

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

**KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İDARİ
TEŞKİLAT YAPISI VE SEÇİLMİŞ ÜLKE
İNCELEMELERİ**

Çağrı KARAOĞLU
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2024

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

**KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ İDARİ
TEŞKİLAT YAPISI VE SEÇİLMİŞ ÜLKE
İNCELEMELERİ**

(Uzmanlık Tezi)

Çağrı Karaoğlu
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Aydın ALABAŞ
Daire Başkanı

Ankara 2024

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Çağrı KARAOĞLU'na ait, "Kamu İstihdam Kurumlarının İdari Teşkilat Yapısı ve Seçilmiş Ülke İncelemeleri" adlı bu Tez, Yeterlilik Sınav Kurulu Tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	Adı Soyadı	İmzası
Başkan			
Üye			
Üye			
Üye			
Üye			

Tez Savunma Tarihi: .../.../2024

TEZDEN YARARLANMA

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

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Çağrı KARAOĞLU

İstihdam Uzman Yardımcısı

.../.../2024

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasının her aşamasında geniş bilgi birikimi ışığında katkı, öngörü ve tavsiyeleriyle bana yol gösteren danışmanım Daire Başkanı Aydın ALABAŞ'a, çalışmanın hazırlanması döneminde anlayış ve desteklerinden dolayı Daire Başkanımız Oğuz DÜZGÜN'e, Kurumumuzun değerli yöneticilerine, çalışmanın gelişimi esnasında görüş ve bilgilerinden yararlanmış olduğum ve sürekli desteklerini aldığım İstihdam Uzmanı Zeki Deniz DOST'a, İstihdam Uzmanı Abdullah KARACAN'a ve Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda çalışan değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Çalışmanın amacı kamu istihdam kurumlarının tarihsel gelişimini, kurumsal teşkilat yapılanmalarını ve değişen zaman zarfında oluşan yeni ekonomik, sosyal ve siyasi

uygulamalar ekseninde Türkiye İş Kurumunun kurumsal teşkilat yapısı ile karşılaştırmalı olarak incelenmesidir.

“Kamu İstihdam Kurumlarının İdari Teşkilat Yapısı ve Seçilmiş Ülke İncelemeleri” başlıklı çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 15. yüzyıldan itibaren dünya sisteminde yaşanan siyasi, ekonomik ve düşünce yapısındaki değişimler anlatılmıştır. Uluslararası sistemde yaşanan bu değişim ve dönüşümlerle birlikte kamu istihdam kurum ve kuruluşlarının ortaya çıkması ve yaşanan kurumsal dönüşümün tarihine değinilmiştir. Özellikle İngiltere ve ABD’nin lokomotif olduğu sanayi devrimi ile kamu istihdamı, iş ve işçi hakları, sendika vb. kavramlar ve bu sorunlarla ilgilenen özel ve kamu kurumları konuları literatüre girmiştir. Geleneksel düşüncenin hâkim olduğu bu anlayış, Birinci Dünya Savaşı ve sonrasında yeni bir düşünce sistemi ile değişime uğramış ve bu yeni düşünce sistemine göre yeni kavramlar, kurumlar inşa edilmiştir. Dünya’nın yaşadığı bu değişim süreci ülkelerin toplumsal sosyolojisini de şekillendirmiş ve yaşanan iç sorunlar, savaşlar insanların göç etmesine, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Kamu İstihdamı Hizmetleri Birliği (WAPES) ve Dünya İstihdam Konfederasyonu kurulmuştur. Bu bölümde istihdam çalışmalarını evrensel hale getiren bu kurumlar ile ilgili bilgi verilmiştir. Dünyada yaşanan bu değişim ile İkinci Dünya Savaşı sonrası Türkiye’nin de kurumsallaşma adımları hızlanmış ve bu kapsamda İş ve İşçi Bulma Kurumu (daha sonra İŞKUR) kurulmuştur. Birinci bölümün ikinci başlığında ise Türkiye’nin iş ve işçi bulmaya yönelik kurumsallaşma çalışmaları incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde “İŞKUR’un İstihdamı Artırmaya Yönelik Hizmetleri” ele alınmıştır. Özellikle istihdam hizmetleri, işgücünün planlanmasına yönelik çalışmalar, aktif ve pasif işgücü programları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; seçilmiş ülke uygulamalarının incelenmesi ve öne çıkan yönlerinin araştırılması, İŞKUR hizmet ve verilerinin genel değerlendirmesi, Türkiye ve incelenen ülkelerin kamu istihdam kurumlarının mukayese edilerek benzerlik ve farklılıkların ortaya konulmasına yönelik bir bakış açısı geliştirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Kamu İstihdamı, İŞKUR

ABSTRACT

The purpose of this study was to comparatively examine the organizational structure of Turkish Employment Agency (İŞKUR) from the perspective of historical evolution, organizational structure and developing economic, social and political practices of public employment services’.

“The Administrative Organizational Structure of Public Employment Services and Review of Selected Countries” study consists of three parts. In the first part political, economic and mindset transformation of the global pattern since the 15th Century was discussed. The history of emergence of public employment institutions and organizations and the undergone organizational transformation along with this change and transformation in the international system was described. Concepts such as public employment, employment, employee rights, unions as well as private and public institutional topics handling these challenges were embraced into the literature with the industrial revolution spearheaded by England and United States of America. This traditional point of view was influenced by the new thought process appeared during and after the World War I, which led to formation of new concepts, institutions based on this regenerated thought process. This global transformational period has shaped the social sociology of countries and resulted in creation of new job fields with the migration of people due to occurring internal problems and wars. The International Labor Organization, World Association of Public Employment Services (WAPES) and World Employment Confederation were established. In this part, information was provided regarding these organizations which made employment efforts universal. Concurrently, with this global change Turkey’s institutionalization attempts accelerated and therefore Institution of Providing Jobs and Employees (IPJE) (subsequently İŞKUR) was established. Under the second heading of this section, Turkey’s institutionalization efforts in providing jobs and employees were discussed.

In the second part of the study, İŞKUR’s services with respect to increasing employment were examined focusing specifically on employment services, activities in workforce planning, active and passive workforce programs.

In the third part it is intended to deliver a viewpoint including a review of implementations of selected countries analyzing their highlighted aspects as well as a general evaluation of

services and data from İŞKUR concluding with a comparison of Türkiye with selected countries' public employment institutions which reveals the identified similarities and differences.

Key Words: Employment, Public Employment, İŞKUR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU İSTİHDAM KURULUŞLARI TARİHİ VE İŞKUR

1.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1.1 Kamu İstihdamı Tarihsel Süreci ve Teşkilat Yapısı	5
1.1.1.1 Kamu İstihdam Kurumu Kavramı.....	5
1.1.2 İlişkili Uluslararası Kuruluşlar	7
1.1.2.1 Uluslararası Çalışma Örgütü	7
1.1.2.2 Dünya Kamu İstihdamı Hizmetleri Birliği.....	9
1.1.2.3 Dünya İstihdam Konfederasyonu.....	10
1.2 BİR KAMU İSTİHDAM KURULUŞU OLARAK İŞKUR’UN TARİHİ.....	11
1.2.1 Kuruluş ve Tarihçesi.....	11
1.2.2 İş ve İşçi Bulma Kurumu.....	12
1.2.3 Türkiye İş Kurumu	14
1.2.4 İdarenin Bütünlüğü Açısında Türkiye İş Kurumu.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKUR’UN İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK FAALİYETLERİ VE HİZMETLERİ

2.1 İSTİHDAM HİZMETLERİ.....	23
------------------------------	----

2.1.1 İşgücü Piyasasını İzleme Çalışmaları	23
2.1.2 İşe Yerleştirme Hizmetleri	24
2.1.2.1 Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri	24
2.1.2.2 Yurtdışı İşe Yerleştirme Hizmetleri	25
2.1.3 İşgücünü ve İşverenleri Bir Araya Getiren Faaliyetler	26
2.2 AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI	27
2.2.1 İşgücü Yetiştirme Kursları	27
2.3 PASİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI	30
2.3.1 İşsizlik Sigortası.....	30
2.3.2 Ücret Garanti Fonu	31
2.3.3 Kısa Çalışma Ödeneği.....	32
2.3.4 İş Kaybı Tazminatı.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜLKE İNCELEMELERİ VE İŞKUR İÇİN MODEL ÖNERİSİ

3.1 ÜLKE İNCELEMELERİ	35
3.1.1 Almanya Ülke İncelemesi	35
3.1.1.1 Türkiye ve Almanya'nın Karşılaştırılması	43
3.1.2 Amerika Birleşik Devletleri Ülke İncelemesi	51
3.1.2.1 Türkiye ve ABD'nin Karşılaştırılması	63
3.1.3 Fransa Ülke İncelemesi	76
3.1.3.1 Türkiye ve Fransa'nın Ülke Karşılaştırmaları.....	85
3.1.4 Japonya Ülke İncelemesi	90
3.1.4.1 Türkiye ve Japonya'nın Karşılaştırılması	100
3.1.5 İngiltere Ülke İncelemesi	104
3.1.5.1 Türkiye ve İngiltere'nin Karşılaştırılması	111
3.2 İŞKUR İÇİN MODEL ÖNERİSİ	119
SONUÇ	121
KAYNAKÇA	129
ÖZGEÇMİŞ	141

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Statülerine Göre Merkez ve Taşra Personel Sayısı.....	17
Tablo 2: İŞKUR Yurtdışı İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	25
Tablo 3: 2023 Yılı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları.....	28
Tablo 4: 2023 Yılında İşsizlik Ödeneği Ödeme Miktarları	31
Tablo 5: Kısa Çalışma Ödeneği Alt ve Üst Sınırı.....	32

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İŞKUR Çalışan Sayısı	16
Şekil 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı (%).....	17
Şekil 3: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı	18
Şekil 4: Almanya İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı	39
Şekil 5: Almanya İstihdam Kurumuna Bağlı Birimler	40
Şekil 6: Alman Kamu İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı	43
Şekil 7: ABD İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı.....	62
Şekil 8: ABD İstihdam Kurumu Çalışanların Hizmet Dağılım Oranları	63
Şekil 9: Kamu İstihdam Kuruluşu Teşkilat Yapısı.....	79
Şekil 10: Unedic Yönetim Yapısı.....	81
Şekil 11 : Fransız Kamu İstihdam Kurumu Yıllık Çalışan Sayısı Değişim Oranı (%)	84
Şekil 12: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı	95
Şekil 13: Japonya Kamu İstihdam Kurumları	98
Şekil 14: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı.....	99
Şekil 15: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Yönetici Kadroları	99
Şekil 16: İngiltere Kamu İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı.....	110
Şekil 17: İngiltere İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı	111
Şekil 18: İngiltere’de Kamuoyuna Göre En Önemli Sorunlar (1974-2004 Dönemi)	116
Şekil 19: İngiltere Kamu Hizmeti Sözleşmesi(KHS).....	118
Şekil 20: İŞKUR Başkanlığı Teşkilat Yapısı Önerisi.....	126

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
COE	:	The Council of Europe (<i>Avrupa Konseyi</i>)
CPESSEC	:	Centre of Public Employment Services of Southeast European Countres (<i>Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi</i>)
EC	:	European Commission (<i>Avrupa Komisyonu</i>)
EESC	:	The European Economic and Social Committee (<i>Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi</i>)
EU	:	European Union (<i>Avrupa Birliği</i>)
EU PES	:	European Union Network of Public Employment Services (<i>Avrupa Kamu İstihdam Kurumları Ağı</i>)
EUROFOUND	:	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (<i>Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı</i>)
GMB	:	National Union of General and Municipal Workers (<i>İngiltere Genel İş Sendikası</i>)
ILO	:	International Labour Organization (<i>Uluslararası Çalışma Örgütü</i>)
KİK	:	Kamu İstihdam Kurumu
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
OECD	:	Organisation for Economic Cooperation and Development (<i>Avrupa Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü</i>)
UN	:	United Nations (<i>Birleşmiş Milletler</i>)
WAPES	:	World Association of Public Employment Services (<i>Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği</i>)
WB	:	World Bank (<i>Dünya Bankası</i>)
WEF	:	World Economic Forum (<i>Dünya Ekonomik Forumu</i>)

GİRİŞ

Bu çalışmada istihdam kavramı, kamu istihdamının ve kamu istihdam kuruluşlarının tarihsel gelişimi kavramsal çerçeve başlığı altında incelenerek kavramların ortaya çıkış süreci, dönemin iktisadi düşüncesi, düşüncenin değişim zemini, siyaset, iktisat ve toplumsal konularda yaşanan değişim ve kurumsallaşma süreci analiz edilecektir. Özellikle iş, işçi kavramlarının ortaya çıkış süreci ve kamu istihdamı noktasında yaşanan tarihsel değişim çalışmanın önemini ortaya koyacağı gibi yeni bir analizi de ortaya çıkaracaktır.

Dünyada kamu istihdam kuruluşlarının ortaya çıkması ve yaygınlaşması dönemin politik, siyasi ve ekonomik anlayışından bağımsız değildir. Sümerler döneminde tapınakların inşası için insanların çalıştırılması görevi din eliyle başlamıştır. Özellikle Roma ile birlikte meslek eğitimleri, kalfa ve çırakların çalışma koşulları yazılı olarak belirlenmiştir. Savaşlar, göçler ve fetihlerle kitleler farklı bölgelere göç etmiş ve yeni bir hayat tarzı ortaya çıkmıştır. Kıtık, yoksulluk ve doğa olayları da farklı iş kavramlarını ve çalışma şartlarını ortaya çıkarmıştır. Bu süreçlerin hepsi amatör ve yerel çerçevede bölgelere özgü şekilde gerçekleşmiştir. Asya'dan Avrupa'ya farklı iklimler, hayat tarzları ve geleneksel düşünceler çalışma tarzlarını ve düşüncesini belirlemiştir. Özellikle sanayi devrimi ile yaşanan makineleşme işçi, işçi hakları, sendikalar, kamu istihdamı gibi kavramların yeniden tartışılmasını, çözüm önerilerini ve yeni kurumsal ihtiyaçları ortaya çıkarmıştır.

Coğrafi keşifler ile hammaddelerin yoğun bir şekilde keşfedilmesi ve teknolojik gelişmelerle ekonomiye kazandırma düşüncesi emek-yoğun bir çalışma tarzını ortaya çıkarmıştır. Özellikle İngiltere ve ABD ekseninde başlayan değişim tüm Avrupa ülkelerini de etkilemiştir. Sanayi Devriminin getirdiği iş yükü, pazar şartları ve işsizlik gibi yeni sorunlara çözüm bulmak amacıyla yeni kurumlar-bürolar kurulmuştur. 17. yüzyıla kadar düzenli olmayan bazı evrak ve kayıtlar vardır. 19. yüzyıl ile iş bulma büroları artmaya başlamış ve ardından Birinci Dünya Savaşı'nın ortaya çıkmasıyla birlikte yeniden düzenlenme yapılmıştır.

25 Ocak 1919'da başlayan Paris Barış Konferansıyla evrensel ve kalıcı barışın ancak adil ve hakkaniyetli çalışma koşulları ile mümkün olduğu sonucuna varılmış (Macmillan, 2003) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temelleri atılmıştır. Dünya Kamu İstihdamı Kuruluşları Birliği (WAPES-World Associations of Public Employment Services) işgücü piyasası ve

istihdam konularında ortak bir paydada buluşma amacıyla kurulmuştur. WAPES Hollanda, Fransa, Almanya, İsveç, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nin Kamu istihdam hizmetleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1988-1989 yıllarında faaliyetlerine başlamıştır. Paris'te kurulan Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC-World Employment Confederation) 1967 yılından itibaren istihdam hizmetleri alanında çalışmalar yürüten özel statülü uluslararası bir konfederasyondur. Özellikle personel seçme ve yerleştirme alanlarında yaptığı çalışmalar ile özel büroların, uluslararası federasyonların işbirliği ile kurulmuştur. Konfederasyonun 57 üyesi bulunmaktadır. 2020 yılı itibariyle 49 ülke ulusal federasyonu ve 8 uluslararası firma (işbirliği üyesi) Konfederasyonun üyeleridir. (<https://wapes.org/?lang=en>, 2022).

Türkiye'den farklı olarak KİK'lerin Avrupa'da yaşadığı değişim, sanayi devriminin getirdiği koşullarla şekillenmiştir. Almanya'da 1900'lü yıllarda başlayan KİK'lerin kurulma süreci 1927 yılında "İş ve İşsizlik Sigortası Kanunu" kabul edilmesiyle yasal temele kavuşturulmuştur. 1939 sonrası 4 yıllık kalkınma planıyla işsizlik neredeyse bitme durumuna gelmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın getirdiği yeni koşullar yeniden bir yapılanma ihtiyacı doğurmuştur. İkiye bölünen ülkede 1990 sonrasına kadar işsizlik stabil bir süreç izlemiştir. 2015 yılı itibarıyla Almanya'da KİK 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 160'a yakın yerel ofis ve 620 şubede 94.000 bin personel sayısına ulaşmıştır.

Amerika'da iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri çeşitli eyaletlerde yürütülen bireysel girişimlerle başlamıştır. Bu kapsamda, ilk aracılık faaliyetinin 1890 yılında Ohio şehrinde gerçekleştirildiği kabul edilmektedir. 1918 yılında Woodrow Wilson'un KİK hizmetlerinin kurumsallaşması yönündeki talimatıyla istihdam hizmetleri kamu hizmeti haline gelmiştir. İstihdam politikalarında 1929 ekonomik kriziyle birlikte 1940'a kadar pasif politikalar takip edilmiş, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra istihdam hizmetleri 1949'da Amerikan Çalışma Bakanlığı'na bağlanmış ve İkinci Dünya Savaşı'nın ardından savaş mağdurlarına ve dezavantajlı gruplara yönelik destekleme faaliyetleri yürütülmüştür.

Amerika'da Çalışma İstihdam ve Eğitim Departmanı tarafından Amerika genelinde 6 bölge ve 57 ofis aracılığıyla yürütülen hizmetler 2014 yılından itibaren hizmetin ortak bir

platformda sunulabilmesi için “*American Job Center Network*”¹ üzerinden verilmeye başlanmıştır.

Fransa’da istihdam hizmetleri ile ilgili ilk resmi düzenlemeler 1904 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte KİK’lerin kurulması için nüfusun 10.000 ve üzeri olduğu yerleşim yerleri tercih edilmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası kurumsallaşma çabaları 1967 yılında *Fransız İş Kanunu’nun* 330. maddesine dayanarak hazırlanan kararnameyle gerçekleşmiştir. 2016 yılı itibarıyla Fransız KİK 17 bölgede (*13’ü anakarada ve 4’ü deniz aşırı yerlerde*) 90 bölge ofisi ve 905 yerel ofiste çalışan toplam 54.000 personeliyle faaliyetlerini sürdürmektedir.

Japonya’da istihdam hizmetlerine geleneksel ve kültürel olarak *Ömür Boyu İstihdam* anlayışı hâkimdir. Bu geleneksel anlayış çerçevesinde çalışma hayatı şekillenmektedir. Çalışanların ve işverenlerin arasında yazılı olmayan kurallar üzerinden hareket edilmektedir. Japonya’nın resmi olmayan geleneksel öğretileri geçmişten günümüze kadar gelmiştir. Ancak Japonya’nın Kamu İstihdam Kurumu ilk olarak 26 Mayıs 1971 tarihinde engelli istihdamına aracılık etme amacıyla kurulmuş olup sonrasında 1 Ekim 2003’te yaşlılara yönelik istihdam hizmetlerini de faaliyet alanına katmıştır. Son olarak 1 Ekim 2011 tarihinde ise engelliler, yaşlılar ve iş arayanlar için kamu istihdam hizmetleri vermek üzere yeniden yapılanmıştır.

Sanayi Devrimi’nin başladığı İngiltere iş, işçi, çalışma şartları vb. kavramların ortaya çıktığı ülkedir. Eski dönemin serflerinin modern dönemde işçi adını alması İngiltere’de yaşanan değişim ile mümkün hale gelmiştir. İngiltere’nin Manchester şehrinde başlayan sanayileşme, fabrikalaşma ve işçi örgütleri istihdam konusunun dünya gündemine alınmasına ve kurumsallaşmasına sebep olmuştur.

