmıştır.<sup>105</sup>

**Engelliler için iş yardımı (Arbeitshilfen für behinderte Menschen),** Alman IV. SKK ikinci bölümündeki düzenlemelere göre, engelli istihdam etme zorunluluğu olmadığı halde engellilerin çalışabileceği şartlara uygun bir iş pozisyonu ve mesleki eğitim yeri sağlayan -bu durumun süreklilik arz etmesi koşulu ile- işverenlere ek ödemeler yapılabilmektedir.<sup>106</sup> Söz konusu yardımlardan 2012 yılında toplam 235 kişi faydalanmıştır.<sup>107</sup>

### **2.1.3.8.2. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitim Enstrümanları**

Kurum tarafından meslek seçimi ve meslek eğitimi kapsamında uygulanan aktif işgücü piyasası politika enstrümanları; mesleğe girişte refakat, mesleğe hazırlayıcı eğitim önlemleri, giriş kalifikasyonu, mesleki eğitime refakat yardımları, işletme dışında mesleki eğitim, mesleki eğitim tazminatının ödenmesinde ek yardımlar, meslek eğitiminin tamamlanması için işverene yapılan yardımlar başlıklarında uygulanmakta olup, bu başlıklara aşağıda kısaca değinilmiştir.

**Mesleğe girişte refakat<sup>108</sup> (Berufseinstiegsbegleitung-BerEb),** uygulaması ile son sınıftaki durumu zayıf olan öğrencilere altı aya kadar- mesleğe geçişin başarısız olması halinde 24 aya kadar -bireysel ve kesintisiz olarak okuldan mesleğe geçişte refakat edilmektedir.<sup>109</sup> 2012 yılında mesleğe girişte refakat uygulamasından toplam 23.303 kişi faydalanmıştır.<sup>110</sup>

---

<sup>104</sup> [https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Rehabilitation/Prob\\_ebeschaeftigung/index.htm](https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Rehabilitation/Prob_ebeschaeftigung/index.htm) (14.01.2014)

<sup>105</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>106</sup> <http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Technische-Arbeitshilfen/77c364i1p/index.html> (15.01.2014)

<sup>107</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.121-122

<sup>108</sup> “2.1.3.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitimde Sunulan Hizmetleri” konu başlığında da konu hakkında biraz daha ayrıntılı bilgi verildiğinden kısaca değinilmiştir.

<sup>109</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (13.01.2014)

<sup>110</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

**Mesleğe hazırlayıcı eğitim önlemleri** (*Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen*), öncelikle 25 yaş altında mesleki eğitim imkanı bulamayan, mağdur olan engelli ve göçmen kökenli gençlere mesleki kalifikasyonlarını artırmaları, mevcut ön yargılarını kırmaları, meslek hayatını tanımaları ve alışmalarını teminen hazırlayıcı ön eğitimler verilmektedir.

Detaylı bir bireysel uyum analiziyle ilgiliye öncelikle birçok mesleğe ilişkin yönlendirme ve nihayetinde kişisel olarak bir mesleği seçme imkanı sunulmaktadır. Bu hizmetler Kurum ve eğitim hizmetlerini sunmak üzere hizmet alımı yapılan hizmet sağlayıcı ile işbirliği içerisinde yapılmaktadır. Önlemler çerçevesinde işletmelerde staj imkanı da sağlanmaktadır. Teşvikler çerçevesinde belirlenen söz konusu önlemler 10 aya kadar sürmektedir.<sup>111</sup> 2012 yılında mesleğe hazırlayıcı eğitim önlemlerinden toplam 80.903 kişi faydalanmıştır.<sup>112</sup>

**Giriş kalifikasyonu**<sup>113</sup> (*Einstiegsqualifizierung*), 6 ya da 12 ay sürmekte olup, aracılık perspektifleri zor olan gençlere iş yerlerinde mesleki eğitiminin sağlanması amacıyla sunulan hizmettir. Giriş kalifikasyonu hizmetini işyerlerinde sağlamak isteyen işverenlere vergi indirim imkanı tanınmaktadır.<sup>114</sup> 2012 yılında giriş kalifikasyonu tedbirlerinden toplam 22.326 kişi faydalanmıştır.<sup>115</sup>

**Mesleki eğitime refakat yardımları** (*Ausbildungsbegleitende Hilfen*), dezavantajlı gençlerin başarılı bir mesleki eğitimi ek yardımlar olmaksızın tamamlamalarının mümkün olamayacağı hallerde, bu kişilere yapılan yardımlardır. Bu yardımlarla dil eğitimi ve eğitim eksiklikleri ile meslek alanındaki pratik ve teorik eğitimi ve sosyal pedagojik eğitimlerin alınması sağlanmaktadır. İlgilinin çalışma hayatına sürekli olarak dahil edilmesinde ikinci bir meslek eğitimi gereklিয়ে

---

<sup>111</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (15.01.2014)

<sup>112</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>113</sup> “2.1.3.4. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitimde Sunulan Hizmetleri” konu başlığında da konu hakkında biraz daha ayrıntılı bilgi verildiğinden kısaca değinilmiştir.

<sup>114</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html> (11.01.2014)

<sup>115</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

buna yönelik teşvik de yapılabilmektedir.<sup>116</sup> 2012 yılında mesleki eğitime refakat yardımlarından toplam 40.371 kişi faydalanmıştır.<sup>117</sup>

Söz konusu yardımları uygulayan hizmet sağlayıcı eğitici kurumlara Kurum tarafından gerekli önlem giderleri ödenmektedir.

**İşletme dışında mesleki eğitim** (*Außerbetriebliche Berufsausbildung*), dezavantajlı gençlerin yapılan aracılık hizmetiyle işyerindeki mesleki eğitim olanağına mesleki eğitimi teşvik edici önlemlerle sahip olamamaları halinde, bu kişilere sunulan teşvik edici eğitim hizmetidir. Bu mesleki eğitim esnasında gençlerin işletmelerde bir mesleki eğitim alabilmesini teşvik etmek için gerekli tüm önlemler dikkate alınmaktadır. Kişinin işyerinde mesleki eğitime zamanından önce geçmesi halinde eğitim hizmetini sağlayan hizmet sağlayıcı kuruluşa 2.000 Avro prim verilebilmektedir.<sup>118</sup> İşletme dışında mesleki eğitim hizmetlerinden 2012 yılında toplam 27.626 kişi faydalanmıştır.<sup>119</sup>

**Mesleki eğitim tazminatının ödenmesinde ek yardımlar** (*Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen*), Alman IV, II ve III. SKK'ya göre, ağır engellilerin ve engellilerin işyerlerinde yaptıkları mesleki eğitim ya da meslek geliştirme eğitimine göre kendilerine işverenleri tarafından ödenen mesleki eğitim tazminatı karşılığında işverenlere yapılan yardımları içermektedir. Bu hizmet, ilgililerin mesleki eğitimi başka bir durumda sağlayamamaları halinde ödenmektedir. Kurum, engellilerde aldıkları mesleki eğitim ücretinin %60'ı ve ağır engellilerde %80'ine kadar ek ödeme yapmaktadır.<sup>120</sup> Söz konusu ek yardımlardan 2012 yılında toplam 4.151 kişi faydalanmıştır.<sup>121</sup>

---

<sup>116</sup> Ausbildungsbegleitende Hilfen, 2013, s.2

<sup>117</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>118</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.html> (16.01.2014)

<sup>119</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>120</sup> Förderung Auf Einen Blick 2012, s. 41

<sup>121</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

**Meslek eğitiminin tamamlanması için işverene yapılan yardımlar** (*Zuschuss für Schwerbehinderte im Anschluss an Aus- u. Weiterbildung*), ağır engellilerin mesleki eğitim ya da meslek geliştirme eğitimini tamamlayacakları şekilde iş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri halinde, Alman III. SKK'na göre sözleşme ücretinin %70'ine kadarının bir yıl boyunca işverene ek olarak ödenen yardımlardır. 2012 yılında söz konusu yardımlardan toplam 175 kişi faydalanmıştır.<sup>122</sup>

#### **2.1.3.8.3. Meslek Geliştirme Eğitimi Enstrümanları**

Meslek geliştirme eğitimi kapsamında Kurum tarafından işgücü piyasasına yönelik olarak uygulanan aktif işgücü piyasası enstrümanları; meslek geliştirme eğitiminin teşviki, çalışma ücreti ek yardımı, kısa çalışma esnasında mesleği geliştirme başlıklarında uygulanmakta olup, bu enstrümanlara aşağıda kısaca değinilmiştir.

**Meslek geliştirme eğitiminin teşviki** (*Förderung der beruflichen Weiterbildung*), işsizlerin mesleğe entegrasyonu, somut tehdit edici işsizliği uzaklaştırma ya da mesleki eğitimin bitirilmesi için meslek geliştirme eğitiminin gerekli olduğu hallerde, meslek geliştirme eğitiminin verilmesi yönünde sağlanan teşviklerdir.<sup>123</sup>

Meslek geliştirme eğitimi teşviklerinden 2012 yılında toplam 299.652 kişi faydalanmıştır.<sup>124</sup>

**Çalışma ücreti ek yardımı** (*Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter*), işçilerinin sonradan mesleki eğitim diploması sahibi olmaları için maaşlarının ödenmesine devam ederek izin veren işverenlere, Kurum

---

<sup>122</sup> a.g.e., s. 123

<sup>123</sup> Förderung auf einen Blick 2012, s.28

<sup>124</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

tarafından söz konusu eğitim sırasında ödenen maaşlar için maddi yardımlar yapılmaktadır.

2012 yılında çalışma ücreti ek yardımlarından toplam 6.720 kişi faydalanmıştır.<sup>125</sup>

**Kısa çalışma esnasında mesleği geliştirme** (*Qualifizierung während Kurzarbeit*), Kurumun 2009 yılında idari kurulun önerisiyle kısa çalışma ödeneği alanların –mesleki yeterliliklerinin az olması şartıyla- mesleklerini geliştirmeleri halinde ortaya çıkan eğitim giderlerinin karşılanmasına yönelik uygulanmaya başladığı bir programdır. Program 2014 yılı sonunda sona erecektir. 2012 yılında kısa çalışma ödeneği alanlardan 4.274 kişi meslek geliştirme eğitimlerinden faydalanmıştır.<sup>126</sup>

#### **2.1.3.8.4. Çalışmaya Başlama**

Kurum tarafından çalışmaya başlama kapsamında uygulanan aktif işgücü piyasası politika enstrümanları bağımlı çalışmanın teşviki ve bağımsız çalışmanın teşviki şeklindeki iki başlıkta düzenlenmektedir.

Bağımlı çalışma teşviki kapsamında ise *dahil edilme yardımları* ve *zorunlu sigortaya tabi bağımlı bir işe başlama parası* olmak üzere iki başlıkta teşvik sunulmaktadır.

Bağımsız çalışmanın teşviki kapsamında ise *iş yeri kurmada para yardımı*, *serbest çalışmaya başlama parası* ve *serbest çalışanlara yapılan dahil edilme yardımları* olmak üzere üç başlıkta teşvik sunulmaktadır.

Söz konusu teşviklere aşağıda kısaca değinilmiştir.

---

<sup>125</sup> a.g.e., s.123

<sup>126</sup> Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung 2012, s.2



**Dahil edilme yardımları** (*Eingliederungszuschüsse*), iş teşviki kapsamında işverenlere işgücü piyasasına entegrasyonu zor olan engelliler, ağır engelliler ve 50 yaş üstündeki kişilerin işgücü piyasasına dahil edilmelerini sağlamaları halinde, yapılan ek mali yardımlardır. Yardımın miktarı ve süresi işçinin performansına ya da ilgili iş pozisyonunun şartlarındaki sınırlamalara göre belirlenmekte olup, işçinin maaşının yarısı miktarında ve 12 ay süreyle işverene ödenmektedir. Ağır engelli ya da diğer engelli çalışanlar için maaşlarının %70'i, 24 aya kadar ödenmektedir.<sup>127</sup> 2012 yılında bu yardımlardan toplam 143.510 kişi faydalanmıştır.<sup>128</sup>

**Zorunlu sigortaya tabi bağımlı bir işe başlama parası** (*Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit*), Alman SKK II'ye göre sunulan yardımlardan<sup>129</sup> faydalanan işsizlerden çalışma niyetinde olanların, aylığı 450 Avrodan fazla zorunlu sigortaya tabi bir işe başlamaları durumunda kendilerine sağlanan para yardımını kapsamaktadır. Yardım parasının miktarı kişinin durumuna göre Kurum çalışanları tarafından belirlenmektedir.<sup>130</sup> 2012 yılında söz konusu teşviklerden toplam 23.325 kişi faydalanmıştır.<sup>131</sup>

**İş yeri kurmada para yardımı** (*Gründungszuschuss*), Alman SKK III ve II'ye göre, Kurum tarafından işsizlere iş yeri kurmaları halinde sağlanan teşvikleri içermektedir. SKK III'e göre verilen işyeri kurma teşvikleri sadece iş ajansları tarafından verilmektedir. Bu teşvik kapsamında iş ajansları tarafından işsizlere ilk seçenekte; işsizlik parasının ödenmeye devam edilmesi ve ilk 6 ay sosyal güvence için 300 Avro ödeme; ikinci seçenekte ise mesleğiyle ilgili bir iş olması halinde 9 ay boyunca sosyal güvenlik primleri için aylık 300 Avro ödeme şeklinde teşvik

---

<sup>127</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Eingliederungszuschuss/index.htm> (21.01.2014)

<sup>128</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>129</sup> İkinci basamak işsizlik parası ve hayatın daim ettirilebilmesi için gerekli olan temel ihtiyaçların karşılanması kapsamında yapılan sosyal yardımlar

<sup>130</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/IhreChance/Einstiegsgeld/index.htm> (03.02.2014)

<sup>131</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

yapılmaktadır.<sup>132</sup> İşyeri kuranlara yapılan para yardımlarından 2012 yılında toplam 20.321 kişi faydalanmıştır.<sup>133</sup>

**Serbest Çalışmaya başlama parası** (*Einstiegsgeld bei selbstständiger Erwerbstätigkeit*), iş merkezleri tarafından ödenen ikinci basamak işsizlik parasına göre yapılan teşvik yardımlarını kapsamaktadır. Bu teşvikle, ikinci basamak işsizlik parası ve ek olarak %50'si iki yıl boyunca ödenmektedir. İşsizlerin kendi mesleği ile ilgili bir iş kurmaları halinde ise araç gereç temini için kredi verilmekte ve 5.000 Avroya kadar ek yardım ödemesi yapılmaktadır.<sup>134</sup> 2012 yılında bu yardımlardan toplam 7.860 kişi faydalanmıştır.<sup>135</sup>

**Serbest çalışanlara yapılan dahil edilme yardımları** (*Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen*), serbest çalışanların elde ettikleri kazançla kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşamsal giderlerini sağlamakta güçlü çektikleri durumda, serbest çalışmanın teşvik edilmesi amacıyla bu durumda olanlara yapılan yardımlardır. SKK II'ye göre yapılan bu yardımlar para, eşya veya işyeri kirasını karşılama gibi her türlü yardımı kapsamaktadır.<sup>136</sup> 2011 yılında bu yardımlardan faydalananların sayısı 6.243 iken, 2012 yılında bu sayı yaklaşık iki kat artarak 12.544 kişiye yükselmiştir.<sup>137</sup>

#### **2.1.3.8.5. Engellilerin Katılımına Yönelik Özel Önlemler<sup>138</sup>**

Engellilerin çalışma hayatına katılımına ilişkin özel önlemler (*besondere Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen*) ile engellilerin mesleki eğitim

---

<sup>132</sup> <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Gruendungsfoerderung/gruendungsfoerderung.html> (05.01.2014)

<sup>133</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>134</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/IhreChance/Einstiegsgeld/index.htm> (04.02.2014)

<sup>135</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>136</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/index.htm> (25.02.2014)

<sup>137</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>138</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/MenschenmitBehinderung/Rehabilitanden/index.htm> (11.01.2014)

almasını ya da mesleğini uygulamasında engellerinin sebep olduğu zorlukları aşmalarını amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda alınan önlemler aşağıda yer almaktadır.

- Bir işin elde edilmesi ya da mevcut işin korunmasına yönelik ve aracılığı destekleyici önlemler,
- Mesleğe ön hazırlık, bunun yanında gerekli temel eğitim,
- Mesleğe uyum ve meslek geliştirme eğitimi,
- Mesleki eğitim,
- İş yeri kurma teşviki,
- Diğer yardımlar.

İş ajansları önlemlerin uygulanmasında mesleki rehabilitasyon söz konusu ise hizmet sağlayıcı olabilmektedir. Kurumda bu konuda hizmet sunmak üzere özel olarak oluşturulmuş Reha-Takımları (*Reha-Teams*) bulunmaktadır.

Engellilerin çalışma yaşamına katılımına yönelik olarak Kurum tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politika enstrümanları aşağıda belirtilmiştir.

- Meslek geliştirme eğitime yönelik özel önlemler
- İşe uygunluk bilgilendirmesi / meslek bulma
- Eğitim teşvikine yönelik özel önlemler
- Özel durum teşviki
- Bireysel rehabilitasyona yönelik önlemler
- Destekleyici istihdam

Engellilere yönelik söz konusu önlemlerden 2012 yılında toplam 61.099 kişi faydalanmıştır.<sup>139</sup>

---

<sup>139</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

### 2.1.3.8.6. İstihdam Sağlayıcı Önlemler

İstihdam sağlayıcı önlemler çerçevesinde Kurum tarafından aktif işgücü piyasası politika uygulamaları olarak, çalışma fırsatları, çalışma ilişkisinin teşviki ve istihdam aşamalı halk çalışması gibi enstrümanlar kullanılmaktadır. Söz konusu uygulamalara aşağıda kısaca değinilmiştir.

**Çalışma fırsatları** (*Arbeitsgelegenheiten*), toplumda „1 Avro iş“ olarak bilinmekte olup, ikinci basamak işsizlik parası alanların direk olarak işgücü piyasasına dahil edilmelerinin mümkün olmadığı durumlarda, Kurum tarafından bir işe yerleştirilmelerini ve çalıştıkları esnada işverenden ücret yerine ikinci basamak işsizlik parasını almaya devam ettikleri istihdam yaratıcı bir önlem çeşididir. Bu çalışmada bir iş ilişkisi kurulmamakta, çalışana çalıştığı saat başına değişmekle birlikte ek giderlerin karşılanması için 1 ile 2,5 Avro arasında ücret verilmektedir.<sup>140</sup>

Bu programla ikinci basamak işsizlik parası alanların masraflarının bu çalışmalar ile karşılanması öngörülmektedir. Kurum tarafından belirlenen işlerde çalışmak istemeyenlerin aldıkları ikinci basamak işsizlik parası kademeli olarak kesilmektedir.

2012 yılında toplam 350.575 kişi söz konusu çalışma programlarına katılmışlardır.<sup>141</sup>

**Çalışma ilişkisinin teşviki** (*Förderung von Arbeitsverhältnissen*), kamusal istihdam teşviki kapsamında, ikinci basamak işsizlik parası alanların zorunlu sigortaya tabi bir işe başlamaları halinde, en fazla 24 aya kadar ücretin yüzde %75' i tutarında bir teşvik miktarının -beş yıllık bir çalışma ilişkisinin oluşması şartıyla-

---

<sup>140</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485734> (18.01.2014)

<sup>141</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

ödenmesine dayanmaktadır.<sup>142</sup> Bu teşvikten 2012 yılında toplam 3.728 kişi faydalanmıştır.<sup>143</sup>

**İstihdam aşamalı halk çalışması** (*Beschäftigungsphase Bürgerarbeit*), 2010 yılında 200 iş merkezinin katılımıyla uygulanmaya konan, birinci aşaması aktifleştirme ve ikinci aşaması istihdam olan “Halk Çalışması“ adlı model proje iki aşamadan oluşmaktadır. Aktifleştirme aşamasında katılımcılara danışmanlık, aracılık, yeterlilik kazandırma ve teşvik gibi hizmetler sunulmaktadır.