Kamu istihdam kurumlarının tarihsel gelişimi uzun bir süreçte meydana gelmiştir. Türkiye’de kurumsal anlamda iş ve işçi bulma aracılık hizmetleri Cumhuriyet öncesi dönemden başlayarak tedrici olarak gelişme göstermiştir. Özellikle konunun yasal hale gelmesiyle birlikte işgücünde arz ve talep dengesi konuları tartışılmaya başlanmıştır. Türkiye’nin tarım ülkesi olduğu dönemin şartları düşünüldüğünde, mevsimsel koşullar ve

¹ Her eyaletin farklı internet siteleri mevcuttur. California Eyaleti için <https://edd.ca.gov/en>, Columbia Eyaleti için <https://does.dc.gov/>, Connecticut Eyaleti için <https://portal.ct.gov/dol/>, Erişim Tarihi: 01.03.2023.

kültürel yapı işgücü hareketliliğini etkileyen önemli faktörlerdendir. Geleneksel düşüncenin hâkim olduğu dönemde çok eski tarihlerde ahiler ve loncalar bu kurumların başında gelmektedirler (Taşkıran, 2022, s. 39).

1924 anayasası ile iş ve çalışma hayatı ile seyahat, sözleşme gibi konuların ilk düzenleme alanları olduğu söylenebilir. 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuş ve faaliyetleri “işçilere uygun iş bulmak ve işverenlere uygun işçi bulmak” olarak nitelendirilmiştir. Türkiye’nin Almanya kamu istihdam kurumu ile ilişkileri, Türkiye’den Almanya’ya yapılan göçlerle başlamış ve 1973 Petrol Krizi ile daha da gelişmiştir. Ayrıca 1990’lardan sonra Dünya Bankası anlaşmasıyla Amerika Çalışma Bakanlığı ile ilişkiler de gelişmeye başlamıştır. 2000’li yılların ortalarına kadar Alman ve Amerikan ekolünde şekillendiği değerlendirilen Türkiye İş Kurumu ‘İŞKUR’a dönüşmüştür (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011). Artık kendi tecrübe ve deneyimlerini, uluslararası örgütlerin çalışma prensipleriyle birleştirerek özgün bir görünüme kavuşmuştur.

Kamu istihdam kurumlarının öneminin giderek artması ve yüklenmiş oldukları görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi noktasında idari teşkilat yapıları önem arz etmektedir. Bu bağlamda, esnek, güçlü ve çağın gereklerine uyum sağlayabilen bir idari yapı, kamu istihdam kurumlarının misyonlarını başarıyla yerine getirmelerinde hayati bir faktördür. Bu kurumların yüksek performans göstermesi ve hedeflerine ulaşması, idari teşkilat yapılarının sürekli gelişime açık ve yenilikçi olmasıyla doğrudan ilişkilidir.

Sonuç olarak bu çalışmada, İŞKUR’un teşkilat yapısı merkeze alınarak seçilmiş ülkelerin teşkilat yapıları ve yaşadıkları değişim ve dönüşüm süreci perspektifinde karşılaştırma yapılmış ve bu ülkelerde hayata geçirilen bazı uygulamalar değerlendirilerek Türkiye’nin istihdam yapısına uygulanabilirliği yönünde bazı öneriler sunulmuştur. Dinamik ve genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’nin yeni bir istihdam hamlesi ile ülkenin yeraltı ve yerüstü kaynaklarının yeniden planlanması yoluyla istihdama doğrudan ve dolaylı katkı sağlayacak yeni çalışmalar yapması gereklidir. Bu istihdam hamlesinin mimarı İŞKUR olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU İSTİHDAM KURULUŞLARI TARİHİ VE İŞKUR

1.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşsizlik günümüzün önemli sorunlarından biri olarak varlığını devam ettirmektedir. Özellikle gelişen sosyal devlet anlayışı ile birlikte devletlerin, işsizliği azaltıcı ve istihdamı artırıcı politikalar üreterek işgücü piyasasında düzenleyici ve denetleyici rolü daha da ön plana çıkmıştır. İşgücü piyasasında oluşan arz ve talep yönlü dengesizlikleri gidererek piyasanın dengeye ulaşmasını sağlayacak politikaların geliştirilmesi ve uygulanması noktasında kamu istihdam kurumları bir kamu otoritesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu istihdam kurumları işgücü piyasası ve çalışma ilişkileri bağlamında birçok önemli rol ve işlevi yerine getirmektedir. İşgücü piyasasını düzenleme, danışmanlık hizmetlerini sunma, aracılık faaliyetlerini yerine getirme, aktif ve pasif politikalar ile işsizlikle mücadele etme, çalışma ilişkilerini düzenleme, işgücü piyasası verilerini toplama ve analiz etme gibi birçok önemli görev kamu istihdam kurumları tarafından icra edilmektedir.

İşgücü piyasasında oluşan dengesizliklerin giderilmesi noktasında güçlü, esnek, işgücü piyasası ihtiyaçlarına doğru ve hızlı cevap verebilen bir kamu istihdam kurumu şüphesiz ciddi bir öneme sahiptir.

Çalışmanın bu bölümünde; kamu istihdam kurum kavramına, kamu istihdam kurumlarının tarihsel sürecine, teşkilat yapısına, dünyada öne çıkan kamu istihdam kurum ve kuruluşlarına yer verilerek konu hakkında genel bir değerlendirme sunulmaya çalışılacaktır.

1.1.1 Kamu İstihdamı Tarihsel Süreci ve Teşkilat Yapısı

1.1.1.1 Kamu İstihdam Kurumu Kavramı

Dünyada iş ve işçi kavramının başlangıcı Sümerlerin dinsel inanışları için gerçekleştirdikleri ritüellerin ve tapınakların inşaatı, tadilatı için çalıştırılmak üzere ihtiyaç duyulan insan gücünün oluşturulmasıyla başladığı bilinmektedir (Tomas, 1976, p.9'dan akt. (Koç V. , 2020, s. 4). Daha ileri zamanlarda Romalılar ile iş ve işçi bulma konusunda ilk hukuki metinler ortaya çıkmıştır (Görücü, 1999, s. 13). Yeni iş alanları ortaya çıktığı gibi mesleki alanda yetişen kalfalar ve çırakların iş arayışları ortaya çıkmıştır. Bu durum iş ve işçi bulma hizmetlerini de beraberinde getirdi. İlk dönemlerde iş arayışlarında olanların yolculuklarda

konakladıkları hanlar iş ve işçi bulma yerleri, han sahipleri de aracılar haline gelmişlerdir (Ekmel, 1951, s. 19).

Ortaçağ döneminin değişen düzeniyle birlikte yeni kurumlar, düşünceler ve kavramlar ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin etkisiyle toplumsal ve ekonomik yapının dönüşümü; işsizlik, yer, ücret ve zaman gibi değişkenleri kontrol edecek daha geniş yapılara ihtiyaç ortaya çıkardı. Özellikle vahşi kapitalizm olarak adlandırılan dönemde kar güdüsü, uzun çalışma saatleri ve pazar şartları arz ve talep dengesinde güvensizliğe sebep olmuştur (Pirenne, 2013, s. 59). Endüstrileşme ile birlikte işsizlik ve istihdam dengesizliğine çözüm bulmak amacıyla iş ve işçi bulma büroları açılmaya başlamıştır (Koç V. , 2020).

İşe yerleştirmede haksızlıkların giderilmesi, planlı hareket ve ekonomik nedenler sanayi devrimi sonrası sendikalaşma hareketlerini geliştirmiştir (Talu, 2008, s. 18). Mevcut sorunun çözümünde dini kurumlar, sendikalar ve özel iş kurumlarının yetersiz kalması sebebiyle yerel düzeyde kamu iş kurumları kurulmaya başlandı. 1910 yıllarında iş kurumlarına Almanya, Avusturya, Norveç, İsviçre, Hollanda ve İsveç'te rastlanmaktadır. Yerel düzeyde başlayan faaliyetler federasyona evrilmiştir. İlk düzenlemeler Fransa ve İngiltere'de yapılmıştır. Birinci Dünya Savaşı ile birlikte asker ihtiyacının artması savaşlar için organize edilecek işgücü için devletler benzer kurumları kurmuş ya da revize etme yoluna gitmişlerdir.

Birinci Dünya Savaşı sonrası iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetine verilen ilk örnek "Uluslararası Çalışma Örgütü"nü'nün (ILO) "2 numaralı İşsizlik Sözleşmesinin" 2. Maddesidir.² Bu madde 29 Ekim 1919 tarihindeki görüşmelerde kabul edilmiştir. Bu maddeye taraf olan ülkelere "merkezi bir makamın kontrolünde resmi ve parasız bir iş bulma bürosu kurmalarını" tavsiye ederek kamu hizmeti olarak iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin gelişimini sağlaması yönünde yükümlülük verilmiştir.³

² Sözleşme için bakınız: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377236/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi: 07.11.2023

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

Bu sözleşme ile kurulması planlanan, ücretsiz hizmet verecek iş bulma büroları düşüncesini, 8 Haziran 1933 tarihinde kabul edilen “34 numaralı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi”⁴ ve 8 Haziran 1946 tarihinde kabul edilen “96 numaralı (revize) Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi”⁵ takip etmiştir.⁶ 1920 yılında ILO tarafından üye ülkelere yapılan, ülkelerin kendi bayrakları ve denetimleri altında ve milli bir iş ve işçi bulma bürosu kurma tavsiyesi, yaklaşık 30 yıl sonra 1948 tarihinde kabul edilen “88 numaralı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi”⁷ ile resmi karar niteliği kazanmıştır.⁸ ILO tarafından oluşturulan 2 numaralı İşsizlik Sözleşmesi ile ilk kez “Kamu İstihdam Kurumu” (KİK) tanımı kullanılmıştır. Bu sözleşme ile devletler resmi ve ücretsiz büro sistemi kurma yönünde teşvik edilmiştir (Selek Öz, 2008, s. 20).

1.1.2 İlişkili Uluslararası Kuruluşlar

1.1.2.1 Uluslararası Çalışma Örgütü

Avrupa’da yaşanan köklü değişimler tüm dünyayı etkilemiştir. Özellikle kurumsallaşmanın artmasıyla devletin etkisi gözle görülür hale gelmiştir. İşgücü alanında yaşanan sorunlar ve sanayi çağının getirdiği zorluklar ve yenilikler yeni düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Bölgesel nitelikli KİK’lerin ilk örnekleri İsveç’in Helsingborg ve Göteborg şehirlerinde kurulmuştur (www.arbetsformedlingen.se, 2019). Bu alandaki ilk kurumsal düzenleme 1909 yılında İngiltere’de gerçekleşmiştir. (Lordoğlu & Özkaplan, 2018, s. 83). Sırayla Almanya ve Belçika ve diğer ülkelerde yapılan düzenlemelerle tüm ülkelerin ortak sorunu kabul edilerek yeni bir mücadele yöntemi oluşturulmaya başlandı (Görücü, 1999, s. 11).

⁴ Sözleşme için bakınız: <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 07.11.2023

⁵ Sözleşme için bakınız: <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 07.11.2023

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

⁷ Sözleşme için bakınız: <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

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

Evrensel düzeyde yaşanan sorunlara çözüm olarak ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlemelerinin (ILO- International Labour Organization), iş koşulları, çalışma ortamı ve sosyal haklar konusunda kurucu nitelikte kabul edilmektedir. “Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği” (WAPES- World Associations of Public Employment Services) KİK'lerin uluslararası çatı kuruluşu ve “Dünya İstihdam Konferansı” (WEC-World)⁹ özel istihdam bürolarını bir araya getiren konferans ile kurumsallaşmanın adımları evrensel hale gelmiştir.

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından düzenlenen Paris Barış Konferansında hazırlanan işgücü raporlarında evrensel ve kalıcı bir barış için şartların ancak adil ve hakkaniyetli çalışma şartlarının düzenlenmesi ve sağlanmasından geçtiği belirtilmiş ve ILO'nun kuruluş temelleri atılmıştır (www.ilo.org, 2022). Antlaşmanın Uluslararası Çalışma Ofisi başlığı altındaki XIII. Bölümde uluslararası düzeyde örnek kararlar almak, yasal düzenlemeleri genişletmek, yeni karar mekanizmaları oluşturmak amacıyla ILO'nun kuruluşu kabul edilmiştir.

ILO'nun temel hedefleri şu başlıklarda toplamıştır:

- I.** Evrensel barışa ancak sosyal adaletle ulaşılabilir.
- II.** Çalışma koşullarındaki zorluklar ve adaletsiz yöntemlerin iyileştirilmesinden,
- III.** Herhangi bir yerdeki adil olmayan çalışma koşullarının yaşanan gelişmeleri engellemeyeceğinden bahsedilmiştir (www.ilo.org, 2022).

ILO'nun temel hedefi insanı çalışma koşullarının oluşturulmasıdır. ILO, İkinci Dünya Savaşı sonlarına doğru kabul ettiği kuruluş belgesine ek olarak Philadelphia Bildirgesi ile temel ilkeleri yeniden vurgulamıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra Milletler Cemiyeti'nin yerini Birleşmiş Milletler alınca faaliyetlerine BM altında devam etmiştir (Koç Y. , 2000, s. 8). BM'ye bağlı çalışmalarını sürdüren ILO'nun yönetim kadrosu ve yapısı değişmemiş ve ülkelerin 1 işçi, 1 işveren ve 2 kamu temsilcisinden oluşan yönetim yapısı devam ettirilmiştir (Hasgüler & Uludağ, 2018, s. 179). Bu yönetim yapısı içerisinde ILO'nun 3 temel organı bulunmaktadır.

- Uluslararası Çalışma Konferansı

⁹ Uluslararası Özel İstihdam Kurumları Konfederasyonu (*International Confederation of Private Employment Services - CIETT*), ismini 2017 yılından itibaren Dünya İstihdam Konfederasyonu (*World Employment Confederation - WEC*), olarak değiştirmiştir.

- Yönetim Kurulu
- Uluslararası Çalışma Bürosu

ILO her yıl Haziran ayında yeni gelişmeleri değerlendirmek, sorunları tespit etmek ve yeni çözüm yolları üretmek amacıyla Cenevre’de bir araya gelmektedir. Üye ülkelerin delegeleri ile yeni diyaloglar geliştirilmektedir. Yönetim kurulu, temel politikaları belirleyen karar organıdır. Uluslararası Çalışma Bürosu 40’den fazla üye ülke temsilciliklerini koordine etmektedir (www.ilo.org, 2022). ILO üye ülkelerin oy hakkının kullanılmadığı bir örgüttür. Karar alma süreçlerinde işçi, işveren ve devlet eşit haklara sahiptir.

“ILO’nun günümüzde dört adet stratejik hedefi bulunmaktadır:

- Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi,
- Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması,
- Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması,
- Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi (www.ilo.org, 2022).”

Bu başlıklar 1998-1999 yıllarında kabul edilen “Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi”nde¹⁰ yer almaktadır. Bildirge çocuk emeği, zorla çalıştırma, topluk pazarlık özgürlüğü konularını ele almıştır. 1919 yılında 45 üyeyle başlayan ILO yaşanan savaşlar ve krizlerle birlikte 1992 yılında 150, 2018 yılı itibarıyla 187 üye sayısına ulaşmış küresel örgüt halini almıştır.

1.1.2.2 Dünya Kamu İstihdamı Hizmetleri Birliği

1980’lerde kuruluş çalışmaları başlayan ve yaklaşık 80 ülkenin üyesi olduğu Dünya Kamu İstihdamı Hizmetleri Birliği-WAPES’e 2003 yılında ülkemizi temsilen üye olan İŞKUR, yaklaşık 10 yıl sonra 2012 yılında WAPES Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiş, 2015 yılında İstanbul’da düzenlenen ve 58 ülkeden 300’e yakın temsilcinin katıldığı WAPES Dünya Kongresi’nde Birliğin Başkanlığına seçilmiştir ve 2015-2018 yılları arasında Birliğin Başkanlığını başarıyla yürütmüştür (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

¹⁰ Bildirge metni için bakınız: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi: 12.08.2023.

Dünya Kamu İstihdamı Hizmetleri Birliği istihdam konularında KİK'lerin bilgi ve tecrübe paylaşımı amacıyla kurulmuştur (Ekin, 2001, s. 126). WAPES genel sekreterliği ilk olarak ILO bünyesinde Almanya, Kanada, Hollanda, İsveç ve ABD KİK'lerince faaliyetlerine başlamıştır. ILO'ya benzer faaliyet yapısıyla her yıl yapılan toplantılarda, yeni ortaya çıkan yapısal değişimler, yeni dönem stratejileri ve gelecek planlamaları görüşülmektedir. (<https://wapes.org/?lang=en>, 2022).

WAPES kurulduğundan itibaren farklı ülke ve şehirlerde dünya kongrelerini düzenlemiştir. Dünya kongreleri, 1992 yılında Niort, 1995 yılında Stratford, 1997 yılında Nürnberg, 1999 yılında Merida, 2001 yılında Bergen, 2003 yılında Marakeş, 2006 yılında Quebec, 2009 yılında Dubrovnik, 2012 yılında Seul, 2015 yılında İstanbul, 2018 yılında Marakeş, 2022'de Talin şehirlerinde yapılmıştır. "Asya ve Pasifik", "Amerika", "Avrupa", "Orta Doğu" ve "Arap Ülkeleri" olmak üzere beş bölgede faaliyet göstermektedir (<https://wapes.org/?lang=en>, 2022).

WAPES'in amacı şu şekilde tarif edilmiştir:

- Üye kurumlar arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmek,
- Bilgi ve tecrübelerin karşılıklı değiş - tokuşunu sağlamak,
- Üye kurumlara, istihdam hizmetleri problemlerini çözüme ve faaliyetleri tasarlamada çözümler sunmak ve teknik destekte bulunmak,
- Yapılan araştırma, çalışma ve eğitim gibi alanlarda üyelere hizmet sunmak,
- Değişen iş piyasası ile ilgili yeni konularda konferanslar, toplantılar, seminerler düzenlemek. (<https://wapes.org/?lang=en>, 2022).

2018 yılı Nisan ayında Marakeş'te yapılan Dünya Kongresinde Başkanlık Fas'a devredilmiştir. Başkanlığın devredilmesiyle İŞKUR, WAPES içerisindeki çalışmalara aktif şekilde katılmış ve yaşanan gelişmeleri takip ederek diğer üye ülkelerle iş birliklerine gitmiştir.

1.1.2.3 Dünya İstihdam Konfederasyonu

1967 yılında çalışmalarına Paris'te başlayan Dünya İstihdam Konfederasyonu iş bulma konusundaki uluslararası konfederasyondur. Ulusal Geçici İş Bulma Kurumları'nı kendi bünyesinde bir araya getirerek oluşturulmuştur. 1992 yılından itibaren özel istihdam bürolarının çalışma alanları ile ilgili düzenlemelerle önemli başarılar elde etmiştir. ILO

tarafından 1997 yılında kabul edilen “181 numaralı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesinin”¹¹ kabulünde önemli rol oynamıştır (www.wecglobal.org, 2023).

Dünya İstihdam Konfederasyonu her geçen gün çalışmalarını ve üye sayısını artırmıştır. 2020 yılı itibarıyla yaklaşık 50 ülke ve 10’a yakın uluslararası iş birliği yapılan firmalar ile 57 üyesi bulunmaktadır. WEC dünyanın her bölgesinde çalışmalarını hızlandırmakta, Asya’dan Avrupa’ya, Afrika’dan Güney Amerika’ya kadar 6 bölgede faaliyetlerini sürdürmektedir. Bölgesel düzeyde de çalışmalarını sürdüren WEC 2 milyona yakın özel istihdam büroları çalışanlarını tek çatı altında toplamış konfederasyondur (www.wecglobal.org, 2023).