Katılımcı birinci aşamadaki uygulamalara rağmen birinci işgücü piyasasına dahil edilemediğinde, ikinci aşamaya yani, istihdam aşamasına geçilmektedir. Bu aşamada kişi “halk işyeri”<sup>144</sup> (*Bürgerarbeitsplatz*) olarak adlandırılan bir işe üç yıl boyunca teşvik edilmek üzere yerleştirilmektedir.<sup>145</sup> 2012 yılında bu teşviklerden toplam 17.829 kişi faydalanmıştır.<sup>146</sup>

#### **2.1.3.8.7. Serbest/Diğer Teşvik**

Serbest/diğer teşvikle (*Freie Förderung/Sonstige Förderung*) uygulanan aktif işgücü piyasası politika enstrümanları; SKK II’ye göre serbest teşvik ve AB Globalleşme Fonu olmak üzere iki başlıkta uygulanmaktadır. Bu başlıklara aşağıda kısaca değinilmiştir.

**SKK II’ye göre serbest teşvik** (*Freie Förderung SGB II*), iş merkezleri ya da iş ajansları tarafından iş arayanların işgücü piyasasına dahil edilmeleri için kullanılan ya da faydalanılan tedbirlerin yetersiz kaldığı durumlarda kişilere göre özel

---

<sup>142</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/SchaffungvonBeschaeftigungsverhaeltnissen/FoerderungvonArbeitsverhaeltnissen/index.htm> (17.01.2014)

<sup>143</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>144</sup> Yaşlı ya da engellilere kamu kurumlarını ya da doktor ziyaretlerinde eşlik edilmesi; Yardıma muhtaçlar için düzenlenen yemek pişirme ve dağıtma organizasyonlarında görev alma; doğal alanlardaki yürüyüş yollarının bakım işlerinde çalışma vs. halk işyerleri olarak sayılmaktadır.

<sup>145</sup> Durchführung von Modellprojekten „Bürgerarbeit“, 2011

<sup>146</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

hazırlanan teşvik önlemlerini içermektedir. Burada yasa ile belirlenen hizmet şekillerinin yetersiz kaldıkları durumlarda geliştirilmesi esası benimsenmektedir.<sup>147</sup>

Bu teşviklerden 2012 yılında toplam 49.285 kişi faydalanmıştır.<sup>148</sup>

**AB Globalleşme Fonu** (*Europäischer Globalisierungsfonds*), AB ülkelerindeki işgücünün globalleşme sonucu işini kaybetmesi halinde AB tarafından desteklenerek tekrar işgücü piyasasına dahil edilmesi amacıyla 2007 yılında oluşturulmuştur. Fonla, ilgili ülkelere yıllık 500 milyon dolara kadar, işini kaybedenlere bireysel teşvikler sunulmak üzere destek sağlanmaktadır.<sup>149</sup> 2012 yılında bu fondan toplam 1.245 kişi faydalanmıştır.<sup>150</sup>

### **2.1.3.9. Çalışma Hayatında Fırsat Eşitliği**

Kurumun merkez ve taşra teşkilatında, işgücü piyasasında cinsiyetten dolayı ayrımcılığın ortadan kaldırılması ile erkek ve kadınlar için aile ve meslek arasındaki bağın güçlendirilmesi amacıyla “işgücü piyasasında fırsat eşitliği görevlisi” bulunmaktadır.<sup>151</sup>

### **2.1.3.10. İşe Aracılık Uygulaması**

Kurum tarafından yürütülen İş Aracılığı Uygulaması (*JOB Vermittlung*) ile işverenlere, işçilerinin çalışmadığı (izin zamanlarında, annelik ve babalık izni gibi) zamanlarda ihtiyaç duydukları işgücü ihtiyacını belirli süreli (saatlik, günlük, haftalık ve 3 aya kadar) olarak istihdam edebilmeleri amacıyla aracılık hizmeti sunulmaktadır.<sup>152</sup>

---

<sup>147</sup> SGB II Fachliche Hinweise, 2012, s.6

<sup>148</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>149</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Europapolitik/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI510746> (12.01.2014)

<sup>150</sup> Arbeitsmarkt 2012, s.123

<sup>151</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Chancengleichheit/Aktionen/index.htm> (15.01.2014)

<sup>152</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/Vermittlung/Jobvermittlung/index.htm> (05.01.2014)

Bu uygulama ile herkese olduğu gibi özellikle üniversite öğrencilerine, fuar, havaalanı ve büyük marketlerde belirli süreli istihdam olanaklarından faydalanmaları için aracılık hizmeti sunulmaktadır.

### **2.1.3.11. İşsizlik Ödeneği**

Zorunlu işsizlik sigortası sistemi kapsamında ücret karşılığı çalışan kişiler, ev işlerinde çalışanlar, genç engelliler, tarım işçileri, beden işçileri, müstahdemler ve mesleki eğitim gören çıraklara işsiz kalmaları durumunda işsizlik ödeneği yardımı yapılmaktadır. İşsizlik parası alınan zamanlarda FİA, işsiz kişi adına hastalık, bakım ve emeklilik sigortası primlerini ödemektedir.<sup>153</sup>

1 Şubat 2006 tarihinden itibaren haftada en az 15 saat olmak üzere önceden sigortalı olmaları şartı ile serbest çalışanlara işsizlik sigortasına gönüllü prim ödeme imkânı tanınmıştır. Bu sayede, yasal olarak sigortalı kapsamına girmeyenlere gönüllü olarak düşük bir prim ödemeleri şartıyla işsizlik sigortalarını sürdürebilme olanağı tanınmaktadır.<sup>154</sup>

İşsizlik sigortasına çalışanın brüt kazancından işçi ve işveren payları olarak %1,5 olmak üzere toplam %3 prim kesilmektedir. Devlet sübvansiyonu 1 Ocak 2011 yılından itibaren kaldırılmıştır.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri ve şartlarına ilişkin tablo aşağıda yer almaktadır.

---

<sup>153</sup> Merkblatt für Arbeitslose, 2013, s. 23

<sup>154</sup> Sosyal Güvenlik, 2012, s. 22

**Tablo 5: İşsizlik Ödeneğinden yaş ve prim ödeme süresine göre yararlanma süreleri**

Son 5 yılda Sigortalı olarak çalışılan süre (ay)	Doldurulan yaş	İşsizlik parası alma süresi (ay)
6		3
8		4
10		5
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15
36	55.	18
48	58.	24

Kaynak: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitslosengeld/inhalt.html>  
(06.02.2014)

Sigortalı şayet birden fazla zorunlu sigortaya tabi işlerde çalışmış ve bu işlerden birinden ayrılmış ise bu durumda sigortalıya kısmi işsizlik parası (*Teilarbeitslosengeld*) ödenmektedir.<sup>155</sup>

Birinci basamak işsizlik parası (*Arbeitslosengel I*) olarak bilinen bu yardım parası, sadece daha önce çalışmış ve işsizlik sigortasına prim ödemiş kişilere anılan şartları sağlamaları halinde ödenmektedir. 2005 yılında yapılan düzenleme ile uygulanmaya başlanan ikinci basamak işsizlik parası (*Arbeitslosengel II*) ise sosyal yardım olmakla birlikte finansmanı vergilerden sağlanan ve sadece işsiz kalan ve birinci basamak işsizlik sigortası almayan/alamayan işgücüne ödenmektedir. İkinci basamak işsizlik parasına temel güvence yardımları başlığı altında değinilmiştir.

#### **2.1.3.12. Tıbbi Hizmet Birimleri**

Kurumda SKK III'e göre, danışmanlık birimi olarak, mesleğe uygunluğun ya da aracılık hizmetinin gerekliliğinin tespit edilmesi amacıyla tıbbi bir değerlendirme

---

<sup>155</sup> Finanzielle Hilfen auf einen Blick, 2013, s. 25



gerektiği durumlarda hizmet verilmesi amacıyla kurulmuştur. Ülke çapında bulunan 156 iş ajansında 400 doktor ve 700 tıbbi asistan çeşitli bölümlerde hizmet vermektedir.<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup><http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Aerzte/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485980> (04.02.2014)

## 2.2. FEDERAL ALMANYA'DA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

### 2.2.1. Tarihsel Gelişim<sup>157</sup>

F.Almanya'da iş ve işçi bulmadaki kamunun aracılık tekelinin gerekliliği ve kamu istihdam kurumunun kurulmasına ilişkin şartlar 1922 yılında yürürlüğe giren Çalışma Belgesi Yasası (*Arbeitsnachweisgesetz*) ile belirtilmiştir. Söz konusu yasa ile özel istihdam bürosu olarak çalışan kurumlar devlete devredilmiş ve 1935 yılında yasa ile yasaklanmıştır. Böylece kamusal aracılık tekeli tescillenmiştir.

1967 yılında alınan bir anayasal prensip kararı da kamusal aracılık tekelini, özel istihdam bürolarının işsizlerin zor durumu ve muhtaçlığından faydalanarak yüksek aracılık ücretleriyle zenginleşmelerinin önlenmesini sağlamaya yönelik olduğunu belirterek onaylamıştır.

Aracılığa ilişkin kamu tekelini 1969 yılında yürürlüğe giren İş Teşvik Yasası'nın (*Arbeitsförderungsgesetz*) 4 üncü maddesine değişiklik yapılarak aktarılmıştır. Buna göre ilgili maddede, meslek danışmanlığı, mesleki eğitim uygulama yerleri ve iş bulmada aracılığın sadece kamu istihdam kurumu tarafından yapılabileceği hükmedilmiştir. Ancak, sanatçılara ilişkin aracılık hizmeti ve ekonomideki yöneticilerin personel danışmanlığı alanında Kurumun gözetimi altında istisna getirilmiştir.

Federal hükümet tarafından 1991 yılında oluşturulan bir komisyon, aracılıktaki kamu tekelinin çağın gereklerine uygun olmadığını ve o zamanki İngiltere, Amerika ve İsviçre gibi ülkelerdeki uygulamaları örnek göstererek, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesini talep etmiştir. Bunun ardından Federal hükümet tarafından önce kurumsal özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verecek bir model düşüncesi hazırlanmış ve modelin İş Teşvik yasasında kabul edilmesi için gereken yasal önlemler hazırlanmıştır.