Dünya İstihdam Konfederasyonunun Bağlı Ortakları, konfederasyon ilkeleriyle uyumlu olan ve ulusal federasyonlar ile işgücü çözümleri şirketlerinden oluşan küresel topluluğumuza katkıda bulunan, istihdam hizmetleri sektörüyle ilgili satıcılar ve tedarikçilerdir. (www.wecglobal.org, 2023). Türkiye 2008 yılında üye olmuştur.

1.2 BİR KAMU İSTİHDAM KURULUŞU OLARAK İŞKUR’UN TARİHİ

1.2.1 Kuruluş ve Tarihçesi

Türkiye’de iş ve işçi bulmaya yönelik hizmetler 1930’lu yıllara dayanmaktadır.¹² İş ve işçi bulma hizmetleri, belediyeler, sendikalar ve bireysel çabalar ile çözülmeye çalışılmıştır. Türkiye’nin Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra yaşadığı zorlu süreç tarıma dayalı bir üretim anlayışı, mevsimsel farklılıklar ve sosyal yaşam çalışma hayatını etkileyen en önemli faktörlerden olmuştur.

Cumhuriyet dönemi öncesi örf ve geleneklerin aktarılması görevini üstlenen ahi ve lonca teşkilatları ile yüzyıllarca mesleki eğitim, ticaret, mesleğe ve topluma saygı öğretilmiştir (Öksüz, Şubat- Haziran 2016, s. 8). Lonca sistemi kurumsal yapısıyla Anadolu’da iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerinin ilki olmuştur (Görücü, 1999, s. 9). Özellikle sanayi devrimine kadar devam eden süreçte etkisini sürdüren bu teşkilatlar Osmanlı Devleti’nin

¹¹Sözleşme için bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_829999.pdf, Erişim Tarihi: 10.06.2023.

¹² 1580 sayılı Belediye Kanununun 15. maddesinin 73. bendi içerisinde geçen “*işçiler, sanat ve mesai erbabı ve alelumum müstahdemler için iş kalemleri idarehaneleri tesis ve idare etmek, edeceklere de ruhsat vermek*”. ; 1580 sayılı Belediye Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 14 Nisan 1930, sayı: 1471.

ekonomisinin bozulması ve yaşanan sanayi devrimi ile yeni düzenlemeleri ve ihtiyaçları ortaya çıkarmıştır. Cumhuriyet sonrası dönem ile birlikte Türkiye Cumhuriyeti kurulmuş ve yeni düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.

1.2.2 İş ve İşçi Bulma Kurumu

Türkiye'nin çalışma koşulları ve iş hayatına ilişkin kanunlar, yönergeler ve geçmiş tecrübeler incelendiğinde 1921 ve 1924 Anayasaları ilgili döneme ait en üst düzeydeki hukuk normlarıdır. Yalnız bu anayasalarda çalışma, iş hayatı ve işgücü gibi konularda bir düzenleme yapılmamıştır. Özellikle devlet eliyle doğan endüstri ihtiyacı ön planda olarak yeni bir istihdam kurumu 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa¹³ konuyla ilgili hükümler konulmuştur. Cumhuriyet dönemi öncesi süreçte Cumhuriyet dönemi öncesi 1921 tarihli Havza-i Fahmi'ye Maden Amelesinin Hukukuna İlişkin Kanun¹⁴ yapılmış ve kısa süre sonra da Umumi İş Kanunu Tasarısı görüşmelerinin tamamlanmasıyla 1925 yılında Meclis'e sunulmuştur. Bir müddet sonra da adı İş Mecellesi olarak değişime uğramıştır.

“Çalışma şartlarının tespiti, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, iş ve işçi bulma büroları, iş emniyeti ve işçi sağlığı, iş teftişi, çıraklık ve sendikalar gibi yeniden yapılanmaların yanı sıra iş anlaşmazlıkları ve grev hakkının kabulüne dair hükümler ile çalışma süresini günde 10 saat olarak belirleyen ve çocukların işe alınma yaşını 12 olarak tespit eden düzenlemeleri içeren bu muazzam proje etraflıca görüşülmek üzere takdirine sunulmuştur. (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 4).”

TBMM tarafından henüz şartlar olgunlaşmadığı gerekçesiyle geri çekilen teklif 1932 yılından sonra kalkınma planları ile yeni milli sanayinin kurulması planlandığı için Devlet en büyük işveren rolüne bürünmüştür. Türkiye 1932 yılında MC' ye üye olmuş (Armaoğlu, 1995, s. 78) ve Çalışma Teşkilatı'nın da üyesi sayılmıştır. Yeni süreç İş Kanununda değişikliklerin yapılması gerektiği sonucunu doğurmuş ve 1934 yılında 3008 sayılı kanunun hazırlıkları başlamıştır. İş Kanunu ile yasal temel bulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, devletin henüz fiziki altyapıyı hazırlayacak güçten yoksun olması ve savaş sonrası yeni kurulan devletin iktisadi dengeleri gözetmesi nedeniyle uzun süre faaliyete geçememiştir (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 6). 3008 sayılı Kanunun 69. Maddesi de işverenlere verilen destek ile ilgilidir. Bu maddeye göre işverenlerin çalışanların ihtiyaç duyduğu ve duyabileceği araçları işçi kurumuna bildirmeleri gerekmektedir. İşçilerin ise, bir iş

¹³ Resmi Gazete: 15 Haziran 1936, Sayı: 3350.

¹⁴Kanun için bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf, Erişim Tarihi: 20.10.2023.

başvurusu yapmadan önce mevcut şartlarını iş bulma kurumuna bildirmesi ve kayıt yaptırması zorunluluğu getirilmiştir. 3008 sayılı Yasa iş ve işçi bulma hizmetleri ile ilgili temel kuralları ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu yasadan sonra çıkarılan 4837 sayılı Yasa ile İş ve İşçi Bulma Kurumu bu ilkeler doğrultusunda oluşturulmuştur (Coşkun, 2017, s. 129).

1936 yılına kadar tarım faaliyetleri dışında iş bulma konusunda aracılık hizmetini yürüten özel veya resmi bir kuruluşun varlığından söz edilmemektedir (Çöpoğlu, 1995, s. 46). Kurumun idari ve iktisadi yapısı 63. ve 71. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. Devletçi bakışın hâkim olduğu bu aracılık faaliyeti amme hizmeti olarak görülmüştür. Uzun aranın ardından 4837 sayılı kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur.¹⁵

1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu ile Türkiye'nin ilk Kamu İstihdam Kuruluşu faaliyetlerine başlamıştır. 3008 sayılı İş Kanunu'nda Ekonomi Bakanlığı'na (İktisat Vekaleti) bağlı olarak çalışması öngörülen İİBK 14 Mart 1946 tarihinde Çalışma Bakanlığı¹⁶ ile beraber oluşturulmuş ve 15 Mart 1946 tarihinde ("65 Yıllık İstihdam Yolculuğu", 2011, s. 17) çalışmalarına başlamıştır.¹⁷

İlk şubelerini 6 Mart 1946'da İstanbul, sırayla İzmir, Seyhan ve Ankara'da açarak teşkilatlanmasını sürdürmüştür. 1946'dan sonra teşkilat yapısı yeni düzenlemelerle genişlemeye başlamıştır. İİBK'nın kadro artış hızı ilk dönemde (1946-1956) %405 olurken sonraki dönemde (1957-1967) %135 olmuştur (Koç V. , 2020, s. 40).

"İİBK, 1946 yılında faaliyete 86 personel, 6 şube ve 2 büro ile başlamıştır. Kurum ancak 20 yıl içerisinde bütün illerde örgütlenebilmiş, 1966 yılında, her ilde bir şube ve iş ve işgücü yönünden önem taşıyan bazı ilçelerde de birer büro açmıştır. İİBK başlangıçta çok az olan personel sayısını yıllar itibariyle arttırmış, bütün illerde şube açtığı yıl olan 1966 yılında personel sayısı 962 kişiye çıkmıştır. 1976 yılında bu rakam 2194 kişiye çıkmıştır. 1981 yılında ise Kurumun kadro sayısı 2682 kişiye, istihdam edilen personel sayısı 2393'e ulaşmıştır (Coşkun, 2017, s. 133)."

¹⁵ 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarihi: 25 Ocak 1946, sayı: 6215. Kanun için bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglefindmkaj/https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS_/t11/c005/b079/cs_110050790476.pdf, Erişim Tarihi: 14.05.2023.

¹⁶ Sadi Irmak (*Türkiye'nin ilk Çalışma Bakanı*), Çalışma Bakanlığının kuruluşu ile ilgili anılarında, bakanlığın şahsına teklif edildiği tarihi 7 Haziran 1945 olarak aktarmaktadır. (Gökçe, 2003, s. 18).

¹⁷ Necati Topçuoğlu, Çalışma Genel Müdürü iken İş ve İşçi Bulma Kurumunun ilk Genel Müdürü olarak 18 Mart 1946 tarihinde göreve başlamıştır.

Ülke nüfusunun 1946-1965 yılları arasında 19 milyondan 33 milyona çıkması İİBK'nin de çalışma alanını büyütüştür. 1970'li yıllardan itibaren başlayan değişim düşüncesi, 1978 yılında yapısal değişim ile başlayarak, Genel Müdürlük daire başkanlıkları biçiminde örgütlenmesini tamamlamıştır. Mevcut kurumlarına ek olarak İşgücü Eğitimi ve Mesleki Rehabilitasyon Dairesi Başkanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, İstihdam Dairesi Başkanlığı, Mali İşler ve Destek Hizmetler Dairesi Başkanlığı olmak üzere 5 başkanlık ve bunlara bağlı olmak üzere 23 şube müdürlüğü oluşturulmuştur (Coşkun, 2017, s. 133).

Gelişmiş ülkelerde kamu istihdam kurumlarının kabul edilmiş dört fonksiyonu vardır: klasik fonksiyon olan iş ve iş bulmaya aracılık etmek. İşsizlik sigortası işlemlerini düzenlemek. İşgücü piyasasına ait bilgilerinin düzenlenmesi ve aktif işgücü politikalarını yürütmektir. Ayrıca kamu dışındaki STK ve diğer destek kuruluşları da işgücü piyasası ve istihdam konularının yönetimine katkı sunmaktadırlar (Ekinci, 2014, s. 8).

1973 petrol krizi, 1980'lerin neoliberal politikaları İİBK'nin yeniden yapılanma ve çalışmalarını etkilemiştir. 1980'li yıllardan sonra hızlanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işgücü alanlarını değiştirmiş ve kamu istihdam kurumlarının önemini artırmıştır. Teknolojik yeniliklerin hızla artması kurumlarını fonksiyonlarını da değiştirmeye zorlamıştır. 1990 sonrası eğitimi programları, üniversitelerle işbirliği, istihdam projeleri ve eğitim seminerleri kurumun genişlemesini sağlamış İŞKUR'a geçiş süreci hızlanmıştır.

1.2.3 Türkiye İş Kurumu

İİBK'nin 50 yıllık geçmişi ve Türkiye'nin yakın coğrafyasında yaşanan siyasi, sosyal ve ekonomik sebepler tüm kurumaları olduğu gibi İİBK'yi de değişime zorlamıştır 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun¹⁸ yasalaşmasıyla birlikte 1999 yılında yeniden yapılanma sürecinden yenilenme haline geçiş yapılmıştır (Coşkun, 2017, s. 148). Yaşanan gelişmeler sonrasında mevcut hükümet tarafından hazırlanan 617 sayılı "*Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*"¹⁹ ile İİBK kapatılmıştır. İİBK'nin kapatılmasıyla

¹⁸ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmî Gazete 1999, Cilt 39, Sayı 23810. Bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

¹⁹ Resmi Gazete Tarihi: 04 Ekim 2000, sayı: 24190.

kısa adı İŞKUR²⁰ olarak belirlenen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü kuruldu. 1936 yılında İİBK olarak adlandırılan Türkiye'nin KİK'i, 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile İİBK olarak adlandırılmış ve 617 sayılı KHK ile İŞKUR adını alarak yeni bir kimliğe kavuşmuştur.²¹

İş ve İşçi Bulma Kurumları'nın görevi temel olarak 'iş ve işçi bulma' olarak kabul edilse de, iş alanlarının artması ve çalışma koşullarının da değişmesiyle birlikte işgücü piyasa verilerini düzenlemek, toplanan verilerin analiz edilmesi ve raporlanması ve aktif-pasif işgücü faaliyetleri ile yeni projeler geliştirmek olarak güncellenmiştir. Yeni çalışma alanlarının ortaya çıkması İş bulma kurumunu da yapısal değişime zorlamıştır. 2000 sonrası Avrupa Birliği'ne giriş süreci değişimi etkileyen önemli nedenlerden birisidir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR'a belirli görevler verilmiştir;²²

a. Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek,

b. İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c. İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

d. İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek.

e. İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

f. Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

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

²⁰ İŞKUR adı ilk kez, "İŞ-KUR" olarak Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve İİBK'nın yeniden yapılandırılması yasa tasarısı içerisinde kullanılmıştır. (DPT , 1995, s. 54)

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

²² 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun, 4. maddesinin tam metnidir.

4904 sayılı kanun ile yapılan kapsayıcı düzenlemeler de; aktif istihdam politikaları kapsamında istihdamı arttırmak ve işsizliği önlemek başlıklarının, pasif istihdam politikaları kapsamında da işsizlik sigortası uygulamalarının ön plana çıktığı görülmektedir (Coşkun, 2017, s. 276).

Geleneksel düşüncenin de değişmesiyle İŞKUR'un görev alanı genişlemiştir:

- İşgücü piyasa bilgilerinin düzenlenmesi sisteminin oluşturulması,
- İşgücünün kalifiye hale getirilmesi,
- İşbaşında eğitim,
- Meslek danışmanlığı hizmetleri,
- Mesleklerin sorunlarını çözme ve yeni tedbirler alma,
- Yeni iş alanları oluşturma,
- Yeni iş kurma projelerini desteklenmesi,
- Toplum yararına çalışmalar,
- İşsizlik sigortası, iş kaybından kaynaklı tazminat ödemeleri ve aktif - pasif işgücü programları eklenmiştir.

İŞKUR bünyesinde merkez ve taşra teşkilatları da dâhil olmak üzere 7.074'ü memur, 1.815'i sözleşmeli, 920'si işçi statüsünde olmak üzere toplam 9.809 çalışanı ile hizmetlerini yürütmektedir. İŞKUR çalışanlarının yaklaşık yüzde 72,1'i memur, yüzde 18,5'i sözleşmeli ve yüzde %9,4'ü işçilerden oluşmaktadır.

Şekil 1: İŞKUR Çalışan Sayısı



Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023)

İŞKUR bugün, *İstihdam Hizmetleri*²³, *Aktif-Pasif İstihdam Politikaları*, *İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri*²⁴, *Avrupa Birliği ile İlişkiler ve Uluslararası Projeler*²⁵ konularında birden çok çalışma, raporlama ve yeni projeler geliştirmeye başlamıştır. 4 temel kurumsal organdan müteşekkil İŞKUR; bu organların çalışmaları ile başarılar elde etmektedir. Bu organlar sırasıyla: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarından oluşmaktadır.

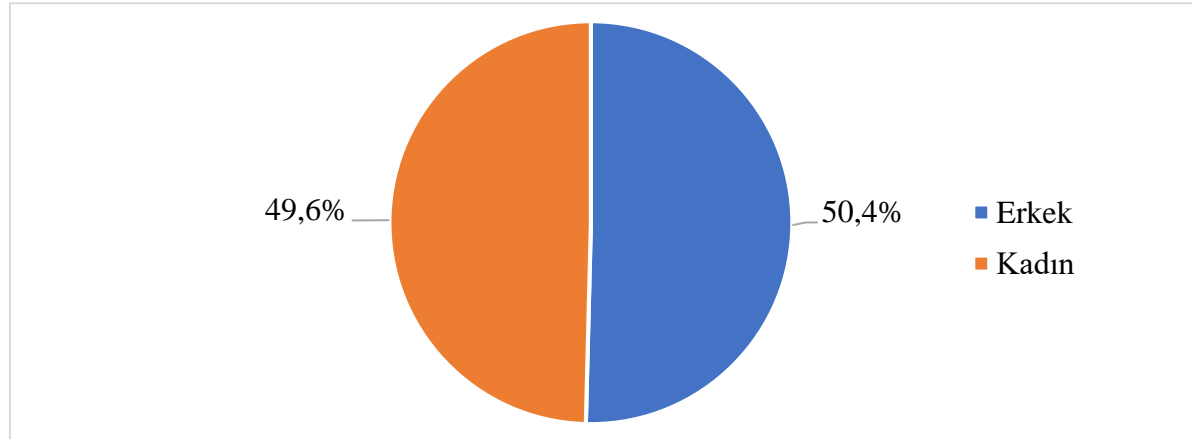
Tablo 1: Statülerine Göre Merkez ve Taşra Personel Sayısı

Teşkilat	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	Toplam
Merkez Teşkilatı	504	64	87	655
Taşra Teşkilatı	6.570	1.751	833	9.154
Toplam	7.074	1.815	920	9.809

Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023)

Tablo 1 incelediğinde 504’ü memur, 64’ü sözleşmeli, 87’si işçi olmak üzere toplam 655 merkez teşkilat çalışanın bulunmaktadır. Personel sayısının büyük çoğunluğunu oluşturan taşra teşkilatı ise 9.154 kişiden oluşmaktadır.

Şekil 2: Çalışanların Cinsiyete Göre Oransal Dağılımı (%)



Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023)

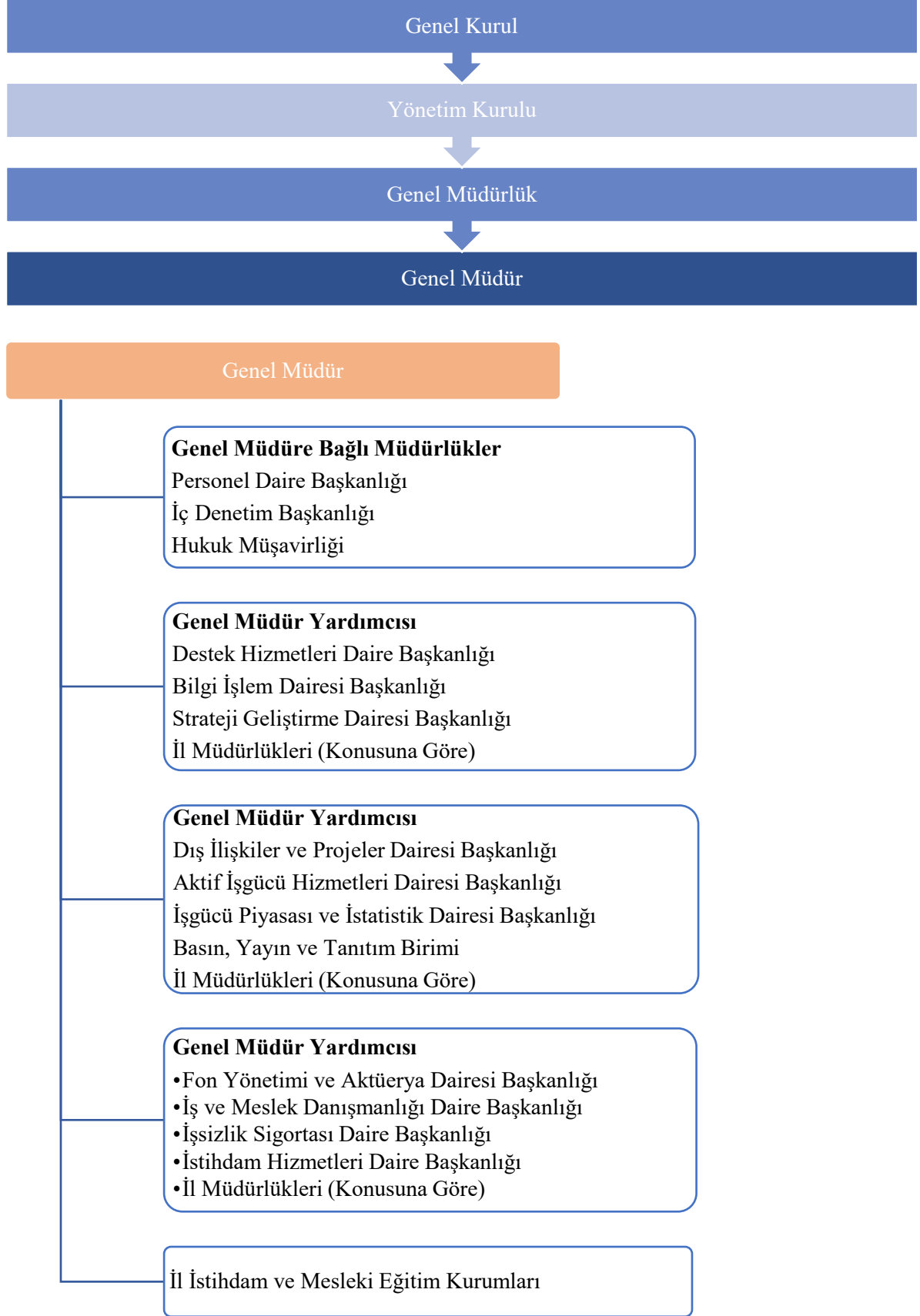
Şekil 2’de görüldüğü üzere İŞKUR çalışanlarının yaklaşık yüzde 50,4’ü erkek, yüzde 49,6’sı kadınlardan oluşmaktadır.