---

<sup>157</sup> <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55129/geschichte-der-arbeitsvermittlung> (13.01.2014)

Nihayetinde, Federal Almanya’da 1 Ağustos 1994 tarihinde İstihdamı Teşvik Yasası (*Beschäftigungsförderungsgesetz*) ile kurumsal özel istihdam bürolarının faaliyetlerine tamamen izin verilmiştir.<sup>158</sup>

Ekim 1994’te Kurum tarafından 1051 özel istihdam bürosuna faaliyette bulunması için lisans verilmiştir. Aynı yıl içerisinde özel istihdam büroları tarafından 2.996 kişi işe yerleştirilmiştir.

Özel istihdam büroları faaliyette bulunacakları yerdeki iş ajanslarından kapsamlı sınav ve yükümlülüklerle bağlı olan bir izin almak zorundaydılar. 2002 yılının Nisan ayından bu yana söz konusu izin gerekmekte, bunun yerine sadece işyeri açma kaydı yeterli olmaktadır. Personel aracılık hizmetlerine ilişkin yapılan düzenlemelerden dolayı bu hizmetlere ilişkin istatistiki bilgilerin bildirilmesi yükümlülüğü kaldırılmıştır. Bundan dolayı 2002 yılından beri tüm aracılık piyasasına ilişkin herhangi bir istatistiki veri bulunmamaktadır.<sup>159</sup>

1998 yılında SKK III ün yürürlüğe girmesiyle özel istihdam bürolarına görevlendirilme düzenlemesi getirilmiştir. Buna göre, aracılık hizmetinden yararlanan bazı kişilerin uygun görülmesi halinde Kurum tarafından önceden belirlenen özel istihdam bürolarına aracılık fişi (kuponu) ile gönderilmesi söz konusudur. Bu durumda, ilgili kişi aracılık hizmetini özel istihdam bürosundan almakta, özel istihdam bürosu ise aracılık ücretini aracılık fişi yoluyla Kurumdan tahsil etmektedir.

### **2.2.2. İstihdama Yönelik Faaliyetleri**

F.Almanya’da hizmet veren özel istihdam bürolarının görevleri genel olarak aşağıdaki görevlerden<sup>160</sup> oluşmaktadır.

---

<sup>158</sup> Dincher, 1999, s. 2

<sup>159</sup> <http://www.jobbg.de/news/arbeitsvermittlung-in-deutschland/> (05.01.2014)

<sup>160</sup> <http://www.arbeitsratgeber.com/private-arbeitsvermittlung-oder-stellenvermittlung/> (25.02.2014)

- Yeterlilikler, beceri ve eğilimlere ilişkin testlerin oluşturulması,
- Tam ya da kısmi zamanlı uygun bir iş pozisyonunun bulunması,
- İşe başvuru belgelerinin oluşturulmasında yardım,
- Adayları firmalardaki değerlendirmenin yapıldığı merkezlere hazırlama,
- Mülakat görüşmelerine hazırlama,
- Adayların eksikliklerinin giderilmesine yönelik eğitim hizmetinin verilmesi,

F.Almanya'daki özel istihdam büroları geçici istihdam büroları olarak da faaliyet göstermektedirler. Bu tür özel istihdam büroları işçinin gerçek işvereni olmakta, işçiyi çalıştıracak işverenle geçici süreli işgücü talebini karşılayan sözleşme imzalamaktadır.

F.Almanya'da özel istihdam büroları iş bulmak için kendilerine başvuranlardan aracılık hizmeti altında yasal olarak –işe yerleştirilme şartıyla- en fazla 2.000 Avroya kadar aracılık ücreti alabilmektedirler. Mesleki eğitim yeri arayanlara yapılan hizmetlerde ise işverenden ücret alınmaktadır. Sporculara ve sanatçılara yapılan aracılık hizmetinde ise bir ücret sınırlaması yoktur.

Daha önce bahsedilen görevlendirilme düzenlemesi kapsamında, FİA tarafından görevlendirilen özel istihdam büroları yine Kurum tarafından aracılık fişi ile birlikte kendilerine yönlendirilen kişilere hizmet verebilmektedirler. Özel istihdam büroları daha sonra verdikleri hizmetin karşılığını söz konusu aracılık fişi ile FİA'dan tahsil etmektedirler. Bu fişle tahsil edilen miktar 2.000 -engellilerde 2.500- Avrodur. Söz konusu aracılık ücretinin ödenmesi ise kişinin zorunlu sigortaya tabi bir işte çalışması ile çalıştığı ilk 6 hafta sonunda ücretin yarısı, 6 aylık çalışmanın sonunda diğer yarısı ödenmektedir.

Bir özel istihdam bürosundan hizmet alınması söz konusu ise büro ile iş arayan arasında bir sözleşme imzalanmaktadır. Bu sözleşmede aracılık ücretinin kim tarafından karşılanacağına ve ücret sınırlarına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir.

Özel istihdam büroları ile iş arayan arasında yapılan sözleşmede ön ödeme tapılacağıının belirlenmesi; aracılık hizmetinde zaten var olan bir hizmete ek bir ücretin fatura edilmesi; imzanın olmaması; ücret sınırının aşılması ve sözleşmenin iş arayana ibraz edilmemesi gibi durumlarda geçersiz ayılmaktadır.

2002 yılında aracılık hizmetlerine ilişkin yapılan düzenleme ile Almanya'da işe yerleştirme istatistikleri tutulmamaktadır. Ancak 2000 yılında İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü verilerine göre özel istihdam büroları tarafından yaklaşık yarım milyon kişiye aracılık hizmeti verilmiştir. Söz konusu istihdam bürolarına yardım amaçlı hizmet veren vakıflar/dernekler de dahildir. Örneğin 2001 yılında Federal Personel Aracılığı Derneği (*Bundesverband Personalvermittlung e.V*) tarafından yaklaşık 130.000 kişiye aracılık hizmeti verilmiştir.<sup>161</sup>

---

<sup>161</sup> <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55129/geschichte-der-arbeitsvermittlung> (20.01.2014)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### FEDERAL ALMANYA VE TÜRKİYE'DE İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

#### 3.1. İŞKUR İLE FEDERAL ÇALIŞMA AJANSI'NIN KARŞILAŞTIRILMASI

##### 3.1.1. Kurumsal Yapı Çerçevesinde Karşılaştırma

Federal İş Ajansı (FİA) gibi gelişmiş bir ülkede hizmet veren kurumun teşkilatlanma yapısını incelediğimizde örnek teşkil edebilecek birkaç husus dikkat çekmektedir.

FİA'nın öncelikle kurumsal yapısına baktığımızda hacimsel olarak ülkemizdeki bir Bakanlığın teşkilatlanmasına benzemektedir. Uzmanlık birimleri ülkemizdeki bir Genel Müdürlük seviyesinde teşkilatlanmıştır. Oysa İŞKUR'da söz konusu uzmanlık birimleri daire başkanlığı seviyesinde teşkilatlanmıştır. FİA'daki bu seviyede teşkilatlanmanın getirdiği doğal sonuç olarak alt birimlerde daha fazla alt uzmanlık birimlerinin oluşması sağlanmıştır. Örneğin işsizlik sigortası ile ilgili İŞKUR'da bir daire başkanlığı bulunurken FİA'da ise bu konudaki iş ve işlemler Genel Müdürlük seviyesindeki bir birim sorumluluğunda yürütülmektedir.

Teşkilatlanma ile ilgili dikkati çeken bir diğer husus ise FİA'nın Temel Sosyal Yardımlar Ürün Geliştirme; Personel/Organizasyon Geliştirme; Hizmet Sunumu/Müşteri Portalı ile Piyasa ve Entegrasyon/İşsizlik Sigortası birimlerinin her birinde bir "proje yönetimi" alt birimi mevcuttur. Teşkilatlanmadaki isimlendirmelerde örneğini ürün geliştirme ya da geliştirme gibi adların kullanılması faaliyetlerin yürütülmesinde yenilikçi ve gelişime açık politikaların çalışma felsefesi olarak kabul edildiğini akla getirmektedir.

Yine farklı olarak örneğin, ağır engelliler temsilciliği, yolsuzlukla mücadele temsilcisi, merkez eşit muamele görevlisi, işgücü piyasasında fırsat eşitliği görevlisi gibi görevliler/birimler dikkat çekmektedir. Bunların yanında ülkemizde çok fazla

uygulama bulmayan, merkezdeki ve tüm personeli ayrı ayrı temsil eden Merkez Personel ve Ana Personel Kurulları bulunmaktadır. Bu kurullar ülkemizde akla işyerlerindeki sendika temsilciliklerini getirirse de bunlardan tamamen farklı olarak işyerindeki çalışanların tümünün temsil edildiği kurullardır.

FİA'nın internet sayfası açıldığında ziyaret edenler direk olarak ihtiyaç duyduğu bilgilere ya da hizmetlere ulaşabilmektedir. FİA'nın kendisiyle ilgili tanıtıcı bağlantılara/bilgilere ise arka plandaki aramalarla ulaşabilmektedir. Bu durum internet sayfasının vatandaş odaklı bir anlayışla tasarlandığının en iyi göstergesidir. Nitekim, FİA'nın bağlı olduğu Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın internet sitesi incelendiğinde, bakanlığın uhdesinde yürütülen tüm faaliyetlere ilişkin yürütülen politikaların tanıtımı yapılmaktadır. FİA ise kurumca yürütülen faaliyetlerin uygulamasına yani, vatandaşa sunulan hizmetlere yönelik bilgilendirici ve yönlendirici bir internet sayfası düzenlemiştir.

İŞKUR'un internet sayfasında ise kurumu ve kurumca yürütülen faaliyetleri tanıtıcı bilgiler ve görseller daha ön plana alınmıştır. Bu durum vatandaşların kendileri için gerekli olan bilgilendirici materyallere ve bağlantılara ulaşmalarını zorlaştırmaktadır.