²³ İstihdam Hizmetleri Raporları için bakınız: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/>, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

²⁴ İşgücü Piyasası Raporları için bakınız: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/>, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

²⁵ Uluslararası projeler için bakınız: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/>, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

Şekil 3: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı



Kaynak: (<https://www.iskur.gov.tr/>, 2023)

Bu organlar sırasıyla: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarından oluşmaktadır.

- *Genel Kurul: Kamu ve işçi-işveren birliklerinden oluşturulan geniş katımlı ve çoğulcu bir anlayışa dayanmaktadır. Genel kurulun görevleri; yeni ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması, uygulama alanlarının belirlenmesi ve istihdamın genişletilmesine yönelik önerilerde bulunma görevi verilmiştir. Kurul her iki yılda bir kasım ayı içerisinde toplanmak suretiyle hazırlayacağı raporu ilgililere sunmakla görevlidir.*
- *Yönetim Kurulu: Genel Müdürünün başkanlığında işçi, işveren ve esnafları temsilen birer üye ile Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca görevlendirilecek birer temsilci olmak üzere toplam 6 kişiden oluşan İŞKUR'un en yüksek karar organıdır. Bütçe kalemlerinin ödenekleri, özel istihdam bürolarının takip edilmesi, İŞKUR raporlarının incelenmesi, yıllık eğitimlerin onaylanması ve İŞKUR'un hizmet alanları ile ilgili konularda kararların verilmesini görevlerini yerine getirmektedir.*
- *Genel Müdürlük: Merkezde Genel Müdürlüğe bağlı ana hizmet, denetim ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmuştur. Taşra teşkilatı ise illerde İl Müdürlükleri ile nüfusu 100.000 ve üzerindeki veya Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı çalışan sayısı 10.000'in üzerinde bulunan ilçelerde görülen lüzum üzerine açılacak şube müdürlüklerinden oluşmuştur.*
- *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK): İllerde Valilin başkanlığında ilgili yerel yönetimler ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin katılımı ile merkezde Genel Kurul'a verilen politika ve görevlere benzer görevleri il düzeyinde uygulama, İl Müdürlüğünün işgücü eğitim planlarını, işgücü yetiştirme faaliyetlerini ve istihdam etkinliklerini izleme ve değerlendirme görevleri verilmiştir.*

İŞKUR'un merkez ve taşra teşkilatları diğer paydaşlarla işbirliği yaparak faaliyet alanlarını genişletmiştir. Özellikle hizmet noktalarının artırılmasıyla vatandaşların İŞKUR'a ulaşması da kolaylaşmıştır. 2010 yıl sonu itibariyle 845 hizmet noktası hizmete açılmıştır. Hızla büyüyen İŞKUR 2011 sonrası protokollerle 1500'e yaklaşmıştır ("İŞKUR Her Yerde", İstidamda 3i, Ocak- Şubat- Mart 2011). 2017 yılı itibariyle 2500'e yakın hizmet noktasının yarısı belediyelerde, 1100'ü "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında"(SYDV) geri kalanı da Ticaret ve Sanayi Odalarında ve muhtelif kamu kurum ve kuruluşlarında bulunmaktadır (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 52). 2022 yılı sonu itibarıyla İŞKUR hizmet noktası sayısı 2.294 olmuştur. (İŞKUR, 2023/1)

İŞKUR'un temel çalışma politikaları ve öncelikli alanlarının belirlenmesinde Kalkınma Planları, Orta ve Uzun Vadeli Programlar ve Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı esas alınmıştır. Kalkınma planlamalarının temel amacı; toplumun bütün kesimlerine aynı fırsatların verilmesi, insana yakışır çalışma ortamının sunulması ve özellikle kadın ve çocukların özel olarak istihdamının artırılmasıdır.

2022-2024 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program'da ekonomi ile bağlantılı olarak işgücü piyasasında yaşanan değişimler, insan kaynağının kalifiye hale gelmesi için eğitimler ve istihdamı artıracak yapısal düzenlemelerle istihdam oranlarının artırılması amaçlanmaktadır.

2022 yılı 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında özellikle pandemi sonrası süreçte yaşanan ekonomik sorunların atlatılması ve yeniden toparlanma sürecinde girilmesi ile ekonominin genişlemesiyle bağlantılı olarak istihdam artışının sağlanması yönünde adımlar atılmıştır (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Cumhurbaşkanlığı İcraat Programları içerisinde yer alan taahhütlerde; Bakanlıklara ve bağlı kurumlara kendi çalışma alanları ve bütçeleri doğrultusunda vatandaşlara daha iyi bir hizmet verilmesi amacıyla eylem planları belirlenmiştir.

- İŞKUR tarafından 20-30 yaş arası 100.000 bine yakın gencin istihdam edilmesi.
- Özel politika gerektiren gruplara iş piyasasına girişte destek verilmesi.
- Aktif işgücü programları ile 150.000 bine yakın kişinin desteklenmesi.
- İmalat üzerine ve yeni mesleklere yönelik İşbaşı Eğitim Programlarından yararlandırılması (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

İŞKUR'un 2019-2023 Dönemi Amaç ve Hedefleri yürürlükte olan mevzuat ve politikalar esas alınarak belirlenmiştir.²⁶

- **Amaç 1:** İşgücü piyasasına göre işe yerleştirme yapmak.
- **Amaç 2:** İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit ederek uzun dönemli istihdam hizmeti için danışmanlık vermek.
- **Amaç 3:** Aktif işgücüne yönelik hizmetleri geliştirmek.
- **Amaç 4:** Pasif istihdam programlarının etkili şekilde uygulanması.
- **Amaç 5:** Hizmetlerin daha hızlı ve yerinde yürütülmesi için kurumsal kapasitenin büyütülmesi ve güçlendirilmesi (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

1.2.4 İdarenin Bütünlüğü Açısında Türkiye İş Kurumu

Mevcut durumda Türkiye İş Kurumu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kuruluşu olarak tanımlanmıştır.

²⁶ Türkiye İş Kurumu 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı, Ekim 2019, Ankara, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/>, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

İŞKUR, idarenin bütünlüğü ilkesi gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kuruluş olarak belirlenmiştir. İŞKUR'un taşra teşkilatı olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aynı zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da taşrada teşkilatını oluşturmaktadır. Bu Bakanlığın taşrada yürütülmesi gereken iş ve işlemleri de Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığı ile yürütülmektedir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi de Türkiye'de işgücü piyasası ile ilgili önemli görevlere sahip bir diğer kamu otoritesidir. CBİKO; başta kamu personel rejimine ve ülkedeki insan kaynaklarının gelişimine yönelik birçok görevi icra etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞKUR'UN İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK FAALİYETLERİ VE HİZMETLERİ

2.1 İSTİHDAM HİZMETLERİ

2.1.1 İşgücü Piyasasını İzleme Çalışmaları

İşgücü piyasasının araştırılması, işgücü arzı ve işgücüne olan talebin değerlendirilmesi için Hane Halkı İşgücü Araştırması ile yapılmaktadır. İŞKUR, işgücü piyasasında meydana gelen değişimlerin ortaya çıkarılması, yeni önlemlerin alınması, yeni düzenlemelerin ve eksiklerin giderilmesi, diğer kurumlara yardımcı olunması, daha etkin bir işgücü piyasasının var olması ve sürecin sorunsuz şekilde işlemlerini takip ederek güncel veriler elde etmeye çalışmaktadır.²⁷

TÜİK tarafından yapılan anketlerden İşgücü oranı ve arzına yönelik bilgiler elde edilmektedir ((www.tuik.gov.tr), 2023). İŞKUR farklı kurum ve kuruluşlarla işgücünün analiz edilmesine yönelik anketler yapmış ve raporlar oluşturmuştur. İşgücü analizleri; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler, hangi alanlarda istihdam artışı veya azalışı yaşandığını tespit etmek, piyasada yaşanan değişim ve gelişmeleri izlemek ve bunların işgücü piyasasını nasıl etkilediği ve yaşanan durumlarla ilgili gerekli önlemlerin uygulanması amacıyla yapılmaktadır. İşgücü arzının oluşturulması için işverenlere yapılan ziyaretler var olan çalışmaların denetlenmesi ve yeni iş birliği imkânlarının geliştirilmesi bakımından önem arz etmektedir. 2022 yılında 500 bine yakın işyerine ziyaret gerçekleştirilmiştir. İşveren talebine karşılık 2022 yılında 2 milyon 300 bin özel sektörden açık iş talebi alınmıştır (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

2022 yılı İşgücü Piyasası Araştırmasında, merkez ve taşranın yönetim kapasitelerinin artırılması yönünde işletmelerle yapılan telefon, mail ve yüz yüze görüşmeler sonucunda 2-9 çalışanı olan yaklaşık 10 bin işyeri, 10-19 çalışanın olanı 5 bine yakın işyeri ve 20'den fazla çalışanı olan 85 bin işyerine ulaşılmıştır. Türkiye geneli yapılan araştırma da örnekleme yöntemi kullanılarak işyerlerinin çalışma şartları, istihdam durumları, çalışma kapasitesi ve

²⁷ Raporlar için bakınız: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/>, Erişim Tarihi: 08.11.2023.

geleceğe yönelik yeni yatırımları ve istihdama yapacağı tahmini katkı oranları, çalışanların meslek bilgileri ve eğitimleri konusunda verilere toplanarak rapor haline getirilmiştir.

İŞKUR kurumsal dönüşümünü sağladıkça iş arayan ve işçilerin bir araya getirilme süreci etkin şekilde iyileştirilmiştir. Özellikle istihdam hizmetlerinde işe yerleştirme bilgileri, yurtdışı istihdam faaliyetleri, nüfus, eğitim, engelli, hükümlü istihdamı vb. bilgilerin analizi değerlendirilmesi sistemli hale gelmiştir. İŞKUR, işgücü piyasasına yönelik verilerin değerlendirilmesi ve kamuoyunun bilgilendirmesi amacıyla *Aylık İstatistik Bülten*²⁸ yayımlamaktadır.

2.1.2 İşe Yerleştirme Hizmetleri

2.1.2.1 Yurtiçi İşe Yerleştirme Hizmetleri

Yurtiçi işe yerleştirme faaliyetleri doğrudan İŞKUR'un alanına girmektedir. Özellikle kurumdan gelen "açık iş" talebine bağlı olarak, kurumun işyerini ziyareti ile birlikte istihdam faaliyetlerinin en önemli ayağını oluşturmaktadır. İş arayan kişilerin ve işverenlerin talepleri doğrultusunda iki tarafının şartlarının uygun olması durumunda yapılan hizmet işe yerleştirme hizmetidir. 2023 yılında işe yerleştirme hizmeti kapsamında toplam 1,24 milyon kişi işe yerleştirilmiştir. Bu yerleştirme sayısının; 464,138'i kadınlardan (%37,5), 772,888'i erkeklerden (%62,5), 457.724'ü (%37,0) gençlerden oluşmuştur.

İş Kanununda belirtilen sürekli veya geçici işçi talepleri İŞKUR aracılığı ile karşılanmaktadır. 2023 yılında 4.935'i kadın (%29,9), 11.581'i erkek (%70,1), 4.601'i genç (%27,86) olmak üzere toplam 16.516 kişi kamu kurum ve kuruluşlarında İŞKUR aracılığıyla istihdam edilmiştir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023, s. 51).

İş Kanunu'nun 30'uncu maddesine göre; 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işletmelerinde %3 engelli, kamu iş yerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlüyü; engelli ve eski hükümlünün durumuna uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. 2023 Yılında 555'i kamu, 34.622'si özel sektör olmak üzere toplam 35.177 engelli işe yerleştirilmiştir. (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

²⁸ Aylık İstatistiki Bülten için bakınız: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 08.11.2023.

2.1.2.2 Yurtdışı İşe Yerleştirme Hizmetleri

Küreselleşme ile birlikte sınırların kalktığı dünya da işgücünün mobilitesi de bu akıma uymuş, işgücü hareketliliği başlamıştır. İşgücü hareketliliği kamu istihdam kurumlarının yerel olanaklarını da genişletmiştir. İş ve işgücü kavramı da sınırları aşarak küresel bir durum haline gelmiştir. 1946 yılında başlayan kurumsallaşma adımları ile İş ve İşçi Bulma Kurumu 1960'lardan itibaren yurtdışına işçi göçü konusunda aktif rol oynamıştır (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 7). 1973 petrol krizine kadar Batı Avrupa'ya yapılan göçler, 1970'lerden sonra Rusya, Orta Asya, Kuzey Afrika ülkelerine yönelmiştir.

Yurtdışında iş yapan Türk firmalarının, kendi imkânları ile yurtdışına gidenler, özel istihdam bürolarınca istihdam edilenlerin işlemleri İŞKUR tarafından yapılmaktadır. 2023 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla 16 bini aşkın kişi çeşitli ülkelerde istihdam edilmiştir (İŞKUR 12. Genel Kurul Raporu, s. 42). Yurtdışına giden işçilerin ülkeleri Almanya, Cezayir, Kazakistan, Özbekistan, S. Arabistan ve Rusya gibi ülkeler olmuştur (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 7-8).

Tablo 2: İŞKUR Yurtdışı İşe Yerleştirme Hizmetleri

TEMEL GÖSTERGELER		2020	2021	2022	2023	Değişim	
AÇIK İŞ	Toplam	1.406.141	1.923.951	2.315.250	2.677.006	15,62%	
	Özel	1.371.842	1.903.737	2.276.911	2.646.816	16,23%	
	Kamu	34.299	20.214	38.339	30.190	-21,26%	
İŞE YERLEŞTİRME	Genel Toplam	Toplam	868.744	1.292.534	1.395.659	1.237.026	-11,37%
		Özel	833.559	1.268.451	1.378.516	1.220.510	-11,46%
		Kamu	35.185	24.083	17.143	16.516	-3,66%
	Kadın	Toplam	289.723	464.683	520.318	464.138	-10,80%
		Özel	279.486	458.709	516.558	459.203	-11,10%
		Kamu	10.237	5.974	3.760	4.935	31,25%
	Genç (15-24)	Toplam	306.904	495.893	519.172	457.724	-11,84%
		Özel	298.049	490.166	515.162	453.123	-12,04%
		Kamu	8.855	5.727	4.010	4.601	14,74%
	Engelli	Toplam	8.853	10.555	17.889	35.177	96,64%
		Özel	7.656	10.200	17.471	34.622	98,17%
		Kamu	1.197	355	418	555	32,78%

Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023)

2.1.3 İşgücünü ve İşverenleri Bir Araya Getiren Faaliyetler

Kamu istihdam kurumlarının en önemli faaliyetlerinden birisi de iş arayan ile işverenlerinin etkin bir şekilde buluşturulmasıdır. Bu faaliyetlerinden öne çıkanlar ise İstihdam Fuarları ile kariyer günleridir.

İşçi, işveren ve aracı kurumların aynı çatı altında buluşmasıyla oluşturulan fuarlardır. İşverenlerin hangi konuda işgücü talebi olduğunu değerlendirmek, iş arayan adaylarla firmaların buluşturulması, firmaların kendi faaliyet alanlarının tanıtımı, yeni iş fikirlerinin ortaya atılması ve İŞKUR'un hizmetlerinin anlatılması ve vatandaşlara tanıtılması amacıyla istihdam fuarları düzenlenmektedir. Çeşitli seminerler ve istihdam fırsatlarının yer aldığı fuarlarda işgücü hareketliliği de yaşanmaktadır. 32 tanesi sanal fuar²⁹ olmak üzere toplam 49 istihdam fuarı düzenlenmiştir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Dijital dünyanın da kamusal alana girmesiyle birlikte geleneksel fuarların aksine “dezavantajlı grupların” özellikle engelli bireylerin yararlanacağı sanal fuarların yerinden hareket etmeden iş arayan ve işverenlerin buluşmasını sağlamak amacıyla hayata geçirilmiştir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023). Sanal Fuarlar:

- Evden ya da ofisten fuar ortamına rahat giriş yapılabildiği için erişim kolaylığı sağlamaktadır.
- Seyahat gerektirmediği için ulaşım gideri bulunmamaktadır.
- Aynı anda birden çok görüşme yapılabilmektedir.
- İş arayanlar çok sayıda istihdam imkânına erişebilmektedir.
- Çalışmak istenen firmanın mevcut çalışanları ile sanal ortamda tanışma imkânı sağlamaktadır.

2019-2020 yıllarından Mersin ilinde yapılan ilk sanal fuar ile çevrimiçi olarak fuar alanını ziyareti ve işverenlerin stantlarını ziyareti mümkün olmuştur. 2022 yılında İŞKUR bünyesine kazandırılan sanal istihdam platformu ile 32 sanal fuar düzenlenmiştir.

Kariyer Günleri programları ise; yerelde faaliyet gösteren kurumların çalışma hayatına girmek isteyen ya da çalışma hayatını tanımak isteyen eğitimli/nitelikli gençlerin buluşma noktalarından birisidir. Özellikle gençlerin yoğun talep gösterdiği bu Kariyer Günlerinde sektör temsilcilerinin firma tanıtımları, yeni iş arayanların iş taleplerinin alınması ve nitelikli

²⁹ <https://sanalistihdamfuari.iskur.gov.tr>, Erişim Tarihi: 101.10.2023.

işgücünün sağlanması için eğitim planlamalarına dair veriler toplanmaktadır. 2022 yılında 60 Kariyer Günü faaliyet geçirilmiştir (İşKUR Veri Tabanı, 2023).

İşçilerin iş bulması kadar işte devamlı şekilde çalışması da önemlidir. Herhangi bir sebepten işsiz kalan bir kişilerin çalışma hayatından ve düzeninden uzaklaşmasını engellemek ve kişilerin hayatlarını idame ettirmeleri için geçici gelir desteklerinin sağlanması için İşKUR bünyesinde Toplum Yararına Programlar düzenlenmektedir. Haftalık 45 saat çalışma ve 6 ay süren bu programlarda geçici de olsa işgücü sağlanmaktadır (İşKUR Veri Tabanı, 2023).

2.2 AKTİF İşGÜCÜ PROGRAMLARI

2.2.1 İşgücü Yetiştirme Kursları

İşKUR, işsizlere meslek kazandırmak, istihdam edilebilir özellik kazandırmak, yeni nitelikler eklemek, işgücü piyasasının ihtiyaçları karşılayacak düzenlemeler yapmak, çalışanlara ve iş arayanlara işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. Bu kurslarda özellikle işgücü piyasasına girememiş engelli, genç kadın ve uzun süreli işsizlere öncelik verilmektedir.

İşgücü piyasasının ihtiyaç olan mesleklerin iş arayanlara uygun olarak verilmesi, beceri düzeylerinin geliştirilmesi, yeni meslek dallarının ortaya çıkarılması ve işgücü piyasasının dışında kalmış bireylerin sisteme dâhil edilmesi, toplumsal düzenin sağlanması ve özellikle dezavantajlı grupların uyum problemlerinin kaldırılması amaçlanmaktadır.

İşgücü piyasası analizleri ile ihtiyaç duyulan meslekler belirlenerek eğitim programları ve yol haritası hazırlanmaktadır. İstihdam hedefli ve işverenin ihtiyaç olan mesleki yeterlilikte eleman yetiştirme amacındadır. 2023 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında yaklaşık 10 bin kurs/program açılmıştır. Açılan kurslara yaklaşık 50 bin kişi katılmıştır. Katılanların yüzde 54'ü kadınlardan yüzde 46'sı erkeklerden oluşmaktadır (İşKUR Veri Tabanı, 2023).

Mesleki eğitim kursları; istihdam garantili, çalışanların mesleki eğitimi, engellilere yönelik mesleki eğitim kursları olmak üzere gruplandırılmaktadır. 2023 yılında 96 adet mesleki eğitim kursu düzenlenmiştir. Düzenlenen kursların çok büyük çoğunluğunu istihdam garantili kurslar oluşturmuştur. En fazla Montaj İşçisi (Havalı Tornavida), Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı ve Tren Makinisti mesleklerinde kursiyerler kurslara katılmıştır. Kurs

düzenlenen alan ve meslekler sıralamasından sanayi sektörü kursları ağır basmaktadır (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Tablo 3: 2023 Yılı Mesleki Eğitim Kursları Kursiyer Sayıları

Mesleki Eğitim Kurs Türleri	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Kurs Türlerine Göre Kursiyerlerin Oransal Dağılımı
MEK/ İstihdam Garantili	82	963	557	1.520	%91,9
Çalışanların Mesleki Eğitimi	-	-	-	-	%0,0
Komisyon Kaynaklı Engelli Kursu	14	84	50	134	%8,1
Genel Toplam	96	1.047	607	1.654	%100

Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Aktif işgücü programlarını önemli bir kolu da engelli ve eski hükümlülerin çalıştırılmasıdır. Kanunla belirlenen haklar çerçevesinde her işverene belirli çalışma destekleri ve cezaları belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununa göre özel sektör de %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırmak zorunludur. 2023 Ekim ayı itibarıyla engellilerin özel sektör istihdam kontenjanı doluluk oranı % 83 düzeyinde gerçekleşmiştir. (İŞKUR 12. Genel Kurul Raporu, s. 39). Engellilerin iş hayatına adapte olması ve yeni meslek öğrenmeleri için Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri oluşturulmaktadır. Bu projelerin gerçekleştirilmesi için hibe desteği verilmektedir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

2.2.2 İş ve Meslek Danışmanlığı

Mesleki Yeterlilik Kurumu İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı'nda İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6), “*meslek seçimi aşamasında bulunan, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki becerilerini geliştirmek, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenlere yönelik olarak; kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri, şartları ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş/meslekleri karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş/mesleği seçmesi, seçtiği iş/meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım eden kişi*” olarak tanımlanmaktadır (www.myk.gov.tr, 2023).

İş ve meslek danışmanı yeni bir iş seçme aşamasında olan bulunan ve yeni bir alanda mesleğe başlama faaliyetinde olan gençlere meslek danışmanlığı olarak hizmet vermektedir. Çalışma hayatına ilk kez girecek olanlara, işsizlere, meslek edinmek, yeni bir iş bulmak, mesleğinde ilerlemek isteyenlere hizmet vermektedir. Genç, yetişkin, kadın, işsizler, engellilerle görüşmeler yaparak yeni bir yol haritası çizerek bilinçli adımlar atılmasına yardımcı olmaktadır.

2023 yılı itibariyle 5 bine yakın meslek danışmanı ile danışmanlık hizmetleri yürütülmektedir. Danışmanlık hizmeti verilirken farklı değişkenler üzerinden hareket edilmektedir. Profil Temelli Danışmanlık Sistemi; belirli algoritmalar üzerinden iş arayan kişilerin analizlerinin yapılması ile danışmanlar tarafından işgücü piyasasının düzenli takip ve hizmetlerin kalitesinin artırılmasına dayanan sistemdir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Diğer yandan gençler, uzun süreli işsizler, kadınlar, engelliler, eski hükümlüler gibi özel ilgi gerektiren gruplar için İş Kulüpleri faaliyete geçirilmiştir. 81 ilde faaliyet gösteren İş Kulüpleri yaklaşık 100 birimde çalışmalarını yürütmektedir. Dünyanın gelişmiş birçok ülkesinde uygulanan (Engelli İş Koçluğu) uygulaması İŞKUR bünyesinde etkili bir istihdam modeli olarak faaliyete alınmıştır (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

İş arayanlara yönelik iş arama becerileri;

- İşverenlere Yönelik Danışmanlık Faaliyetleri
- İnsan Kaynakları Platformu çalışmaları;
- Öğrencilere Yönelik meslek seçme ve bilgilendirme çalışmaları;
- Meslek tanıtım günleri;
- İŞKUR Kampüs programı,

Devlet Koruması Altındaki Gençlere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri;

- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM) ile korunma ihtiyacı olan çocukların iş sahibi edilmeleri için kariyer planlamalarının yapılmasına yönelik iş birliği çalışmaları;
- Çocuk bakım kuruluşlarından kalan çocukların, il/ilçe düzeyinde İş ve Meslek Danışmanlarıyla eşleştirilmesi,

Potansiyel Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlere (NEET) Yönelik Faaliyetler;

- İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş aralığındaki gençlere yönelik potansiyel NEET tespiti ve İş Avcılığı Danışmanlık Modeli 2019 yılında hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, 2022 yılında 100.150 gence ulaşılmış olup bu gençlerin 27.286'sı İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilmiş, 5.551'i ise aktif işgücü piyasası programına dâhil edilerek işgücü piyasasına kazandırılmıştır.

Beceri ve Yeteneklerin Belirlenmesine İlişkin Faaliyetler;

- Mesleki Beceri Envanterinin Çıkarılması ve Eşleştirme Hizmetlerinin Beceri Temelinde Geliştirilmesi Projesi (Beceri Envanteri Projesi)', meslek bazında iş analizleriyle beceri ve nitelik gereksinimlerinin veri tabanının çıkarılmasını hedefleyen bir Yatırım Projesidir. Analiz yapılan mesleklerin analiz sonuçlarının değerlendirilmesi, konsolidasyonu, veri tabanı oluşturulması aşamalarına gelinmiştir. Tüm çalışmaların ardından; becerilerin eşleştirme sistemine dâhil edilmesine yönelik yazılım ve diğer çeşitli çalışmaların gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Faaliyetleri;

- Euroguidance ulusal temsilcisi olan İŞKUR rehberlik hizmetlerine katılarak, Avrupa modelinin Türkiye'ye uyarlanabilir kariyer hizmetlerinin geliştirilerek uygulanması amacıyla yeni faaliyetler geliştirmektedir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

2.3 PASİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

2.3.1 İşsizlik Sigortası

İşsizlik sebebiyle işini kaybedenlerin gelir kaybını gidermek ve kişilerin geçimlerini sağlamak için asgari düzeyde bir güvencenin verilmesi için pasif işgücü piyasası programları uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası bir iş yerinde çalışırken kendi isteği dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kaybının kısmen telafisi ve aile fertlerinin zor duruma düşmesini engellemek için devlet tarafından zorunlu bir sigorta koludur (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

1959 yılında başlayan işsizlik sigortası çalışmaları 1982 anayasası ile birlikte bireysel hak haline gelmiştir. Daha sonraları İş ve İşçi Bulma Kurumunun yoğun çalışmaları sonucu İşsizlik Sigortası, 1999 yılından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte çalışma hayatına girmiştir. (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 19).

İşsizlik sigortası zorunlu bir sigorta olup 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. Maddesinde belirtilen sigortalılar ve kanunun 20. Maddesinde belirtilen yabancı işçi ve şartları tutanları kapsamaktadır. Sigortalı işsiz, bu hizmetlerden yararlanması için son 3 yılda içinde en az 600 gün prim ödeyerek ve son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi isteği dışında işini kaybetmiş olması gerekmektedir. Bu ödeneği alması için hizmet akdi sona eren kişinin İşten Ayrılma Bildirgesi ile İŞKUR'a başvurması gerekmektedir. Bu yardımdan en az 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile İşsizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanmaktadırlar (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 105).

Tablo 4: 2023 Yılında İşsizlik Ödeneği Ödeme Miktarları

Yıl	Başvuran Kişi Sayısı	Hak Eden Kişi Sayısı *	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2023	1.707.544	791.182	1.181.945	17.385.018.510

Kaynak: (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

2.3.2 Ücret Garanti Fonu

4857 sayılı İş Kanununun 33. Maddesi gereğince; işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde Ücret Garanti Fonu Kullanılmaktadır. İşverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alınması veya iflas nedenleri ile işçilerin son 3 aylık alacaklarını karşılamak kaydıyla İşsizlik Sigortası Fonu Kapsamında Ücret Garanti Fonu ile çalışanların ödemeleri yapılmaktadır.

Bir işçinin bu ödemeden yararlanabilmesi için;

- Hizmet akdine bağlı olarak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışıyor olması,
- İşverenin ödeme gücüne düşmesi (konkordato ilanı, aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi kararı verilmesi),
- İşçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı iş yerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında çalışmış olması,
- 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağının bulunması gerekmektedir.

Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenebilecek günlük ücret 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Kanununun 82'nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazancın üst geçemez.

2.3.3 Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanununun 65. Maddesine göre; herhangi bir kriz durumunda ya da farklı bir sebeple işyerinin geçici olarak en az 4 hafta durması durumunda işçilere çalışmadıkları süre için en fazla 3 ay süre ile Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir (<https://www.iskur.gov.tr/>, 2023).

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir (<https://www.iskur.gov.tr/>, 2023).

Bir işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışmaya ilişkin talebinin incelemeler sonucunda olumlu bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- İşçinin bilgilerinin kısa çalışma listesinde bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

Tablo 5: Kısa Çalışma Ödeneği Alt ve Üst Sınırı

Yıl	Kısa Çalışma Ödeneği Alt Sınırı (TL)	Kısa Çalışma Ödeneği Üst Sınırı (TL)
2023	11.910,41 TL	29.776,02 TL

Kaynak: (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu).

2.3.4 İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirmeden kaynaklı olarak bir kuruluşun faaliyetlerin kısmen ve ya tamamen durdurulması, küçültülmesi veya kapatılması nedeniyle, bu kuruluşlarda çalışanların toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığı sağlamak için belirli bir süre ilave olarak ödenen tazminatı ifade etmektedir (<https://www.iskur.gov.tr/>, 2023). Özelleştirme nedeniyle işsiz kalmak durumunda hizmet akdi kesintisiz en az 550 gün devam etmesi ve iş akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde İŞKUR'a başvuru zorunludur.

İş Kaybı tazminatı; 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde uygulanmaktadır. Özelleştirilecek olan kuruluşlarca ödenen tazminattır. 4046 sayılı Kanunun 21'inci maddesi, 21.07.2005 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 5398 sayılı Kanunla değiştirilerek, iş kaybı tazminatının günlük net asgari ücretin iki katı olacağı hüküm altına alınmıştır. Özürlü personele ise (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı ödenmektedir (İŞKUR Veri Tabanı, 2023).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜLKE İNCELEMELERİ VE İŞKUR İÇİN MODEL ÖNERİSİ

3.1 ÜLKE İNCELEMELERİ

Çalışmanın bu bölümünde dünyada kamu istihdam kurumu yapısı ile öne çıkan bazı ülkelerin incelemesine yer verilecektir. Bu kapsamda; Almanya, ABD, Fransa, Japonya ve İngiltere’de yer alan kamu istihdam kurumlarının yapısı incelenerek öne çıkan yönlerine vurgu yapılacaktır.

3.1.1 Almanya Ülke İncelemesi

Sanayi devrimi öncesi toplumlarda sosyal güvenlik uygulamaları yardım sandıkları, aile için yardımlar ve dinsel nitelikli kuruluşlar tarafından yapılıyordu (Özmert Koçer, 2014, s. 4). Sanayi devrimi bütün alanlarda olduğu gibi bu alanda da yenilikler getirmiş ve makineleşmenin artmasıyla birlikte işçilerin yaşam koşulları ve çalışmanın zorlukları devletlerin koruyucu uygulamaları planlamasına olanak sağlamıştır. Devletlerin ulusal sınırlarının çizildiği bu dönemde işçi sınıfının da oluşmaya başladığı görülür. Özellikle İngiltere’nin Manchester şehrinde başlayan ilk uygulamalar tüm Avrupa ülkelerine yayılmıştır.

18. yüzyılda başlayan ve devam eden sanayi devrimi, sanayileşmenin yaşandığı ülkeler ve şehirlere yoğun bir göç dalgası başlatmıştır. Yoğun göç dalgası fabrikalaşmanın artması işçilerin çalışma ve sağlık koşullarının insani olmayan şekilde olması huzursuzlukların artmasına sebep olmuştur. Bu huzursuzlukların giderilmesi için 1868 Almanya Sendikalar Konfederasyonu (Allgemeine Deutsche Gewerkschaftbund) ve özel refah derneklerinin (Private Wohltätigkeitsvereine) kurulmuş ve yardım faaliyetleri bu kurumlar eliyle yapılmıştır (Uyanık, 2018, s. 10).

Kötü çalışma şartlarının yanı sıra 1873 yılında başlayan ekonomik buhran toplumun büyük kısmını etkilemiştir. Artan sosyalist işçi hareketi ve Bismarck’a rakip reformcuların baskıları nedeniyle şansölye Otto von Bismarck İngiliz modelini örnek alarak zorunlu sigorta sistemini başlatmıştır (Şahin, 2014, s. 6). Ancak Almanya’nın kendi iç sorunları yanında sömürgecilik yarışının da hızlanması sonucu dış politikasına eğilme zorunluluğu bu çabaları başarısız kılmıştır. Almanya ve diğer Avrupa devletlerinin kendi iç mücadelesi diğer

konuların gündemden düşmesine sebep olmuştur. Avrupa ülkeleri arasındaki sorunlar ise Birinci Dünya Savaşı'na kadar devam edecekti (Hobsbawm E. J., 1996, s. 78).

Alman devletinin yeni kurulduğu ve dünya sisteminin bir savaşa hazır olduğu dönemde kamu kurumlarının istihdam gibi faaliyete girmesi de kurumsal açıdan yeterli değildi. Bu dönemde sosyal haklar konusunda işçi örgütlerinin oluşturduğu fonlar ile işsizlik sigortaları oluşturulmuş ve uygulanmaya başlamıştı (Şahin, 2014, s. 7). Bismarck'ın oluşturduğu sistem işçi, işveren ve sağlık sigortalarının ve meslek sendikalarının katılımıyla kaza sigortasının temelini oluşturmuştur. 1883'de Sağlık Sigortası, 1884'de Kaza Sigortası, 1889'da da Yaşlılık ve Malullük Sigortaları ve Almanya'da işsizlik sigortası ilk kez politik olarak ele alınmadan hemen önce uygulanmaya konulmuştur (Şahin, 2014, s. 6). Bu dönem de ortaya konulan sosyal sigorta düzenlemeleri sanayi de çalışan işçileri kapsamaktaydı. Kendi işini yapanlar, memurlar ve yüksek ücretliler kanun kapsamı dışındaydı (AB'de Sosyal Güvenlik Eğilimleri Raporu, 2019, s. 5).

“1911 yılında kabul edilen Sigorta Kanunu ile birlikte, sosyal güvenlik hakları standartlaştırılmış ve birleştirilmiştir. Hastalık sigortası; tüm tarım işçilerini, hizmet sektöründe çalışanları, seyyar satıcıları ve evde yapılan sanat işleri ile uğraşanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bununla birlikte, yaşlılık ve maluliyet sigortası, geride kalanları da kapsayacak biçimde iyileştirilmiştir (Özmert Koçer, 2014, s. 5).”

Birinci Dünya Savaşı yıllarında Alman İmparatorluğu, savaş koşullarına uyum sağlayabilmek adına, sosyal güvenlik ile ilgili çok sayıda düzenleme yapmıştır. Savaşa katılanlara yardımlar yapılması, emeklilik yaşının 70'ten 65'e düşürülmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır. 1915 yılında, çalışanların %57'si yaşlılık ve maluliyet sigortası, %47'si yasal hastalık sigortası, %71'i iş kazası sigortası kapsamına alınmıştır. 1920'li yıllarda başlayan işsizlik yardımı bugünkü işsizlik sigortasının temelini oluşturmuştur. Sağlık, kaza ve emeklilik sigortalarının ardından 1927 yılında İşsizlik Sigortası ve İşe Yerleştirme Kanunu³⁰, Alman Sosyal Devletinin 4. Sütunu olarak uygulanmaya konulmuştur (Şahin, 2014, s. 7). Ülke çapında yeni bir düzenlemeyle birlikte işsizlik sigortasının oluşturulması sayesinde her türlü işi yapma zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Alman işverenlerinin kabul etmediği işsizlik sigortası ortak uzlaşısı ile 1927 yılında devreye alınmıştır. İşveren ve sendikaların ortak idaresiyle yeni düzenleme yürütülmeye başlamıştır.

³⁰ İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kanunu, 16 Temmuz 1927. Kaynak için bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.1000dokumente.de/pdf/dok_0225_avg_de.pdf,

“1927 tarihli bu Kanun³¹, F. Almanya’nın sosyal güvenlik sistemi içerisinde ilk kapsamlı düzenleme olmuştur. Bu kanunun, işe aracılık ve yerleştirme hizmetinin devletin tekelinde yürütülmesi, işçi ve işverenlerin aynı oranda İş ve İşçi Bulma Kurumunun finansmanına katkı sağlaması, işsizlik yardımlarının sigorta prensibine göre değil de gelire göre verilmesi, işsizlik yardımının azami ödeme süresinin kanuni olarak belirlenmesi ve işsizlik sigortasına katılımın zorunlu hale getirilmesi gibi unsurları içermekle beraber, bugün de halen geçerliliğini korumaktadır (Şahin, 2014, s. 7).”

1920’lerden itibaren oluşturulan kurumsallaşma çabaları sonucunda “Alman Krallığı İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumu” ilk olarak iş arama ve işsizleri destekleme konularını tek çatı altında birleştirmiştir (<https://www.ilo.org>, 2023). 1929 yılıyla birlikte Avrupa’da ortaya çıkan ekonomik kriz Almanya’da Nazileri iktidara getirmiştir. Nazilerin iktidara gelmesiyle uyguladıkları 4 yıllık kalkınma planıyla ekonomik kapasitede sağlanan (*otomotiv sektörünün korunması, ithal ürünlerinin yerine yerli ikamelerinin geliştirilmesi ve üretimin tarifelerle korunması*) artış (Pelt, 1998, s. 93-95) Almanya’da işsizliği ortadan kaldırmıştır (Sheri, 2012, s. 152). Nazi Almanya’sı döneminde “*İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kurumu*”(İİSK) kurumu bağımsız yapısı ve dönemin konjonktürü gereği Alman Çalışma Bakanlığı’nın alt birimi olarak çalışmalarına devam etmiştir (Ekinci, 2014, s. 39).

İkinci Dünya Savaşından sonra savaştan mağlup şekilde ayrılan Almanya; binlerce insanın öldüğü, enkaz yığını bir ülke olarak kaldı. Ülke toprakları dört siyasi bölgeye ayrıldı. Ülkenin Batı bölgeleri komşu ülke Fransa, İngiltere ve ABD tarafından birleştirilerek 23 Mayıs 1949’da Almanya Federal Cumhuriyeti’ni (Bundesrepublik Deutschland) kurmuş; 7 Ekim 1949’da Doğu-Sovyet bölgesi, Alman Demokratik Cumhuriyeti (Deutsche Demokratische Republik) olarak bölünmüştür.