FİA bilişim teknolojilerinden faydalanma konusunda ve özellikle yürütülen hizmetlere vatandaşların daha kolay bir şekilde ulaşmasını teminen kendi ana internet sayfasından farklı olarak 7 tane daha internet sitesi oluşturulmuştur. Bunlar;

- ABİ.DE (İkinci seviye eğitimi bitirenler için mesleki yönlendirme ve yüksek öğrenim hakkında bilgilendirici site)
- BERUFENET (Yaklaşık aktif 3.200 adet ve arşivlenmiş 4.800 meslek hakkında ayrıntılı bilgiler içeren site)
- BERUFE.TV (Mesleki yönlendirme kapsamında mesleki eğitim ve yüksek öğrenim bölümü seçimine ilişkin 350'den fazla filmin bulunduğu site)

- JOBBÖRSE (İşverenler ve iş arayanlar için açık iş pozisyonları ve mesleki eğitim uygulama yerlerinin arandığı/kaydedildiği site)
- KURSNET (Mesleki eğitim ve meslek geliştirme eğitimine ilişkin portal)
- PLANET-BERUF.DE (Meslek seçimi, iş başvurusu ve mesleki eğitim konularında birinci seviyedeki 13-17 yaş arası öğrencilere yönelik site)
- STATİSTİK.ARBEİTSAGENTUR.DE (Kurumun istatistiki verilerinin yer aldığı site)

FİA'nın sahip olduğu çok iyi bütçe imkanları ve kurumsallaşmış yapısından dolayı daha önce ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı üzere bazı hizmet birimleri kurum dışında ayrı bir binada ve/veya şehirde hizmet vermektedir. Söz konusu birimler aşağıda yer almaktadır.

- Yurtdışı İşgücü Piyasaları ve Meslekleri Aracılık Merkezi, Bonn,
- İşgücü Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü, Nürnberg,
- Federal İş Ajansı Yönetim Akademisi,
- Federal İş Ajansı Yüksek Okulu,
- Federal İş Ajansı Bilişim Teknolojileri-Sistem Merkezi,
- Federal İş Ajansı Hizmet Merkezi,
- Aile Sandığı.

Bunlardan en dikkat çeken Kuruma ait bir yüksek okulun olmasıdır. Kurum burada eğitim alanlara burs imkanı ve kurumda mesleki uygulama imkanı sağlamaktadır.

Kurumda hizmet içi eğitim konusunda hizmet veren yönetim akademisinin de görevleri incelendiğinde özellikle yönetim kurulu üyeleri gibi üst yöneticilerin kalifikasyonlarının artırılması görevi ile farklılaşmaktadır. Üst yöneticilerin



eğitiminin bu denli önemsenerek bununla ilgili bir birimin oluşturulması dikkat çekici bir durumdur.

FİA'nın idari özerkliğe sahip yönetimi incelendiğinde, merkezdeki işçi, işveren ve kamu kurumları temsilcilerinden oluşan üçlü yapı merkezde 7 şer temsilcinin katılımıyla 21 üyeden; taşradaki birimlerinde ise aynı şekilde 4 er temsilci olmak üzere toplam 12 katılımcıdan oluşmaktadır. İŞKUR'da ise taşradaki il müdürlüklerinde idari özerkliğe sahip bir yapı olmamakla birlikte İl İstihdam Kurulları yaptıkları iş itibariyle benzerlik taşımaktadır. İki kurum arasındaki bu farklılığın ülkelerin yönetim şeklindeki farklılıktan kaynaklandığı aşikardır. Öte yandan, 665 sayılı KHK<sup>162</sup> ile ÇSGB'nin taşra teşkilatı olan Çalışma Bölge Müdürlüklerinin İŞKUR'a devredilmesi Kurumun taşra teşkilatını güçlendirmiştir.

**Tablo 6: İŞKUR'da Çalışan Personel Sayılarının Yıllara Göre Değişimi**

Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Personel Sayısı	2.444	2.465	2.526	2.827	3.189	3.983	6.536

*Kaynak: İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, s. 27*

Tablo 6'nın incelenmesinden, 2006-2009 yılları arasında İŞKUR personel sayısındaki değişimin fazla olmadığı, 2009 yılından sonra istihdam edilen personel sayısının artmaya başladığı ve özellikle 2012 yılında Kurum personel sayısının yaklaşık % 50'den fazlası oranında personelin istihdam edildiği görülmektedir. Bu artışın en büyük sebebi 2012 yılında istihdam edilmeye başlanan İş ve Meslek Danışmanlarıdır. 2013 Mayıs tarihi itibariyle görev yapan İş ve Danışmanı sayısı 3.929'dur.<sup>163</sup>

<sup>162</sup> Kabul Tarihi: 11.10.2011 tarihi, R.G: 202.11.2011, Sayı: 28103 (Mükerrer).

<sup>163</sup> Karagülle ve Gökay, 2013

**Tablo 7: Her İki Kurumun 2012 Yılındaki Bütçeleri ile Personel Sayıları**

Federal İş Ajansı Bütçesi <sup>a</sup>	İŞKUR Bütçesi <sup>b</sup>	İŞKUR Personel Sayısı <sup>c</sup>	Federal İş Ajansı Personel Sayısı <sup>ç</sup>
~ 217 Milyar TL (72,2 Milyar €)	2,8 Milyar TL	6.536	108.536

*Kaynak: a) Jahresrechnung der BA, 2012, s. 52, b) İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s. 51, c) İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s. 27, ç) Geschäftsbericht, 2012, s.51*

Gelişmiş bir ülkenin kamu istihdam kurumu olan FİA'nın ne kadar büyük bir bütçeye ve personel sayısına sahip olduğu Tablo 7'den kolayca anlaşılabilir. Ayrıca, FİA 2012 yılındaki bütçesi yaklaşık 7,75 Milyar TL (2,5 Milyar €) fazlalık vermiştir.<sup>164</sup>

### **3.1.2. Kurumların Faaliyetleri Çerçevesinde Karşılaştırma**

Her iki kamu istihdam kurumunun son yıllarda istihdama yönelik faaliyetlerine ilişkin yapılan yasal düzenlemeler önemli değişiklikler getirmiştir. Bu değişiklikler ülkenin sahip olduğu ekonomik ve sosyal durumlarında meydana gelen değişimler sonucu yapılmıştır. Bu konulara kurumlar özelinde aşağıda kısaca değinilmiştir.

FİA'nın faaliyetlerini incelemeyi önce 2002 yılında Kurumda Sayıştay tarafından yapılan incelemelerde işe yerleştirme istatistiklerinde manipülasyon yapıldığının tespit edilmesinden sonra, Kurum kamuoyunun gündemine yerleşmiş ve ardından daha önce bahsedilen Hartz yasal düzenlemeleri yapılmıştır. Bu düzenlemelerle işgücü piyasasının işsizlikten daha az etkilenmesi için esnekleştirilmesi sağlanmıştır.

<sup>164</sup> Jahresrechnung der BA, 2012, s. 52

Öte yandan, işsiz kalan işgücünün tekrar işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması için 1 Ocak 2005 yılında yapılan yasal düzenlemeler (Hartz IV) ile yerel düzeyde iş ajansı çalışanları yanında belediye çalışanları ile birlikte hizmet verilen yine FİA'ya bağlı iş merkezleri kurulmuştur. İş merkezlerinde, sosyal yardım alan işsiz işgücünün, işgücü piyasasına tekrar entegre edilmesini sağlamak için hizmet verilmektedir. Daha önce işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alanların bu ödeneği aldıktan sonra işsizliğin devam etmesi halinde, kişi sosyal yardım almak üzere belediyelere başvuruyordu. Bu durum, çalışabilecek potansiyele sahip işgücünün FİA'nın kontrolü dışına çıkmasına sebep oluyordu ve işsiz işgücünün işgücü piyasasına tekrar entegrasyonunu zorlaştırıyordu. Bugün gelinen noktada, FİA bu durumda olan kişilere bir yandan maddi yardımlarda bulunurken diğer yandan da işgücü piyasasına tekrar dahil edebilmek için gerekli önlemleri kişiye özel olarak belirlemekte ve uygulamaktadır.

**Tablo 8: FİA Tarafından Uygulanan İşgücü Piyasası Enstrümanları**

<b>1) Etkinleştirme ve Mesleki Entegrasyon</b>	<b>4) Çalışmaya Başlama</b>
Aracılık bütçesi	<i>Bağımlı Çalışmanın Teşviki</i>
Etkinleştirme ve mesleki entegrasyon önlemleri	Dahil edilme yardımları
Engellilerin deneme/tecrübe istihdamı	Zorunlu sigortaya tabi bağımlı bir işe başlama parası
Engelliler için iş yardımı	<i>Bağımsız Çalışmanın Teşviki</i>
<b>2) Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitim</b>	İş yeri kurmada para yardımı
Mesleğe girişte refakat	Serbest çalışmaya başlama parası
Mesleğe hazırlayıcı eğitim önlemleri	<b>5) Engellilerin Katılımına Yönelik Önlemler</b>
Giriş kalifikasyonu	<b>6) İstihdam Sağlayıcı Önlemler</b>
Mesleki eğitime refakat yardımları	Çalışma fırsatları
İşletme dışında mesleki eğitim	Çalışma ilişkisinin teşviki
Mesleki eğitim tazminatının ödenmesinde ek yardımlar	İstihdam aşamalı halk çalışması
Meslek eğitiminin tamamlanması için işverene yapılan yardımlar	<b>7) Serbest/Diğer Teşvik</b>
<b>3) Meslek Geliştirme Eğitimi</b>	SKK II'ye göre serbest teşvik
Meslek geliştirme eğitiminin teşviki	AB Globalleşme Fonu
Çalışma ücreti ek yardımı	
Kısa çalışma esnasında mesleği geliştirme	

*Kaynak: Arbeitsmarkt 2012, s. 121*

2012 yılında yukarıdaki tabloda ayrıntıları belirtilen FİA tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarından yaklaşık 6,5 Milyon kişi faydalanmıştır.<sup>165</sup> Bu kişilerden 4,1 Milyonu temel sosyal yardımlardan faydalanan kişilerden oluşmaktadır.