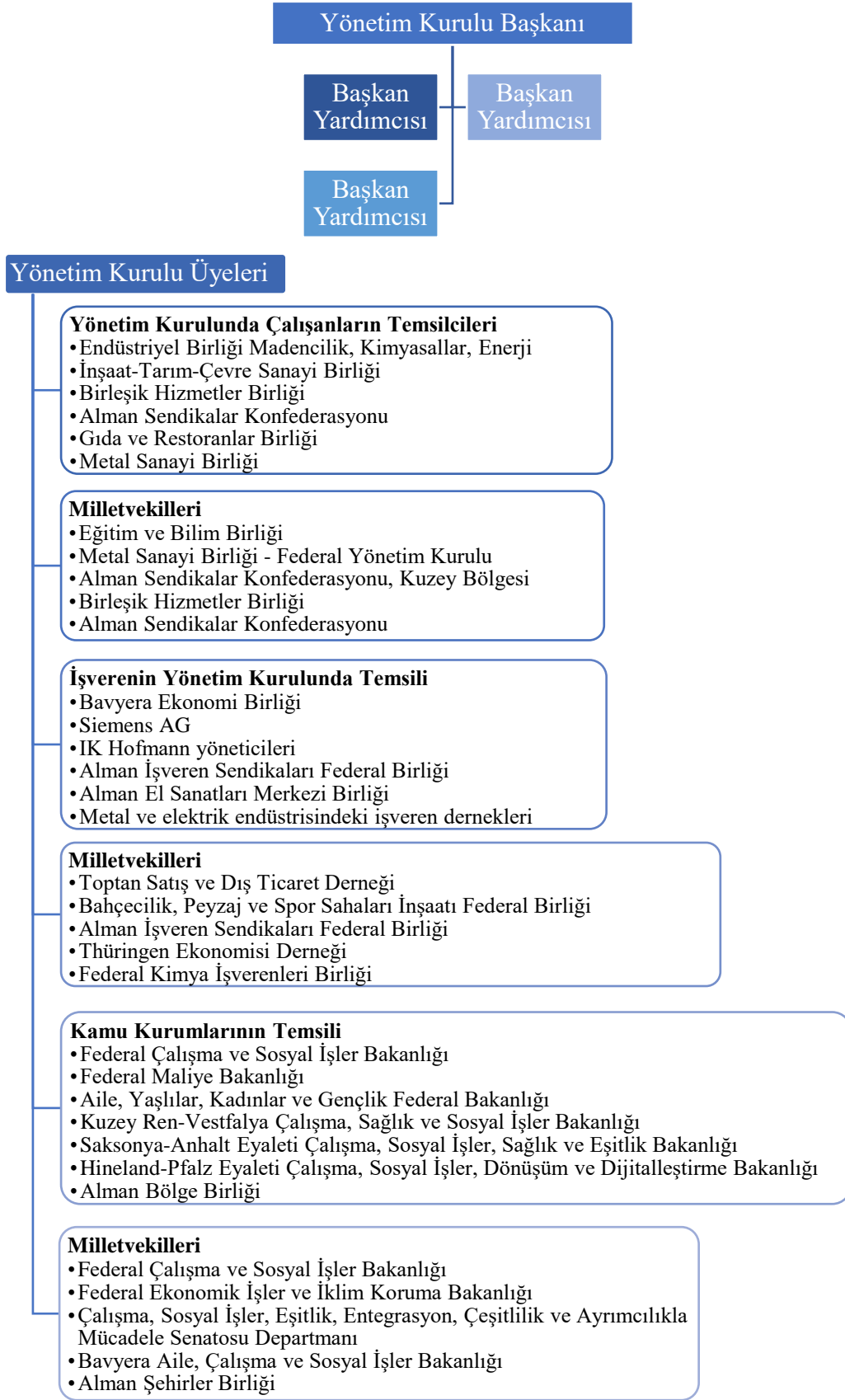
İkinci Dünya Savaşından sonra değişen dengelerle birlikte Federal Almanya 1952 tarihinde “*Federal İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kurumu Kanunu*”³² kabul etmiştir (Şahin, 2014, s. 8). 1950 tarihinde yürürlüğe giren Federal Yardım Yasası ise, savaş mağdurlarının bakımını sağlamak için çıkarılmıştır. Anılan yasayı takiben, yine 1950 yılında Eve Dönüş Yasası, 1953 yılında da Ağır Engelliler Yasası kabul edilmiştir (Uyanık, 2018, s. 13). Bu

³¹ 16 Temmuz 1927 tarihli İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kanunu ile, İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumu kurulmuş ve bugünkü İş Ajansı’nın (Bundesagentur für Arbeit) temelleri atılmıştır.

³² Kanun için bakınız: <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/>, Erişim Tarihi: 20.09.2023

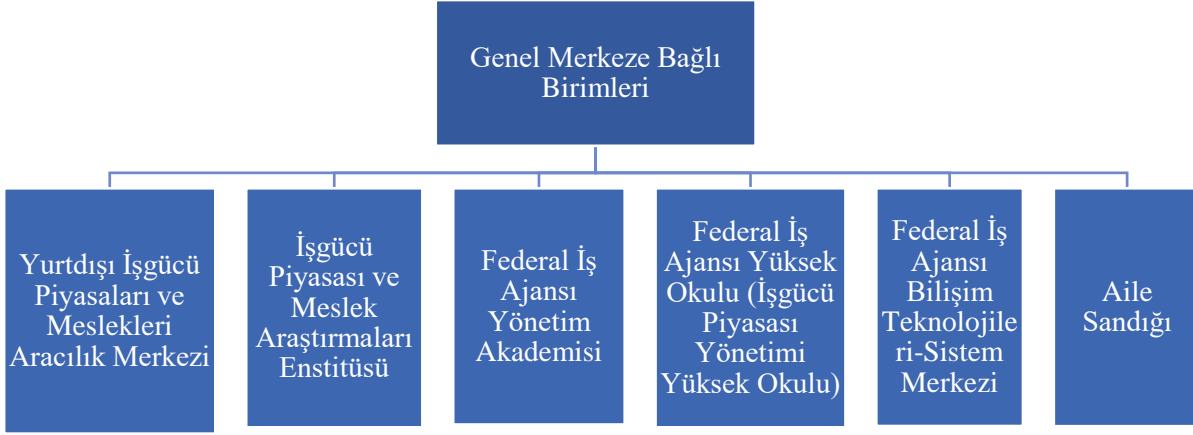
kanun ile bağımsız yapısına kavuşsa da kurumsal olarak iş ve işçi bulmaya aracılık ve işsizlik sigortası gibi konularda merkezi konuma 1957 yılında geçebilmiştir (Walwei, 1998, s. 5).

Şekil 4: Almanya İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı



Kaynak: (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023)

Şekil 5: Almanya İstihdam Kurumuna Bağlı Birimler



Kaynak: (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023)

‘İstihdam Teşvik Kanunu’ (AFG) ile getirilen değişiklikler kapsamında Alman KİK’inin ismi 1 Haziran 1969’den itibaren Federal İstihdam Kurumu (Bundesagentur für Arbeit) olmuştur. (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023). KİK, 3 Ekim 1990 tarihinde iki Almanya’nın birleşmesiyle Federal İstihdam Kurumunun sorumluluğunda tekleştirilmiştir (Şanlıoğlu, 2010, s. 91-92). 1998 yılında yasalar yeniden tasarlanmış ve yeniden düzenlemeler yapılmıştır.

3 Ekim 1990 tarihinde Demokratik Almanya Cumhuriyeti (DDR) ile Federal Almanya Cumhuriyeti (BDR) birleşmiştir. Berlin Duvarı’nın yıkılmasıyla birlikte ikili yapıda olan Alman Devleti birleşmiştir. İç istikrarını sağlayan ve bölünmüşlüğü ortadan kaldıran Almanya, Avrupa Birliği’nin nüfus, ekonomi ve sanayisi ile kilit aktörü haline gelmiştir. Özellikle Almanya’nın birleşmeden sonra ki dönemde AB (o zaman AT) ile yapılan görüşmelerle yapılan maddi yardımlar tarım, hizmet ve sanayi sektörlerinde iyileşmeye neden oldu. İş birliği sayesinde üretimin önündeki engeller kaldırıldı. İşsizlik konusu gündeme geldi ve çalışma alanları düzenlendi. Avrupa Topluluğu; bölünmüş Almanya’ya ortak-dış savunma, ekonomik özgürlük, iç pazarın büyümesi, sınır geçişleri ve ulusal sorunların çözülmesinde önemli bir stratejik güç sağladı. Almanya’nın ortak pazara girmesi aynı zamanda çalışma alanlarını genişletti ve ekonomik büyüme sağladı (Pirinççi, 2005, s. 14).

1993 yılında Batı Almanya dışında yaşayan Almanların ülkesine dönmesi için düzenlemeler yapıldı. Özellikle iltica başvurusunda bulunanlara yönelik Mülteciler Yardım Kanunu, 1995

yılında ise Bakım Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2000 yılında çocuk parası ile çocuk yetiştirme parası artırılmış, çocuk yetiştirme süreleri ile ilgili yeni düzenlemeler yapılmıştır. 2002 yılında emeklilik reformu yapılarak emeklilik dönemindeki gelir kaybını azaltmaya yönelik “Riester Emekliliği (Riester-Rente)” geliştirilmiştir (Uyanık, 2018, s. 16). Bu düzenleme ile düşük emekli alanlara devlet teşviki ile özel sigorta şirketleri aracılığıyla özel emeklilik elde etme yolu açılmıştır. Aynı uygulama “Bireysel Emeklilik” adıyla Türkiye’de 1 Ocak 2013 tarihinden beri uygulanmaktadır.

1998 yılına gelindiğinde İstihdam Teşviki Yasası bu çerçevedeki politikalar ışığında yeniden tasarlanmış ve “Sosyal Kanun 3. Kitabı”ndaki işsizlik sigortası bölümü tekrar düzenlenmiştir. 1998 ve 2005 yılları arasında Başbakan Gerhard Schröder liderliğinde Almanya’da Sosyal Demokratlar ve Yeşiller tarafından kurulan koalisyonla iş piyasasındaki reformlar, uluslararası alandaki düzenlemelerle karşılaştırma ve işsizlik süreleri gibi konularda ekonometri analizler yapılmıştır. Ülke içindeki sorunları bilimsel bir temele kavuşturulması amaçlanmıştır. Bu düzenlemeler Hartz Komisyonu, Federal İş Ajansı’nın İşgücü Piyasası, IES, Mesleki Araştırma Enstitüsü veya Genel Ekonomik Kalkınma Değerlendirme Uzman Komisyonu ve önde gelen ekonomik araştırma enstitülerinin işbirliği ile yapılmıştır (Özdemir, 2019, s. 55).

2000 sonrası serbest piyasa ekonomisi fikri Almanya’daki iş piyasası durumunu ve kurumların sorunlara olan çözüm önerilerini göstermesi açısından önemlidir. 2000’li yıllarda yüksek işsizlik olduğu görülmektedir. 22 Şubat 2002’de daha çok Hartz Komisyonu ve Federal İstihdam Bürosu olarak bilinen “İş Piyasasında Modern Hizmetler” komisyonu ile iş piyasasının düzenlenmesi, teşvik programlarının revize edilmesi, işsizlerin en kısa sürede yeniden işe ulaşması yönünde teşvik edici çalışmalar ortaya koymuştur.

Ocak 2004’de “II. Hartz Kanunu” ile “İş Bulma ve Yönlendirme Merkezleri”, III. Hartz kanunu Çalışma Daireleri “Federal İş Ajansı” olarak değiştirilmiştir. 2005 yılında IV. Hartz Kanunu, diğer adıyla “İş Piyasasında Modern Hizmet Kanunu”nu ortaya çıkarmıştır. Sosyal yardımların daha şeffaf yürütülmesi çalışmaları yapılmıştır. IV. Hartz Reformu Almanya’nın iş piyasasında önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Bu reformlarla alınan kararlar ve atılan adımlar Hartz Komisyonu’nun kararlılığı sayesinde olmuştur (Özdemir, 2019, s. 59).

Hartz Reformu Almanya'nın iş piyasası noktası da önemli dönüm noktası olarak bilinen ve alınan cesur kararlar ile uygulamaya alınan bir reform olmuştur. Alınan cesur kararlar ve atılan adımlar kısmen Hartz Komisyonu olarak tanımlanan komisyonun bizzat kendisi tarafından önerilmemekle birlikte bilimsel tartışmaların başında ve Hartz Komisyonu'nun raporu hakkındaki görüşlerde yer almıştır. Hartz Refortmları, olası hatalı teşvikleri ortadan kaldırmaya ve kişinin en kısa süre içerisinde tekrar düzenli bir işe adapte olmasında kendi çıkarlarını harekete geçirmeye yönelik teşvik edici çalışmalar olarak nitelendirilir (Özdemir, 2019, s. 58).

Alman Hükümeti 2003 ve 2005 yılları arasında detaylı bir emek piyasası reformu üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bahsi geçen Hartz Reform yasaları Reform paketi istihdam politikaları kapsamında detaylı bir düzenlemeye gitmiştir. Almanya'nın istihdam politikası uzun yıllara dayanmakla birlikte diğer ülkelerden politik kararlar bakımından farklıdır. Almanya sosyal güvenlik politikalarını ve kanun düzenlemelerini yaparken değişen dünyaya ayak uydurmak için dijital dönüşümü de başlatmıştır. Alman Çalışma Ajansı, dijitalleşme ile birlikte yeni toplumsal trendlerin etkileri üzerine çalışmalar da yapmaya başlamıştır. Değişen dünya düzeninde yeni gelişmeleri takip etmek, eylem planları oluşturmak, şirketler ve işletmeler için yeni öneriler getirme amacındadır. Özellikle yapay zekânın kullanımı ile iş dünyasına yeni fırsatlar getireceği düşüncesi ile hareket edilmektedir. Think Thank Çalışma Topluluğu (<https://www.denkfabrik-bmas.de/>, 2023) ile 2040 projesi ile yeni bir çalışma düzeni ve toplumu araştırmaları ortaya koymak amacındadır (<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2023/2023-10-09-apothecken-umschau.html>, 2023).

Şekil 6: Alman Kamu İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı



Kaynak: (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023)

Dijital dünyaya ayak uydurmaya çalışan Almanya'nın fiziksel olarak 1999 yılı itibariyle 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 181 yerel ofis ve 640 şubeden oluşan toplam 832 birim sayısına ulaşmıştır (Brinkmann, 1999, s. 3). 2015 yılında 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 156 yerel ofis ve 610 şubede 93.900 personel sayısına ulaşılmıştır. Personelin 900'ü genel merkezde, 5.300'ü bölge ofislerinde ve 87.700'ü yerel birimlerde çalışmaktadır (IDB, WAPES and OECD, 2015, s. 210).

Almanya 2025 Stratejisinde;

- Profesyonel iş desteklerinin artırılması,
- Gençlerin iş ve okul arasındaki bağlantıların artırılması,
- Ömür boyu hayat kalitesinin artırılması,
- İş piyasasındaki dezavantajlı grupların desteklenmesi,
- Dijital hizmetlerin yaygınlaştırılması amaçları belirlenmiştir (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023).

3.1.1.1 Türkiye ve Almanya'nın Karşılaştırılması

Almanya ve Türkiye arasındaki ilişki tarih boyunca devam etmiştir. Her iki ülkenin uzun tarihi, siyasi, kültürel ve ekonomik geçmişi birbiriyle mukayese edilemeyecek kadar geniş ve derin bilgiye dayanmaktadır. Konumuz kamu istihdam kuruluşları tarihi olsa da her iki

ülkenin geçmişten bugüne yaşadığı değişim ve dönüşümü anlamak yakın tarihi bilmek ile mümkündür.

Almanya günümüzde ekonomi ve aktif siyasetiyle, Avrupa Birliği'nin önde gelen iki ülkesinden birisidir. Geçmiş tarihiyle büyük savaflara, değişim ve dönüşüm sağlayan tarihi kırılma noktalarına sahiptir. Birinci ve İkinci Dünya savaşlarında önemli baş aktörlerden birisidir. Birinci Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti ile müttefik olarak İtilaf Devletlerine karşı mücadele etmiştir. Aynı kaderi paylaşan iki ülke köklü geçmiş bağlara sahiptir. İkinci Dünya Savaşı sonrası 1990'lara kadar Doğu ve Batı olarak ayrılacak güçler tarafından iki ayrı ülke olarak yönetilmiştir. Batı ve Doğu Almanya olarak bölünen ülkenin siyasi geçmişi bugün hala etkisini göstermektedir (Sander, 1996, s. 250).

Almanya tarihi İkinci Dünya Savaşı öncesi ve sonrası olarak ayrılmak zorundadır. Her iki dönemin farklı koşulları, sorunları ve politikaları vardır. İlk dönemde Almanya'nın bazı bölgeleri sanayi şehri olarak bilinmektedir. Özellikle Anvers gibi bölgeler madencilik alanında önemli kaynaklara sahiptir. Yoğun şekilde göç alan bu şehirlerde işçilerin konaklama sorunları, altyapı, sağlık ve çalışma şartları ile ilgili huzursuzluklar artmıştır. Bu huzursuzlukların giderilmesi için 1868 Almanya Sendikalar Konfederasyonu (Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund), Özel Refah Derneklerinin (Private Wohltätigkeitsvereine) ve 1897'de Caritasverband'ın kurulmasıyla yardımlar genellikle bu kurumlar eliyle yapılmıştır (Uyanık, 2018, s. 10). Aynı tarihlerde Osmanlı Devleti'nin ülke içindeki sorunları ile ilgilendiği görülmektedir. Birinci Dünya Savaşına az bir zaman kalmıştır. Otto von Bismarck'ın yönetiminde olduğu Almanya bir taraftan sömürgecilik yarışına devam etmekte bir taraftan da ülke içindeki sorunlarına çözüm bulmaya çalışmaktaydı. Reformist bir şansölye olarak Otto von Bismarck; İngiliz modelini örnek alarak zorunlu sigorta sistemini başlatmıştır (Şahin, 2014, s. 6). İstihdam kurumu henüz Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurumsal ve yönetmelikler olarak diğer devletlerde olduğu gibi savaş konularında hizmetlerine devam etmektedir. Bu dönemde sosyal sigorta konusu ile beraber şekilde idare edilen istihdam konusu Dünya Savaşlarının çıkmasıyla birlikte askeriye hizmet eden kolluk kuvvetleri vazifesi görmeye başlamıştır.

Savaş dönemi politikalarının yanında 1920'li yıllardan itibaren işsizlik yardımı başlatıldı. İşsizlik yardımı ile birlikte sağlık, kaza ve emeklilik sigortalarının ardından 1927 yılında İşsizlik Sigortası ve İşe Yerleştirme Kanunu oluşturuldu. İşsizlik ve diğer konularda yapılan

düzenlemelerle birlikte İş ve İşçi Bulma Kurumuna olan ihtiyaç gün yüzüne çıktı. “Alman Krallığı İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumu” ilk olarak iş arama ve işsizleri destekleme konularını tek çatı altında birleştirilmesiyle ortaya çıktı (<https://www.ilo.org>, 2023). Kurum faaliyetlerini tam olarak yapamadan İkinci Dünya Savaşı tüm Avrupa’yı içine alacak şekilde genişledi. Almanya’da Nasyonalist akımı güçlendi ve iktidara geldi. Kalkınma planlarıyla birlikte üretimin artırılmasına yönelik düzenlemeler yapıldı. Nazi Almanya’sı döneminde “*İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kurumu*”(İİSK) savaş koşulları gereği Alman Çalışma Bakanlığı’nın alt birimi olarak çalışmalarına devam etti (Ekinci, 2014, s. 39).

Türkiye Cumhuriyeti’nde de benzer tarihlerde iş ve işçi bulmaya yönelik hizmetler başlatıldı. 1921 ve 1924 Anayasalarında henüz kanun şeklinde iş ve işçi bulmaya yönelik hizmetlere yönelik düzenleme yapılmadı. Yeni kurulan bir devlet olarak istihdam ile ilgili kısmi düzenlemeler 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile yapıldı. Daha önceki tarihlerde İş Mecellesi olarak bilinen çalışma şartlarının düzenlenmesi, iş sözleşmeleri, çıraklık ve sendikal haklar gibi konular üzerine çalışmalar yapıldı. Dönemin şartları gereği 1935’lere kadar ertelenmek zorunda kaldı. İkinci Dünya Savaşı’nın bitiminde 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’un 1946 yılında kabulünün ardından Türkiye’nin ilk KİK’i kuruldu. Aynı tarihler de Almanya İkinci Dünya Savaşından mağlup ayrılmış ve Avrupa devletleri tarafından ikiye ayrılmıştır. Konumuz açısından temel aldığımız ülke Batı Almanya’dır. Doğu Almanya’ya dair bilgiler yeterli değildir. Diğer taraftan Batı Almanya, Avrupa kontrolünde olduğu için gelişmesini daha kolay tamamlamış ve ekonomik büyümesi bir anda Fransa ile yarışır hale gelmiştir. 1990’daki birleşmeye kadar bahsedilen Almanya, Batı Almanya’dır. İkinci Dünya Savaşından sonra değişen dengelerle birlikte Federal Almanya 10 Mart 1952 tarihinde “*Federal İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kurumu Kanunu*”nu³³ kabul etmiştir (Şahin, 2014, s. 8). “*İstihdam Teşvik Kanunu*”(AFG) ile getirilen değişiklikler kapsamında Alman KİK’inin ismi 1 Haziran 1969’dan itibaren Federal İstihdam Kurumu (Bundesagentur für Arbeit)³⁴ olmuştur. KİK, 3 Ekim 1990 tarihinde iki Almanya’nın birleşmesiyle Federal İstihdam Kurumunun sorumluluğunda birleştirilmiştir (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023).

³³ <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/>, Erişim Tarihi: 01.02.2023.

³⁴ <https://www.arbeitsagentur.de/>, Erişim Tarihi: 07.10.2023.

İkinci Dünya Savaşı döneminde tarafsız kalan Türkiye İİBK 1946'dan itibaren kurumsallaşma çabalarını hızlandırmış İİBK'nın kadro artış hızı 1946-1956 dönemi için %405 olurken 1957-1967 dönemi için %135 olmuştur. İİBK'nin 1950 sonrası yurtdışına işi gönderilmesiyle yabancı ülkelerle işbirliği sağlanmış ve yeni projelerin önü açılmıştır. Almanya İİBK öncülüğünde işçi anlaşmasıyla Türk işçilerin gönderildiği ilk ülkedir. Bu açıdan iki ülke arasındaki istihdam kurumlarındaki ilişki önemlidir ve devam etmektedir. Türkiye'nin ve dünya ülkelerinin etkisinde kaldığı 1973 petrol krizi, 1980'lerin neoliberal politikaları İİBK'nın yeniden yapılanma ve çalışmalarını etkilemiştir. 1980'li yıllardan sonra hızlanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işgücü alanlarını değiştirmiş ve kamu istihdam kurumlarının önemini artırmıştır. İİBK; 1978 yılında yapısal değişikliklerle Genel Müdürlük ve Daire Başkanlıklarından müteşekkil örgütlenmesini tamamlamıştır.

3 Ekim 1990 tarihinde Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla Demokratik Almanya Cumhuriyeti (DDR) ile Federal Almanya Cumhuriyeti (BDR) birleşmiştir. İç istikrarını sağlayan ve bölünmüşlüğü ortadan kaldıran Almanya, Avrupa Birliği'nin nüfus, ekonomi ve sanayisi ile kilit aktörü haline gelmiştir. Özellikle Almanya'nın birleşmeden sonraki dönemde AB (o zaman AT) ile yapılan görüşmeler sonucu yapılan maddi yardımlar; tarım, hizmet ve sanayi sektörlerinde iyileşmeye neden olmuştur. Avrupa Topluluğu, bölünmüş Almanya'ya ortak dış savunma, ekonomik özgürlük, iç pazarın büyümesi, sınır geçişleri ve ulusal sorunların çözülmesinde önemli bir stratejik güç sağladı. Almanya'nın ortak pazara girmesi aynı zamanda çalışma alanlarını genişletti ve ekonomik büyüme de beraberinde getirdi (Pirinççi, 2005, s. 114). Aynı yıllarda 1990'ların ekonomik ve sosyal koşulları İİBK'nın yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır. 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun³⁵ da etkisiyle yeniden yapılanma süreci değişime uğrayarak yeni halini almıştır (Coşkun, 2017, s. 148). 617 sayılı KHK'nın ardından Türk KİK'i Türkiye İş Kurumu adıyla yenilenmiştir.³⁶ Hali hazırda yapılan düzenlemeler ile İŞKUR teşkilat yapısı yenilenmiş ve faaliyetlerine devam etmektedir.

2000 yılından sonra Almanya istihdam ve diğer konularda radikal değişikliklere giderek yeni düzenlemeler yapmıştır. Ocak 2004'de "II. Hartz Kanunu" ile "İş Bulma ve Yönlendirme

³⁵ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmî Gazete 1999, Cilt 39, Sayı 23810. Bakınız: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4447.pdf, Erişim Tarihi: 07.11.2023.

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

Merkezleri’’, III. Hartz kanunu Çalışma Daireleri ‘‘Federal İş Ajansı’’ olarak değiştirilmiştir. 2005 yılında IV. Hartz Kanunu, diğer adıyla ‘‘İş Piyasasında Modern Hizmet Kanunu’’nu ortaya çıkarmıştır. Sosyal yardımların daha şeffaf yürütülmesi çalışmaları yapılmıştır. IV. Hartz Reformu Almanya’nın iş piyasasında önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Bu reformlarla alınan kararlar ve atılan adımlar Hartz Komisyonu’nun kararlılığı sayesinde olmuştur.

Teknolojik gelişmelerin tüm dünyayı bu değişime zorlamasıyla birlikte Alman Çalışma Ajansı, dijitalleşme ile birlikte yeni toplumsal trendlerin etkileri üzerine çalışmalar yapmaya başlamıştır. Değişen dünya düzeninde yeni gelişmeleri takip etmek, eylem planları oluşturmak, şirketler ve işletmeler için yeni öneriler getirme amacıdadır. Özellikle yapay zekânın kullanımı ile iş dünyasına yeni fırsatlar getireceği düşüncesi ile hareket edilmektedir. Think Thank Çalışma Topluluğu³⁷ ile 2040 projesi ile yeni bir çalışma düzeni ve toplumu araştırmaları ortaya koymak amacıdadır (<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2023/2023-10-09-apotheken-umschau.html>, 2023). İŞKUR’da dijitalleşen dünyaya uygun olarak iş başvurularını online olarak almaya yönelik girişimler başlatmıştır. İŞKUR üzerinden ulaşılabilecek online başvuru süreci ile birlikte iş arayan ve işverenlerin buluşma noktası olmuştur.

Dijital dünyaya ayak uydurmaya çalışan Almanya’nın fiziksel olarak 1999 yılı itibariyle 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 181 yerel ofis ve 640 şubeden oluşan toplam 832 birim sayısına ulaşmıştır. 2015 yılında 1 genel merkez, 10 bölge müdürlüğü, 156 yerel ofis ve 610 şubede 93.900 personel sayısına ulaşmıştır (<https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>, 2023). Personelin 900’ü genel merkezde, 5.300’ü bölge ofislerinde ve 87.700’ü yerel birimlerde çalışmaktadır (IDB, WAPES and OECD, 2015, s. 210).

İŞKUR taşrada etkinlik düzeyini ve yerel paydaşlarla iş birliğini geliştirerek görünürlüğünü arttırmak amacıyla Mayıs 2017 itibariyle mevcut 2.493 hizmet noktasının; 1.115’i Belediyelerde, 1.045’i ‘‘Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında’’(SYDV), 202’si

³⁷ <https://www.denkfabrik-bmas.de/>, Erişim Tarihi: 10.08.2023.

Ticaret ve Sanayi Odalarında ve 131'i muhtelif kamu kurum ve kuruluşlarında bulunmaktadır (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 52).

Her iki ülkenin uzun dönemli stratejilerine bakıldığında; Almanya 2025 Stratejisinde;

- Profesyonel iş desteklerinin artırılması,
- Gençlerin iş ve okul arasındaki bağlantıların artırılması,
- Ömür boyu hayat kalitesinin artırılması,
- İş piyasasındaki dezavantajlı grupların desteklenmesi,
- Dijital hizmetlerin yaygınlaştırılması amaçları belirlenmiştir. (<https://www.arbeitsagentur.de>, 2023).

Almanya işgücü piyasasında Hartz reformları olarak bilinen Hartz Yasaları ile kökleşmiş kurumsal anayasal düzeni değiştirmiştir. Hartz yasaları ile esnek çalışma, düşük ücretler verilen teşvikler, istihdam bürolarının yeniden yapılandırılması vb. yöntemlerle işgücü piyasasının aktif şekilde hareket etmesi planlanmıştır. 2070 yılı nüfus projeksiyonunun da nüfus 82,6 milyon, 20-66 yaş arası 45,9 milyon, 67 yaş ve üzeri nüfus 21,2 milyon olarak görülmektedir. Nüfusun yaşlanması nedeniyle Almanya'da uzun süreli bakıma muhtaç kişilerin sayısı 2055 yılına kadar %37 artması beklenmektedir. Federal İstatistik Ofisi'nin rakamlarına göre; 2023 yılının ilk çeyreğinde yaklaşık 162.000 çocuğun doğmasına rağmen; bu oran %4,8'lik bir düşüş göstermiştir. Diğer bir gençlik araştırmasına göre; Almanya'da yaşayan gençlerin sayısının her zamankinden daha az olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı 2012'de 4.7, 2021'de 3.3 ve 2022'de 2.8 olmuştur (<https://www.destatis.de>, 2023). Almanya, dünyanın ABD ve Japonya'dan sonra üçüncü, Avrupa'nın ise birinci ekonomik gücü konumundadır. Dünyanın en fazla ihracat gerçekleştiren ülkesi ve Türkiye'nin de bir numaralı ticari ortağıdır. Alman ekonomisi 1952 yılından bu yana dış ticaretinde açık vermemiş olmak gibi kırılsızlığı güç bir rekoru da elinde tutmaktadır. Almanya ile ilgili kısa bir değerlendirme yapıldığında Alman nüfusunun yaşlandığı ve doğum oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. 2070 projeksiyonlarına göre yaşlı nüfusunda artış olacaktır.

İŞKUR'un 2024-2028 Dönemi Amaç ve Hedefleri yürürlükte olan mevzuat ve politikalar esas alınarak belirlenmiştir.

- **Amaç 1:** İstihdam Hizmetlerini İşgücü Piyasası İhtiyaçları Doğrultusunda İyileştirmek ve Geliştirmek.

- **Amaç 2:** Özel Politika Gerektiren Grupların İşgücü Piyasasına Katılımını ve İstihdamını Artırmak.
- **Amaç 3:** İşyeri ve Eğitim Kurumlarına Sunulan Rehberlik Hizmetlerini İşgücü Piyasası İhtiyaçları Doğrultusunda Geliştirmek
- **Amaç 4:** Pasif İstihdam Programlarını Daha Kapsayıcı Olacak Şekilde Uygulamak ve Geliştirmek.
- **Amaç 5:** Sunulan Hizmetlerin Daha Etkin Yürütülebilmesi İçin Kurumsal Kapasiteyi Güçlendirmek. (2024-2028 Dönemi İŞKUR Stratejik Planı)

Türkiye'nin yukarıdaki stratejiler göz önüne alındığında 2022 yılında işsizlik oranı %10,4 seviyesinde gerçekleşti. İstihdam oranı %47,5 oldu. (TÜİK Haber Bülteni Sayı 49390, 23 Mart 2023). Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı 2021 yılında binde 12,7 iken, 2022 yılında binde 7,1 oldu. Nüfus piramitleri, nüfusun yaş ve cinsiyet yapısında meydana gelen değişimi gösteren grafikler olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'nin 2007 ve 2022 yılı nüfus piramitleri karşılaştırıldığında, doğurganlık ve ölümlülük hızlarındaki azalmaya bağlı olarak, yaşlı nüfusun arttığı ve ortanca yaşın yükseldiği görülmektedir. Çalışma çağı olarak tanımlanan 15-64 yaş grubundaki nüfusun oranı, 2007 yılında %66,5 iken 2022 yılında %68,1 oldu. Diğer yandan çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfusun oranı %26,4'ten %22'ye gerilerken, 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı ise %7,1'den %9,9'a yükseldi. (TÜİK Haber Bülteni, Sayı 49685, 06 Şubat 2023). Türkiye yaş ortalaması ve çalışma çağındaki nüfus oranına bakıldığında Almanya'dan daha yüksek bir yerdedir. İŞKUR açısından bakıldığında daha çok istihdam edilmesi gereken ya da korunması gereken nüfus büyüklüğünü göstermektedir. İstihdam politikaları açısından bakıldığında Türkiye'de evlenme yaşının ilerlemesi ve çocuk sayısının azalması uzun dönemli ülke politikaları ve işgücü açısından risk teşkil ettiğini söylemek mümkündür.

Almanya'nın istihdam konusunda salt istihdam kurumunun politikalarından ziyade devletin uzun vadeli bütüncül politikalarından dolayı başarılı olduğu görülmektedir. Bu başarıda eğitimin-istihdam ilişkisinin kurulmuş olması önemli rol oynamaktadır Almanya'nın ikili eğitim sistemi; istihdam yaratmadaki başarılı çalışmalarıyla genç işsizlik oranlarında en düşük seviyelerin ortaya çıkmasındaki en önemli faktörlerden birisidir. Özellikle yarı zamanlı mesleki okul- yarı zamanlı iş başı eğitim sistemiyle bu başarısını sağlamaktadır. Genel olarak eğitimini tamamlayan gençlerin üçte ikisi ikili eğitim sistemine devam etmekte diğerleri de tam zamanlı olarak mesleki eğitim veren kurumlara devam etmektedir. İşe girmede ikili çıraklık sistemi kolay yollardan birisi olarak görülmektedir (Özsunar Azman,

2020, s. 85). 1990’lardan sonra yapılan düzenlemelerle birlikte okullardaki eğitim teoriden pratiğe evrilmiş ve mezun olan öğrencilerin iş hayatına adapte olması kolaylaşmıştır. Gençlere yönelik planlı kamu istihdam hizmeti hem işsizliğin önüne geçmekte hem de gençlerin okul sonrası düzenli bir iş hayatına geçiş sağlamaktadır.

Türkiye’de ise eğitim sisteminin pratikten ziyade teoriye yönelik olması işgücü piyasasına ilişkin yapısal sorunlardan birisidir. Özellikle üniversite öncesi lise düzeyinde meslek liselerinin geri planda kalması ve kendini yenileyememesi gençlerin iş arama, iş becerileri ve iş beğenmeme gibi sorunlarla baş başa kalmasına yol açmıştır. Kamu istihdam hizmetleri konusunda İŞKUR özelinde lise düzeyinde zorunlu meslek öğrenme, üniversite de kısa vadeli iş programları ve üniversite mezuniyet sonrası iş becerileri benzeri bir sınıflandırma ile işgücü programlarına gençlerin zorunlu olarak dâhil edilmesi gereklidir. Kısa vadeli olarak istihdam sorununa çözüm gibi görünse de uzun vadede lise düzeyinde meslek öğrenen bir gencin 5 sene sonra okul döngüsü içerisinde istihdam edilebilme yeteneği artacaktır.

Almanya’daki çıraklık sistemi, gençlerin istihdam edilebilirlik oranlarında nitelik problemi ile en iyi mücadele yollarından birisi olarak görülmektedir. Avrupa Birliği’nin Beyaz Kitap dokümanında bu tespit önemli bir madde olarak yer almaktadır (<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/>, 2023). Almanya başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde de resmi mesleki eğitim kursları ile sertifikasyona dayalı çıraklık sistemi vardır. Çıraklık sisteminde, işçi yetiştirmek üzere firmaların genç kişilerin eğitim olanakları, çıraklık ve iş öğrenme ortamı arasında bağ kurulmaktadır. Özellikle çıraklık konusu eğitim alamamış, ya da düşük eğitimli kişilerin de bu imkânlardan yararlanması için imkân sunmaktadır. (Özsunar Azman, 2020, s. 90.)

Almanya’nın iki dünya savaşı görmesi ve bölünmüşlüğü yanında diğer AB ülkelerinden daha güçlü olmasının temelinde yatan politikaların başında “Mittelstand”³⁸ modelinin uygulanması olduğu görülmektedir. Türkiye’de buna benzer olarak KOSGEB Kurumu aracılığıyla KOBİ’lerin desteklenmesiyle yeni bir model oluşturma çabaları devam etmektedir.

³⁸ Mittelstand Modeli: Ekonomistlerin, 20. Yüzyıldan beri genel olarak Almanya’nın ekonomik gelişmesinin ardında yatan sebep olarak gördükleri; Almanya, Avusturya ve İsviçre gibi Almancanın konuşulduğu ülke ekonomilerinde yaygın olan KOBİ girişimlerini ifade etmektedir. (Yazıcı & Yazıcı, 2019, s. 443-460). <https://english.bdi.eu/topics/germany/german-mittelstand>, Erişim Tarihi: 21.11.2023.

3.1.2 Amerika Birleşik Devletleri Ülke İncelemesi

Amerika'da iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyetler genellikle bireysel girişimlerle başlamıştır. İlk aracılık faaliyetinin 1890 yıllarında Ohio şehrinde olduğu kabul edilmektedir. Devam eden yıllarda diğer eyaletlere de yayılmıştır. Modern bir kurum olarak istihdam dairesinin özerk olarak kurulması ileri zamanlarda olmuştur. Çünkü Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu istihdam sisteminin gelişimi kesintili ve düzensiz olmuştur, yakın zamana kadar geçici ve sınırlı türden bir kamu refahı ihtiyacını karşılamak için acil bir hizmet olarak düşünülmüştür. Bu ülkedeki kamu istihdam büroları başlangıçta, giriş limanlarında yoğunlaşan göçmen emeğinin iç kesimlerdeki sanayi merkezlerine dağıtılması sorununu çözmek gayesiyle kurulmuştu. Bu hizmet daha sonra tarım bölgelerindeki işçilerin Eyalet sınırlarının ötesinden istihdam edilmesini sağlayacak şekilde genişletildi. Ulusal öneme sahip ilk program, (1) Dünya Savaşı sırasında savaş endüstrileri için işçi alımı ve (2) savaştan sonra asker ve işçilerin terhis edilmesi ihtiyaçlarına cevap olarak ortaya çıktı (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023).

Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi'nin başlangıcı, Şubat 1907'de, (o zamanki) Ticaret ve Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir birim olan Göçmenlik ve Vatandaşlığa Kabul Bürosu Bilgi Bölümü'nün kurulmasıyla başladı. O dönemde yaptığı işin iki yönü vardı; birincisi, göçmen emeğinin açık işlere akışının yönü, ikincisi ise bu dağıtım sürecinde değeri olabilecek bilgilerin toplanmasıydı. Bilginin kaynağı ise; üretici birlikleri, bireysel işçi işverenleri, sendikalar, Tarım Bakanlığı'nın ilçe muhabirleri, posta müdürleri, çiftçiler, devlet tarım kurulları, devlet çalışma ve istatistik büroları, ticaret kurulları, ticaret odaları, fabrika denetim departmanları, yeni iş veya yeni fabrikaları duyuran gazete yazıları idi. Bu yazılar tasnif edilerek yeni bilgiler elde edildi. Yalnız bu dönemde büro tarafından çok az fiili yerleştirme veya dağıtım işi yapıldı (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023). 1914'te Dünya Savaşı'nın patlak vermesinden kaynaklanan iki olgu, Enformasyon Dairesi'nin işleyişinin genişlemesine yardımcı oldu. Bir yandan göç ciddi anlamda azaldı ve göçmenlik bürolarına yapacak pek bir şey kalmadı, diğer yandan savaşın yol açtığı endüstriyel aksaklık sonucu ülkede işsizlik ciddi boyutlara ulaştı.