<sup>165</sup> Arbeitsmarkt 2012, s. 121

Tablo 8 incelendiğinde, çok kapsamlı ve detaylı bir şekilde enstrümanların belirlendiği dikkat çekmektedir. Önceki bölümde açıklamalarına değinmiş olduğumuz enstrümanlar incelediğinde, kişinin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamaya yönelik, genelde kesin bir çerçevesi olmayan ve kişilere göre özel düzenlemeler olduğu izlenimi yaratmaktadır. Söz konusu enstrümanların kişiye uygulanması halinde işgücü piyasasına hala entegrasyon sağlanamıyorsa, uygulayıcıya entegrasyonun sağlanması için inisiyatif kullanma yetkisi tanınmaktadır. Örneğin 7 numaralı serbest/diğer teşvik başlığında, kişiye özel teşvik paketinde, tüm başlıklarda yer alan önlemler kişinin işgücü piyasasına dahil olmasını sağlayamıyorsa, kişiye özel tedbirlerin veya teşviklerin belirlenerek uygulanabileceği belirtilmektedir.

Söz konusu enstrümanların uygulanmasında Kurum tarafından her aşamada maddi teşvikler yapılabilmektedir. Tedbirlerin uygulanması bizzat Kurum tarafından yapılabildiği gibi özellikle mesleki eğitim ve meslek geliştirme eğitimlerine ilişkin eğitimler dışarıdan hizmet alınması yoluyla yapılabilmektedir.

FİA'nın yürüttüğü görevleri incelediğimizde belki de en önemlisi işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde gerekli olan işgücünün yetiştirilmesinde oynadığı roldür. Kurum bu konuda işveren ve eğitim kurumları arasında adeta bir köprü vazifesi üstlenerek koordinasyon görevini yürütmektedir. Bu kapsamda, F.Almanya'daki ikili mesleki eğitim sistemine göre, mesleki eğitim uygulama yerlerinin bulunmasında aracılık hizmeti Kurum tarafından verilmektedir. Bu hizmet sayesinde Kurum işgücü piyasası ile bağını ilk defa kuracak olan işgücünün birleştirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Bunun en iyi göstergesi, Kurumun çok zengin içeriğe sahip mesleki eğitime ilişkin bilgi kaynaklarıdır. Yine Kurum tarafından sadece mesleki eğitim konularına özel farklı internet sayfaları oluşturulmuştur.

Ülkemizde de İŞKUR'la ilgili yapılan çeşitli yasal değişiklikler sonunda faaliyetlerinde değişim yaşanmıştır. Kurum tıpkı gelişmiş ülkelerdeki modern kamu

istihdam kurumları gibi mesleki eğitime ağırlık vermeye, işgücü piyasasına yönelik aktif istihdam politikaları belirlemeye ve uygulamaya başlamıştır.

İŞKUR bünyesinde istidam edilen iş ve meslek danışmanları Kurumun yürüttüğü faaliyetlere oldukça ivme kazandırmıştır. İŞKUR'da unvan bazında personelin istihdam edilmesi faaliyetin yürütülmesinde sürekliliği ve uzmanlaşmayı beraberinde getirmiştir.

Örneğin, İş ve Meslek Danışmanlarının kurumda göreve başladıktan sonra, sunulan danışmanlık hizmetlerinin de büyük bir ivme kazandığı 2012 yılı stratejik eylem planındaki bir eylemden açıkça görülmektedir. Bu eyleme göre 2012 yılında 150.000 kişiye iş danışmanlığı hizmetlerinden yararlandırma hedef olarak konmuş ancak, yılsonunda bu hedefin yaklaşık beş katı olan 741.691 kişiye söz konusu danışmanlık hizmeti sunulmuştur.<sup>166</sup>

İş ve Meslek Danışmanları sadece işsizlere yönelik değil aynı zamanda işveren danışmanlığı ve portföylerinde belirlenen okullara yönelik de danışmanlık hizmetleri vermektedirler. Nitekim, Kurumun 2012 Yılı Faaliyet Raporu'nda İş ve Meslek Danışmanları tarafından işveren danışmanlığı kapsamında yapılan ziyaretler, özel sektörden alınan işgücü talep sayısını artırmıştır. Söz konusu özel işyeri ziyaret sayısı 2011 yılında 70.505 iken, 2012 yılında bu sayı % 173 oranında artarak 192.258 'ye yükselmiştir.

Dikkat çekici bir diğer veri ise Kuruma iş aramak için başvuranların sayısıdır. 2011 yılında bu veriye ilişkin sayı 1.398.355 iken, 2012 yılında yaklaşık %100 aratarak 2.296.325'e yükselmiştir.

Yine 2011 yılında 595.987olan açık iş sayısı 2012 yılında yaklaşık %50 oranında artarak 851.136'e yükselmiştir.

---

<sup>166</sup> İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu, S. 107

Bu veriler, Kurumda yeni istihdam edilen İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılan danışmanlık faaliyetlerinde 2011 yılına göre çok iyi artış sağlandığı açıkça görülmektedir.

İŞKUR tıpkı FİA'nın yaptığı gibi 2010 yılından beri hizmet noktaları oluşturup buralarda hizmet vermeye başlamıştır. İlgili kurum ve kuruluşlarla yaptığı protokollerle bu hizmet noktalarının sayısını her geçen yıl artırmaktadır.

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin çoğunluğunun mesleki yeterliliğinin olmamasından dolayı Kurum tarafından bu işsizlere kalifikasyon kazandırılmasına yönelik aktif işgücü piyasası programlarına ağırlık verilmektedir.

İŞKUR, 2011-2015 Stratejik Planı'nda yer alan "Öncelikli olarak mesleği olmayanlardan olmak üzere Kuruma kayıtlı 400.000 işsizi aktif işgücü programlarından yararlandırma" hedefi kapsamında aktif işgücü programları geliştirmek ve etkinliğini artırmak üzere 2012 yılında gerçekleştirmek üzere eylem planları belirlemiştir. Bu eylem planları incelendiğinde; TYÇP'lerden, UMEM Projesi kapsamında düzenlenen kurslardan, engelli ve hükümlü-eski hükümlülere yönelik düzenlenen kurslardan, hizmet satın alınması yoluyla veya işbirliği halinde düzenlenen programlardan ve işbaşı eğitimlerinden yararlanan katılımcı sayılarını artırmaya yönelik hedefler belirlenmiş ve bunlara göre faaliyetler yürütülmüştür.

İŞKUR tarafından 2012 yılında aktif işgücü piyasası programları kapsamında 464.645 işsizin faydalandığı 27.351 kurs/program açılmıştır.<sup>167</sup> Söz konusu programların alt dalları itibariyle ayrımı aşağıda Tablo 9'da gösterilmektedir

---

<sup>167</sup> İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s. 67

**Tablo 9: İŞKUR tarafından 2012 yılında aktif işgücü piyasası programları**

<b>Kurs Türü/Program</b>	<b>Kurs Sayısı</b>	<b>Kursiyer Sayısı</b>
Çalışanların Mesleki Eğitimi	370	8.453
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	198
GAP-II	138	3.342
GAP-II Toplum Yararına Çalışma Programları	86	5.399
GAP-II Girişimcilik	21	522
GAP II UMEM	66	1.127
GAP II UMEM İEP	56	700
Girişimcilik	900	24.953
Hükümlülere Yönelik Kurslar	334	4.483
İşgücü Yetiştirme Kursları	6.140	150.470
Toplum Yararına Çalışma Programı	4.936	186.599
Engelli Kursları	574	6.272
İşbaşı Eğitim Programı	8.018	18.570
UMEM	2.359	41.054
UMEM-İEP	3.333	12.503
<b>Genel Toplam</b>	<b>27.351</b>	<b>464.645</b>

*Kaynak: İŞKUR 2012 Faaliyet Raporu, s. 68*

Tablo 9’da yer alan işgücü programları incelendiğinde, genelde topluluklara yönelik kurslar şeklinde kalifikasyonun artırılması ya da edinilmesine yönelik programlar olduğu gözlemlenmektedir. Bu kurslardan en fazla TYÇP ve İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılım sağlanmıştır. Buna karşın, İEP en fazla düzenlenen program olmasına karşın katılımcı sayısı az seviyede gerçekleşmiştir.



**Tablo 10: İŞKUR Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı İstatistikleri**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Kurs sayısı</b>	97	278	622	1.085	1.888	7.897	3.120	6.985	9.631
<b>Kursiyer sayısı</b>	1.641	5.518	12.424	19.604	32.206	166.713	154.034	140.415	206.946

*Kaynak: Hüseyin Gökmen, (2013), s. 11*

Tablo 10 incelendiğinde, mesleki eğitim kurs sayılarının düzenli olarak arttığı ancak, 2009 yılında Dünyada yaşanan ekonomik gelişmelerin ülkemizdeki işsizlik üzerine etkisini azaltabilmek için kurs sayısının çok fazla sayıda artırıldığı, bir sonraki yıl söz konusu sayının azaltılmasından anlaşılmaktadır. Öyle ki, bu durum katılımcı sayısında yaşanan ani değişimden de anlaşılabilir. Genel olarak değerlendirdiğimizde ise Kurum tarafından düzenlenen kurs sayılarının örneğin 2009 ile 2012 kıyaslamasında üç kat arttığı gözükmektedir.

Kısaca, İŞKUR ile FİA'nın faaliyetlerini genel olarak incelediğimizde, ana çerçevede çok farklılığın olmadığı ancak, uygulamada FİA'nın gelişmiş bir ülkenin kamu istihdam kurumu olarak sahip olduğu; kurumsallık, uzman personel, bütçe, kayıtlı ve eğitilmiş işgücü, daha istikrarlı ekonomi gibi avantajlardan dolayı İŞKUR'dan ayrılmaktadır. Bu farklılıklar doğal olarak faaliyetlerine de yansımaktadır. Örneğin FİA'nın aktif işgücü piyasası programlarını incelediğimizde kişilere teşvik anlamında maddi yardım yapılabilen işgücü programları mevcuttur. Bu teşvikler yoluyla kişinin işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması için eksiklikler mevcutsa giderilmekte ya da direk maddi yardım yapılarak kişinin işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanmaktadır.

## 3.2. TÜRKİYE VE F.ALMANYA'DAKİ ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

### 3.2.1. İstihdam Faaliyetleri Çerçevesinde Karşılaştırılması

Özel istihdam bürolarının her iki ülkedeki faaliyetlerine bakıldığında genel olarak aynı olduğu ancak, geçici iş ilişkisi ve uygulamada bazı farklılıkların mevcut olduğu fark edilmektedir.

Göze çarpan en belirgin farklılık Federal Almanya'daki istihdam bürolarının geçici istihdam büroları olarak da faaliyet göstermeleridir. Bu şekilde hizmet veren özel istihdam büroları işçinin gerçek işvereni olmakta, işçiyi çalıştıracak işverenle geçici süreli işgücü talebini karşılayan sözleşme imzalamaktadır. Ülkemizde ise Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin<sup>168</sup> 4 üncü maddesine göre, özel istihdam bürolarının mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamayacakları hükmedilmiştir.

Ülkemizde istihdam bürolarının işçiden ücret alması yasak olduğundan sadece işverenden ücret alabilmektedirler. Tabi ki bazı istisnalar mevcuttur. F.Almanya'da ise bunun tam tersi, işçiden en fazla 2.000 Avroya kadar ücret alınmaktadır. Ancak, söz konusu ücret mesleki eğitim yeri arayanlardan alınmamakta, bunun yerine işverenden alınmaktadır. Bu ücretin ödenmesindeki en temel şart ise zorunlu sigortaya tabi bir işe başlanması ve taksitler halinde ödenmesidir.

Bir diğer farklılık ise, F.Almanya'da özel istihdam büroları daha önce faaliyette bulunacakları yerdeki iş ajanslarından kapsamlı bir sınav ve yükümlülükleri olan bir izin almak zorundaydılar. 2002 yılında yapılan düzenleme ile söz konusu izin zorunluluğu kaldırılmıştır. İzin yerine sadece işyeri açma kaydı

---

<sup>168</sup> R.G. Tarihi: 19.03.2013, Sayı: 28592

yeterli olmaktadır. Yine aynı düzenleme ile aracılık hizmetlerine ilişkin istatistiki bilgilerin bildirilmesi zorunluluğu da ortadan kaldırılmıştır.

Ülkemizde ise Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 5 inci maddesine göre, özel istihdam bürolarının İŞKUR'dan izin belgesi almaları ve alınan bu izin belgelerini üç yılda bir yenilemeleri gerekmektedir. Aynı yönetmelik gereği, işe aracılık yaptıkları işgücüne ilişkin istatistikleri de İŞKUR'a düzenli olarak göndermek zorundadırlar.

SKK III'deki etkinleştirme ve mesleki entegrasyon önlemleri çerçevesinde FİA bazı durumlarda kişileri önceden yetkilendirdiği özel istihdam bürolarına aracılık hizmetlerinden faydalanmak üzere gönderebilmektedir. 1998 yılında yapılan düzenleme ile yürürlüğe giren uygulanmaya göre, kişiye özel, istihdam bürosundan aldığı hizmetin ücretinin FİA tarafından ödeneceği anlamına gelen bir aracılık fişii verilmektedir. Bu fişii sayesinde, kişi özel istihdam bürolarının hizmetlerinden ücretsiz olarak faydalanabilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşgücü piyasasında yaşanan gelişmelerin etkisi, günümüz toplumlarında işgücü piyasasını ekonominin gelişiminde ve toplumun refahında en önemli belirleyici unsur haline getirmiştir. Bugün ülkelerin ekonomik düzeydeki gelişmişlikleri belirlenirken işgücü piyasasına ilişkin birçok kriterin göz önüne alınması bu durumun önemli göstergelerinden biridir.

Bu kapsamda, işgücü piyasasına yönelik olarak yapılan işe aracılık faaliyetleri gerek toplumu gerekse ekonomiyi doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiğinden çok büyük öneme sahiptir. İşe aracılık faaliyetinin işgücü piyasasına ilişkin en temel görev olduğundan işe aracılık faaliyetlerinin kurumsal olarak kamu tekelinde yürütülmesi gerektiği düşüncesi ile kamu istihdam kurumları ve ardından yaşanan gelişmeler sonucunda özel istihdam kurumları kurulmuştur. Bu temel görevde yaşanan değişim kamu istihdam kurumları ile özel istihdam kurumlarının faaliyetlerinde de değişime sebep olmuştur.

Aracılık hizmeti ilk başlarda klasik anlamda sadece iş arayanla işçi arayanı yani işgücü piyasasındaki arz ve talebi eşleştirmekten ibaretti. Ancak, ekonomilerde ve teknolojiye yaşanan gelişmelerin işgücü piyasasına yansımaları, işgücünün mesleki anlamda kendisini sürekli yenileyen ve geliştiren bir yapıya sahip olması gerekliliğini ortaya koymuştur. Yaşanan bu gelişmelere işgücü piyasasındaki tüm aktörlerin ayak uyduramaması halinde, gelişmeler işsizlik oranlarında artışa sebep olabilmektedir. Bu nedenlerden ötürü, günümüzde kamu istihdam kurumları sadece klasik anlamda işe aracılık faaliyetlerini değil aynı zamanda mesleki eğitim, aktif işgücü programları, işsizlik sigortası işlemleri, istihdama yönelik faaliyetler, işsizliğin önlenmesine yönelik faaliyetler, işgücü arz ve talebinin belirlenmesi için işgücü piyasası analizi ve iş ve meslek analizleri gibi faaliyetleri yerine getirmektedirler.

İşe aracılık faaliyetleri kamu istihdam kurumlarının performansını ölçen en önemli göstergelerden biridir. Buradan yola çıkarak, aracılık faaliyeti dışında

yürütülen diğer söz konusu faaliyetlerin aracılık faaliyetlerinden bağımsız olduğunu düşünmek yanlış olur. Nitekim, aracılık faaliyetleri dışında yürütülen faaliyetlerin yegane temeli ya da hedefi işgücünün istihdam edilmesini ya da edilebilirliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda, kamu istihdam kurumları hizmet verdikleri işgücünü, piyasasının istediği şartlarda hazırlayarak, ona gerekli yeterlilikleri kazandıracak faaliyetlerde bulunmaları halinde daha iyi işe yerleştirme sonuçlarına ulaşabilirler.

Gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı işgücü oranlarının fazlalığı, mesleki eğitimdeki yetersizlikler, eğitim seviyesinin düşüklüğü, ekonomik geri kalmışlık ve yapısal işsizlik gibi işgücünün istihdamını daha da zorlaştıran nedenlerin gelişmiş ülkelere göre daha fazla olması bu ülkelerdeki kamu istihdam kurumu ile özel istihdam bürolarının işe yerleştirme oranlarını azaltmakta ya da genel anlamda faaliyetlerini zorlaştırmaktadır.

Bu kapsamda, FİA ile İŞKUR'un faaliyetlerini genel olarak değerlendirmek gerekirse, FİA öncelikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ölçmeye yönelik çalışmalarla tespit etmekte ve daha sonra işgücü piyasası analizlerine göre işgücü piyasasına yönelik program ve politikalar belirlemektedir. Bu kapsamda, belki de dikkat çeken en önemli unsur, FİA'nın işgücünü daha henüz okulda iken işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yönlendirmesi ve yetiştirmesidir. FİA'nın mesleki eğitime ilişkin faaliyetlerinin diğer faaliyetlere göre çok daha fazla ağırlıkta olması bu durumun en önemli göstergesidir. Kısaca, FİA'nın işgücünün mesleki eğitiminde işgücü ile işgücü piyasası arasında üstlendiği köprü rolüdür.

Öte yandan, İŞKUR'un faaliyetlerine bakıldığında son yıllarda Kurumun performansının çok ciddi oranlarda artmaya başladığı karşılaştırma bölümünde değindiğimiz faaliyetlere ilişkin sayısal verilerin incelenmesinden kolayca anlaşılmaktadır. Bu durum, İŞKUR'un artık istenen seviyede faaliyetlerini işgücünün ihtiyaçlarına ve yetiştirilmesine yönelik olarak belirlediğini göstermektedir. Ancak, söz konusu artışlar tek başına tabii ki yeterli değildir. Çünkü bu artışların İŞKUR'da

istihdam edilen İş ve Meslek Danışmanları ile sağlandığı düşünülmektedir. Oysa, ülkemiz işgücü piyasasının çözülmesi gereken birçok yapısal sorunları mevcuttur. Yapılan bu değerlendirmeler neticesinde FİA'da görülen ve İŞKUR'da uygulanabilecek bazı önerilere aşağıda yer verilmiştir.

- İŞKUR'un kurumsal yapısını incelediğimizde dikkati çeken önemli bir eksiklik, kurumun teşkilatlanmasının hem merkezde hem de taşrada yeterli düzeyde olmadığıdır. Yürüttüğü faaliyetler bakımından toplumun tamamını direkt ya da dolaylı olarak ilgilendiren bir kurumun merkez teşkilatı bir Bakanlık teşkilatlanması gibi olmalıdır. Daire başkanlıkları genel müdürlük seviyesinde ve genel müdürlüklerin altında ise uzmanlık alanlarına göre daire başkanlıkları ihtisas edilmelidir. Bu teşkilatlanmanın sağlanması halinde Kurum tarafından yürütülen hizmetler daha alt alanlarda teşkilatlanacak ve hizmetlerde uzmanlık sağlanabilecektir. Örneğin ülkemizde tıpkı İŞKUR gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olan SGK, bahsedildiği gibi bir teşkilatlanmaya sahiptir.

Taşrada ise Kurum illerde teşkilatlanmış ancak, ilçelerde teşkilatlanmamıştır. Her ne kadar böyle bir ihtiyacın olmadığı düşünülse de en azından küçük bir yapıda da olsa ilçelerde teşkilatlanmaya gidilmelidir.

- İkinci bir diğer önemli husus da, İŞKUR'un personel sayısıdır. Her ne kadar personel sayısını -son alınan İş ve Meslek Danışmanları sayesinde- 2012 yılındaki personel sayısını 2011 yılına göre %50'den (3.983 kişiden 6.536 kişiye) fazla artırsa da bu rakamlar hale yeterli seviyede değildir. Nitekim, daha önce belirtildiği gibi 2012 yılı verilerine göre FİA'nın 108.536 çalışmanı vardır. Yani personel sayıları karşılaştırılmayacak kadar farklıdır. Personel sayılarını oranladığımızda FİA'nın yaklaşık 17 kat daha fazla personele sahip olduğu görülmektedir. Zaten, FİA Federal Almanya'da en fazla personelin çalıştığı en büyük kamu kurumu hem de ülkenin en

büyük işvereni konumundadır.<sup>169</sup> İŞKUR faaliyetlerindeki etkinliğin sağlanabilmesi için de personel sayısının artırılması gerekmektedir.

- FIA'nın mesleki eğitimde oynadığı role ilişkin değerlendirme yapılmıştı. İŞKUR'un da buna benzer şekilde işgücü piyasası ve okullar arasında bir köprü rolünü üstlenerek koordinasyonu sağlayan bir kurum olması gerekmektedir. Merkezde İŞKUR işgücü piyasası analizi ile gerekli mesleki yeterlilikleri tespit etmeli ve buna göre Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili kurumlarla işbirliğini sağlayarak gerekli mesleki eğitim sağlanmalıdır. Mesleki eğitim sistemimize bakıldığında en önemli sorunun sektörle eğitim kurulu arasındaki kopukluktan bahsedilmektedir. Bu boşluğu tıpkı Federal Almanya'da olduğu gibi İŞKUR doldurmalıdır. Aksi takdirde ülkemiz sadece işgücü kaybı yaşamayacak, buna ek olarak bu işgücünün ekonomide sebep olduğu katma değer kaybı ülkenin gelişimini kötü yönde etkilemeye devam edecektir. Ülkemizde kopuk bir yapıda işleyen mesleki eğitim sistemi ne yazık ki ülkenin en önemli sorunlarından biridir.

- FIA ve İŞKUR'un bütçelerini de incelediğimizde ülke farklılıklarından kaynaklanan büyük farklılıkların olduğu gözlemlenmektedir. Daha önce de Tablo 7'de belirtildiği gibi FIA'nın bütçesi yaklaşık 217 Milyar TL (72,2 Milyar €) İŞKUR'un bütçesi ise 2,8 Milyar TL'dir. Bütçe miktarlarını oranladığımızda 77,5 kat daha fazla olduğu gözükmemektedir. Tabii ki bu durum Federal Almanya'ya özel bir durumdur. Ancak, şunu da göz ardı etmemek gerekir ki İŞKUR gibi çok önemli görevleri yerine getiren bir kurumun bütçesi kesinlikle artırılmalıdır. Nitekim, son yıllarda bütçesi ve personel sayısı artırılan İŞKUR'un işe yerleştirme oranlarının arttığı gözlemlenmiştir.

- Ekonomik gelişmeler tüm ülkeleri olduğu gibi Federal Almanya'yı da etkilemiş ve bu etkilenmeden en başta ülkede yaşayan yabancılar etkilenmiştir. Nitekim, ülkedeki genel işsizlik oranına baktığımızda 2012 yılı verilerine göre %6,8 iken, vatandaşlarımız arasındaki işsizlik oranı ise %22 olmuştur. Bu denli yüksek

---

<sup>169</sup><http://www.mz-web.de/wirtschaft/bundesagentur-die-groesste-behoerde-in-deutschland,20642182,17728344.html> (05.03.2014)

işsizlik verilerine vatandaşlarımızın yeterince mesleki kalifikasyona sahip olmaması sebep olmaktadır. Bu kapsamda, vatandaşlarımız arasındaki işsizliğin azaltılması, aktif istihdam politikalarından daha fazla vatandaşımızın yararlanmasının ve tam istihdamlarının sağlanması, mesleki yeterliliklerinin artırılarak gelirlerinin artırılmasının sağlanabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın buradaki yurtdışı birimlerinde görev yapacak personelinin seçiminde bazı hususlara dikkat etmesi gerekmektedir. Görev yapacak personel, FİA'nı kurumsal yapısını, işleyişini, faaliyetlerini ve sunduğu hizmetleri, ilgili mevzuatını iyi bilmesi gerekmektedir. Her şeyden önce tüm bunların yapılabilmesi için görev yapacak personelin Almanca diline hem yazıda hem de konuşmada çok iyi hakim olan görevinde tecrübeli kişilerden seçilmesi gerekmektedir.

- İŞKUR'un mevcut internet sitesini vatandaşa sunduğu hizmetlere göre düzenlenmesi ve içeriğinin daha fazla bilgilendirici materyallerle zenginleştirilmesi gerekmektedir.
- Son olarak özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin incelemelerden de anlaşılacağı üzere, F.Almanya özel istihdam bürolarının kurulmasında sağladığı kolaylıklar ülkemizdeki bürolar için de sağlanabilir. Özel istihdam bürolarına istihdam sağlamaları koşulu ile teşvikler verilebilir.



## KAYNAKÇA

Alper Y. (2003) “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan İş Kurumu’na”, İş Güç Dergisi C.5, S.2,

Arbeitsmark 2012 “Jahres Bericht des Bundesagentur für Arbeit”

Ausbildungsbegleitende Hilfen, 2013, Informationsblatt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, s.2

A-Z der Arbeitsförderung, (2014) Herausgeber; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, s. 50-51

Bilgin Z. E. (2007) “Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’de Görünümü”, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 58-59.

Bulut S. (2010) “Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği”, s.34

ÇSGB 2012 Yılı Faaliyet Raporu, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Faaliyet Raporu”, s.69

Demirci S. (2011) “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, s.140

Dincher R.(1999) “Private Arbeitsvermittlung in Deutschland”, Zwischenbericht, s.2

Durchführung von Modellprojekten „Bürgerarbeit“, (2011)

Finanzielle Hilfen auf einen Blick, (2013) Herausgeber; Bundesagentur für Arbeit Marketing, 2013, s. 25

Förderung Auf Einen Blick (2012) Herausgeber; Bundesagentur für Arbeit, s. 41

Förderung der beruflichen Ausbildung (2012) Herausgeber; Bundesagentur für Arbeit

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung (2012) Herausgeber; Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Geschäftsbericht 2012, Einundsechzigster Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit, s.50-51

Gökmen H. (2013) Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Eğitim Slaytı,

Jahresrechnung der BA 2012, s. 52

İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu

Karabulut, A. (2007) *“Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”* Uzmanlık Tezi, s.76

Karagülle B. ve Gökay C. C. (2013) İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanlığı, Eğitim Slaydı, s. 5-9-10

Kumaş H. (2010) Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum, Sosyoekonomi Dergisi, s. 139

Merkblatt für Arbeitslose, (2013) Herausgeber; Bundesagentur für Arbeit Marketing,s. 23

Pıçak, M. (2004). *“İstihdam ve Türkiye İş Kurumu’nun İstihdama Etkisi”*. *Yüksek lisans Tezi* s.70

Reichsarbeitsblatt 1939 I, s.2

Saymen, F. H. (1954) Türk İş Hukuku, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası [Aktaran: Uçkan B. (2005) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi]

SELEK C. (2005) “Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları”, Yüksek Lisans Tezi

SGB II Fachliche Hinweise, (2012) Herausgeber; Bundesagentur für Arbeit, s.6

Siegers – Bernd Baron v. Maydell, (2000) *Organisation Einschließlich Verwaltung sowie Finanzierung der Deutschen Arbeitsverwaltung, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht*, ss. 39-40

Sosyal Güvenlik, (2012) Herausgeber; Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat Information,s. 22

Trampusch, Christine, 2002, s. 35, “Die Bundesanstalt für Arbeit und das Zusammenwirken von Staat und Verbänden in der Arbeitsmarktpolitik von 1952 bis 2001” (MPIfGWorkingPaper 02/5),

Tuncay A. C. (2002). “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu”. *Çimento İşveren*. C.16, S.2., ss.4-10.

Uçkan B. (2005) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi

<http://www.arbeitsagentur.de>, Federal İş Ajansı resmi internet sayfası

<http://www.bmas.de>, Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı resmi internet sitesi

<http://www.iskur.gov.tr>, İŞKUR resmi internet sayfası

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Geschichte-der-BA).

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485395>

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27200/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueberuns/Aufbau-und-Organisation/Aufbau-und-Organisation-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueberuns/Aufbau-und-Organisation/Aufbau-und-Organisation-Nav.html)

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485455>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm>

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29904/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/FBA/FBA-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29904/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/FBA/FBA-Nav.html)

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29928/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/ZAV-Nav.html)

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29920/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/IAB/IAB-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29920/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/IAB/IAB-Nav.html)

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29924/Dienststellen/besondere-Dst/ITSYS/Startseite-index.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29924/Dienststellen/besondere-Dst/ITSYS/Startseite-index.html)

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29908/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/BA-SH/BA-SH-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29908/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/BA-SH/BA-SH-Nav.html)

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_29912/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/Familienkasse/Familienkasse-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_29912/Navigation/Dienststellen/besondere-Dst/Familienkasse/Familienkasse-Nav.html)

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/Vermittlung/ArbeitbeiiinternationalenOrganisationen/index.htm>

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Rehabilitation/Probeschaeftigung/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Eingliederungszuschuss/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/IhreChance/Einstiegsgeld/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/IhreChance/Einstiegsgeld/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/MenschenmitBehinderung/Rehabilitanden/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Grundsicherung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485734>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/SchaffungvonBeschaeftigungsverhaeltniss/FoerderungvonArbeitsverhaeltnissen/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Europapolitik/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI510746>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Chancengleichheit/Aktionen/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/Vermittlung/Jobvermittlung/index.htm>

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Aerzte/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485980>

<http://www.arbeitsratgeber.com/private-arbeitsvermittlung-oder-stellenvermittlung/>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/Berufsberatung-und-orientierung/Arbeitsfoerderung-Beratung.html>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/arbeitsvermittlung.html>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.html>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/transferleistungen.html>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsvermittlung/vermittlungsbudget.html>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html>

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55129/geschichte-der-arbeitsvermittlung>

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55132/oeffentliche-arbeitsvermittlung?p=all>

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55251/grundsicherung-rgb-ii?p=all>

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Gruendungsfoerderung/gruendungsfoerderung.html>

<http://www.hdba.de/hochschule/>

<http://www.mz-web.de/wirtschaft/bundesagentur-die-groesste-behoerde-in-deutschland,20642182,17728344.html>

<http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Technische-Arbeitshilfen/77c364i1p/index.html>

<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi.aspx>

<http://www.jobbg.de/news/arbeitsvermittlung-in-deutschland/>

<http://www.umem.org.tr/index.php/becerinedir.html>