Federal Ticaret ve Çalışma Bakanlığı, 1913'te iki ayrı departman halinde yeniden düzenlendi. Göç Bürosu ve onunla birlikte Enformasyon Bölümü, yeni oluşturulan Çalışma

Bakanlığı'nın bir bürosu haline geldi (https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html, 2023). Uzun süre iş ve işçi konusu Çalışma Bakanlığı bünyesinde sürdürülecekti. Çalışma Bakanlığı'nı kuran yasa tasarısı, 4 Mart 1913'te, mağlup ve görevden ayrılan Başkan William Howard Taft tarafından, Woodrow Wilson'ın göreve gelmesinden sadece birkaç saat önce imzalandı. Çalışma Bakanlığı'nı kuran organik kanunun ifadesiyle, temel amacı “çalışan insanların refahını teşvik etmek, teşvik etmek ve geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve karlı istihdam fırsatlarını geliştirmekti” (https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01, 2023). Çiftlik İşgücü Hizmeti geliştirilecek uzmanlaşmış istihdam hizmetlerinin ilkiydi. Hasat ve meyve bölgelerinde bulunan istihdam hizmetinin temsilcileri, Postane Departmanı ve Tarım Bakanlığı ile işbirliği yaparak, başvuru sahiplerini eyalet sınırlarının ötesine yönlendirdi (https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html, 2023). 1914'ten 1916'ya kadar olan yıllar boyunca yerleştirme için başvuran vatandaş sayısı ilk kez 1916'da yabancı başvuru sayısını aştı.

Bakan Wilson, ilk yıllık raporunda,³⁹ o zamandan bu yana pek çok Sekreter tarafından da yinelenen, Bakanlığın “ücretlilerin çıkarları doğrultusunda” oluşturulduğu; ancak emek, iş dünyası ve genel olarak kamu için adil bir şekilde yönetilmesi gerektiği yönündeki bir felsefeyi dile getirdi. Wilson'ın ilk liderliği altında Bürolar oldukça özerk bir şekilde çalışıyordu ve Bakanlık kalan kaynaklarının çoğunu ABD Uzlaştırma Servisi (U.S. Conciliation Service -USCS)'ye aktarılıyordu. Ayrıca Göçmenlik Bürosu bünyesinde bir ulusal istihdam servisi kurulması çalışmalarına başlandı (https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01, 2023). İstihdam servisi yarı özerk olarak ABD'nin istihdam hizmetlerini yürütecekti. 1915'te Sekreter, kamu istihdam görevlilerinin katıldığı ulusal bir konferans düzenledi. Bu konferans ulusal danışma komitesinin kurulmasıyla sonuçlandı. Göçmenlik Bürosu'nun bilgi bölümünden personel ve kaynakları çekip ülke genelindeki 80 kadar göçmenlik bürosunu istihdam ofisi olarak kullanan Sekreter, bir ulusal istihdam hizmeti kurdu.

Ulusal anlamda hizmet edecek bu kurumun 1915'te yalnızca birkaç bin işçiyi barındıran bu geçici hizmeti, yavaş yavaş üretken bir ulusal ağa dönüştü ve 1917'de 283.799 kişiye iş

³⁹ Rapor için bakınız: <http://docs.fdrlibrary.marist.edu/odgist.html>, Erişim Tarihi: 31.10.2023.

buldu (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Özellikle Çalışma Bakanlığı'nın göç bürosu hem savaş zamanında hem de savaş sonrası zamanda önemli görevler yerine getirmişti. Özellikle Wilson'la birlikte savaş zamanı ilan edilen Savaş Çalışma İdaresi (WLA - War Labor Administration)'nde oluşturulan komisyonla uzlaşma yönünde çözümler bulunmaya çalışıldı.⁴⁰ Uzlaşma çabalarının diğer kolu ise Savaş Çalışma İdaresi (WLA)'ne bağlı olarak Savaş İşgücü Politikaları Kurulu (American Federation of Labor)⁴¹ ücretler, çalışma saatleri, çalışma koşulları vb. konularda diğer devlet kurumlarıyla ortak hareket etmeye başladı. Kurumlar arası çalışmalarda kadın işgücü için bir değişim bürosunun kurulmasını,⁴² Porto Riko ve Virgin Adaları'ndan 110.000 işçinin ülkeye getirilmesini ve bir milyon işçinin yedek işgücüne kaydedilmesini içeren iddialı bir program başlattı. 1918'in başlarında tarım, gemi inşası ve savunma tesisleri için 3 milyon işçiyi harekete geçirmek gibi devasa bir göreve başladı (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

Çiftlik Hizmetleri Bölümü, Konut ve Ulaşım Bürosu vb. bürolar işçilerin daha iyi koşullar çalışması için kuruldu. Savaş Çalışma İdaresi'nin tam anlamıyla faaliyete geçmesi 1918 baharıydı. Kasım 1918'de savaş sona erdiğinde, Savaş Çalışma İdaresi'nin kısa süreli varlığının başarıları etkileyiciydi. Önemli bir endüstriyel barış dönemi sağlandı. Yaklaşık 4 milyon erkek işe yerleştirdi. Yaşam standartlarını yükseltmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek için çok şey yapıldı. Savaş sona erdiğinde savaş zamanı teşkilatları derhal dağıtıldı.

1918 yılında Woodrow Wilson'un KİK hizmetlerinin verilmesi amacıyla iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetleri Amerika Birleşik Devletlerinde kamu hizmeti olarak görülmeye başlamıştır (OECD, 1999, s. 31). Temel olarak Federal İstihdam Hizmetinin görevi, hem özel sektör hem de Hükümet adına işçi alımı haline geldi. Ülkenin savaş ihtiyaçlarını karşılamak için hizmetin geliştirilmesinde yeniden yapılanma gerekliydi. Eyalet hatları bölge hatları yapıldı. Wilson'un Panama Kanalı'nın tamamlanması, bakımı, yönetimi, bakımı, yönetimi ve işletilmesi için gerekli olan, Panama Kanalı'ndaki çalışanlara ilişkin

⁴⁰ Savaş İşgücü Politikaları Kurulu Kayıtları için bakınız: <https://www.archives.gov/research/guide-fed-records/groups/001.html>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

⁴¹ <https://aflcio.org>, Erişim Tarihi: 29.10.2023. Ayrıca bakınız: <https://www.britannica.com/money/topic/American-Federation-of-Labor>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

⁴² Kadın Bürosu'nun tarihi için bakınız: <https://www.dol.gov/agencies/wb/about/history>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

genel istihdam koşullarının düzenlenmesi emri ilk resmi emir kabul edilir.⁴³ Başlangıçta Bakanlık, eski Ticaret ve Çalışma Bakanlığı'nın önceden var olan dört bürosundan oluşuyordu. Toplam personel 2000 kişiydi ve bütçesi 2,33 milyon dolardı. Dört büro Çalışma İstatistikleri Bürosu, Göçmenlik Bürosu, Vatandaşlığa Kabul Bürosu ve Çocuk Bürosu idi. Bu bürolar zamanla değişime uğradı ve eski işlevlerini yitirdi (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Kamuoyunun gözünde İstihdam Dairesi hâlâ Göçmenlik Dairesi'nin gölgesinde kalıyordu ve savaşın talepleri organizasyonda temel değişiklikleri gerektiriyordu. Amerika Birleşik Devletleri daha sonra yaklaşık olarak Federal Rezerv Bankası Sisteminin coğrafi çizgilerini takip eden 13 istihdam bölgesine bölündü; ancak istihdam bölgeleri her durumda Eyalet sınırlarını takip edecek şekilde organize edildi (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023). 1918-19 mali yılında, savaş zamanındaki genişlemesinin doruğunda olan Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi, 6 milyonun üzerinde işçiyi kayıt altına aldı. 10 milyondan fazla iş ilanı bildirildi ve yaklaşık 5 milyon işçi yerleştirildi. 48 eyaletteki 605 şehirde ve Columbia Bölgesi'nde 773 ofis bulunuyordu. 1918-19 mali yılında iş bulma bürolarının işletilmesi için ayrılan toplam Federal ödenek 5.772.000 dolardı.

Savaş sonrası ilk büyük sorun, savaş sırasında bastırılan işçi-yönetim çatışmasındaki artışı. 1929 Kriziyle birlikte işverenlerin tepkileri ve sendikaların tutumları nedeniyle bir uzlaşma sağlanamamış ve KİK 1933 yılında etkili bir kurum olmaya başlamıştır. “*Wagner-Peyser Yasası*”⁴⁴ o zamanlar mevcut olan Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Hizmeti (The United States Employment Service -USES) kaldırdı ve Çalışma Bakanlığı'nda ayrı bir büro olarak yeni bir hizmet birimi oluşturdu (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-801/uslm/COMPS-801.xml>, 2023). Amerika Birleşik Devletleri federal hükümetinin “*iş arayanlara ve işverenlere iş değişimi ve iş bulma yardımı sağlamada eyalet kamu istihdam hizmetlerinin koordinasyonuna yardımcı olmaktan*” sorumlu bir kurumu olarak düzenlendi. Wagner-Peyser Yasası, Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi'ne bağlı olduğunda Eyalet istihdam sistemlerine yardım hibelerine izin vermektedir. Operasyonun ilk yılı için 1.500.000 ABD

⁴³ 1888 tarihli Yönetici Emri - Panama Kanalı Daimi Kuvvetlerinin İstihdam Koşullarının Sağlanması için verdiği yönetici emri için bakınız: <https://www.presidency.ucsb.edu/documents/executive-order-1888-providing-conditions-employment-for-the-permanent-force-for-the>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

⁴⁴ Yasanın metni için bakınız: <https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/wagner-peyser>, <https://newsroom.ap.org/editorial-photos-videos/detail?itemid=61439bda58874be9b582a59e2875c561&mediatype=photo>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

Doları tutarında bir ödenek ile yetkilendirilmiştir ve takip eden 4 yılın her biri için 4.000.000 ABD Doları tutarında ödenek yetkilendirilmiştir (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023). Kasım 1934'e gelindiğinde, 22 Eyalet istihdam kurumu Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi'ne bağlanmıştır.

Wagner-Peyser Yasasının en ilginç özellikleri (a) Federal ofisin temel işlevi olarak standartların oluşturulması ve formüle edilmesi ve (b) Federal yardım hibelerinin bir koşulu olarak devletin asgari standartlara uymasıydı. Zira önceki dönemlerde İstihdam Kurumunun özerkliği, çalışanların kalifiye olması, kamu binalarının yetersizliği, kaynak sorunu ve savaşlar kurumsal gelişmeyi yavaşlatmıştı. Bu sebepler aynı zamanda bir kurum bilincinin oluşması ve bilgi bütünlüğünün sağlanmasını da zorlaştırıyordu. Bu nedenle Federal standartların belirlenmesi için çalışmalar başlatıldı. Wagner-Peyser Yasası uyarınca, Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi, "istihdam fırsatları ve sistemin işleyişindeki diğer değerli bilgiler" ile ilgili bilgileri yayınlamakla görevlendirildi. Bu amaçla Standartlar ve Araştırma Bölümü, sistemdeki tüm yerel ofislerin ana faaliyetlerinin günlük raporlanmasına dayanan bir istatistiksel program geliştirmiştir. Bu istatistiksel bilgi, eğer yeterli analitik hizmet sağlanabilirse, yerel ekonomideki önemli ekonomik faktörlerin en ayrıntılı resmini sunmayı planlamaktaydı.

1933 tarihli Wagner-Peyser Yasası, mevcut ABD İstihdam Hizmetini yeniden canlandırdı ve ülke çapında bir istihdam büroları sistemi kurdu. Ayrıca işsizler için yerleştirme ve işe alım sağladı ve daha sonra Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında İşsizlik Sigortasının yönetilmesine yardımcı oldu. 1936 tarihli Walsh-Healey Kamu Sözleşmeleri Yasası, hükümet için mal üreten firmaların 8 saatlik bir iş günü belirlemesini ve işin güvenli ve sağlıklı koşullar altında yapılmasını sağlamasını gerektiriyordu. Aynı zamanda Sekretere yerel olarak geçerli oranlara göre asgari ücretleri belirleme yetkisi verdi (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

1929 Ekonomik Buhranıyla yaşananlara çözüm olarak New Deal politikası ortaya atıldı. Harold Laski'ye göre New Deal istihdam güvenliği, sosyal güvenlik ve toplumsal güvenlik için önemli bir adımdı (Laski, 1937)'den akt. (Neocleous M. , Güvenlik, Şiddet ve Savaş, 2011, s. 56). 1934 ve 1935 boyunca hazırlanan Ekonomik Güvenlik Yasası tasarısı 1935'te Sosyal Güvenlik Yasası oldu. Sosyal güvenlik yasasının oluşturulmasıyla istihdam vb.

sorunlara kalıcı çözümler bulunmaya çalışıldı. Sosyal güvenlik yasası aynı zamanda ekonomik krizden etkilenen Amerika'nın ulusal güvenliği ile de ilgiliydi. New Deal ile işsizlik engellenerek ulusal güvenlik sağlanıyordu (Roosevelt, 17 Ocak 1935'den akt. (Neocleous M. , Güvenlik, Şiddet ve Savaş, 2011, s. 58).

Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı şunları içeriyordu:

- Yaşlılık aylığı programı,
- İşverenler tarafından finanse edilen işsizlik sigortası,
- Mali sıkıntı içindeki insanlar için sağlık sigortası,
- Çocuklu dul kadınlara mali yardım,
- Engelli bireyler için mali yardım (<https://qa.history.com/topics/great-depression/social-security-act>, 2023).

Uzun tartışmalardan sonra Kongre, emeklilere kazanç geçmişlerine göre fayda sağlamak için Sosyal Güvenlik Yasasını kabul etti ve 14 Ağustos 1935'te Roosevelt yasayı imzaladı. Bu, Amerikan vatandaşları için ekonomik güvenlik yükünü kesin olarak federal hükümetin omuzlarına yükledi.

1935 ile 1941 arasında WPA (Works Progress Administration), oluşturulan İş Projeleri Uygulaması okullar, hastaneler, havaalanları ve diğer tesisleri inşası için yılda ortalama 2.100.000 işçi çalıştırdı. National Youth Administration (Ulusal Gençlik İdaresi) milyonlarca üniversite öğrencisi, lise öğrencisi ve diğer gençler için yarı zamanlı işler yarattı. Walsh Healey Kamu Sözleşmeleri Yasası en az 10.000 ABD doları değerindeki devlet sözleşmeleri kapsamında üretilen mallar için, günde 8 saat ve haftada 40 saat çalışma zorunluluğu vardı, işin güvenli ve sağlıklı koşullar altında yapılmasını öngörüyordu ve Sekretere yerel olarak geçerli olan asgari ücretleri belirleme yetkisi veriyordu (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Özellikle uzun vadeli öneme sahip olan, Yaşlılar için federal yardım, emeklilik maaşları, işsizlik sigortası, engelli kişiler için yardım ve bakmakla yükümlü olunan çocuklara yardım sağlayan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası çıkarıldı.⁴⁵ Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (The National

⁴⁵ 1933 Özel Endüstriyel İyileştirme Kurulunun Tutanakları Ulusal Endüstriyel İyileştirme Yasası'nın (16 Haziran 1933) kabul edilmesinin hemen ardından, Başkan Franklin Roosevelt, yeni mevzuatın uygulanması için organizasyonel yapılar kuran 6173 sayılı Yönetici Kararnamesini yayınladı. Yönetici Emri, adil rekabeti teşvik etmeyi ve bir kamu işleri programı sağlamayı amaçlayan politikaları hayata geçirmek için bir Özel Endüstriyel İyileştirme Kurulu atadı. Bu Kurulun haftalık toplantılarının tutanakları, tutanaklara ara sıra yapılan eklemeler veya düzeltmelerle birlikte dahil edilmiştir. Tutanaklar için bakınız:

Labor Relations Act) veya Wagner Yasası toplu pazarlıkta örgütlü işçiye federal koruma sağladı. İşverenlerin bir takım ‘‘haksız uygulamalarını’’ yasaklamak ve yasayı güçlendirmek için Ulusal Çalışma İlkeleri Kurulu (National Labor Relations Board) oluşturuldu. (<https://www.britannica.com/place/United-States/The-second-New-Deal-and-the-Supreme-Court>, 2023).

1937’de düşük maliyetli toplu konutlar için ABD Konut İdaresi (The U.S. Housing Authority) kuruldu. 1938 Adil Çalışma Şartları Yasası (The Fair Labor Standards Act)⁴⁶ asgari ücret ve maksimum çalışma sürelerini belirledi (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). 1920’lerden önce işgücünün yalnızca yüzde 5’i sendikalıydı. Congress of Industrial Organizations (Sanayi Örgütleri Kongresi)’nden sonra sendikalaşma oranı arttı. New Deal birçok alanda yenilik getirmesine rağmen en büyük başarısızlığı, tam bir ekonomik iyileşme sağlayamamasıydı ve İkinci Dünya Savaşı yaklaşıyordu. Ülke, Mihver güçleriyle geniş çapta beklenen savaşa hazırlanmak için harekete geçerken bu tür olaylar arka planda kaldı.

İkinci Dünya Savaşı’nı sona erdiren Japonya’nın teslim olmasının hemen ardından Truman, New Deal’ı temel alan 21 maddelik yerel ‘‘Adil Anlaşma’’ programını duyurdu. İkinci Dünya Savaşı ile birlikte KİK, savaş öncesine görevlerine döndürülmüş ve 1949’da Amerikan Çalışma Bakanlığına bağlanmıştır (OECD, 1999, s. 31). Savaş sonrası dönemde KİK daha çok gazilere, gençlere, yaşlılara, engellilere ve yabancı işçilere yönelik (dezavantajlı gruplara) yönelik faaliyetlerde bulundu. İstihdam ve Eğitim İdaresi (Employment and Training Administration – ETA) ilk olarak 25 Ağustos 1953 tarihli 63’nolu Genel Kararname ile Çalışma Bakanlığı’nın bir alt kurumu olan İnsan Gücü İdaresi olarak kuruldu. 12 Kasım 1975 tarih 12-75 Sekreterlik Emri ile İstihdam ve Eğitim İdaresi olarak yeniden adlandırıldı (<https://qa.history.com/topics/great-depression/social-security-act>, 2023).

1960 yılında, Başkan Dwight D. Eisenhower, engelli işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için Sosyal Güvenlik yardımlarına izin veren yasayı onayladı. 1965 Sosyal Güvenlik Değişiklikleri, 65 yaş ve üstü Sosyal Güvenlik yararlanıcılarına sağlık sigortası sağladı. Bu yeni ‘‘Medicare’’ programı aynı zamanda 65 yaş ve üstü kişilere ek sağlık sigortası satın

<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/1933-sirb>, Erişim Tarihi: 20.10.2023. Sosyal Güvenlik Yasası için bakınız: https://www.ssa.gov/OP_Home/ssact/ssact-toc.htm, Erişim Tarihi: 20.10.2023.

⁴⁶ Adil Çalışma Şartları Yasası için bakınız: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/flsa1938>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

alma şansı da sundu (<https://qa.history.com/topics/great-depression/social-security-act>, 2023). John F. Keneddy'den sonra Lyndon B. Johnson Büyük Toplum “Great Society” olarak bahsedilen düzenlemelere ilişkin çalışmalar başlattı. Tarihi Sivil Haklar Yasası, çok yönlü bir “Yoksulluğa Karşı Savaş”, sağlık hizmetleri ve çok daha fazlası hızla yürürlüğe girdi (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

Richard Nixon, 1969'da bir başka yakın seçimde Hubert Humphrey'i mağlup ettikten sonra Lyndon Johnson'ın yerini aldı. 1971 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁴⁷ yürürlüğe girmesiyle Bakanlık bugüne kadarki en önemli ve zorlu sorumluluklarından birini üstlendi. Bu yasa, Çalışma Bakanı'nın ülkedeki neredeyse tüm işyerleri için güvenlik ve sağlık standartlarını belirlemesini ve uygulamasını gerektiriyordu. Johnson Yönetimi sırasında Kongre'de birkaç yıl süren değerlendirme ve tartışmalardan sonra, yasayı Bakanlığın yönetmesini isteyenler ile bunu bağımsız bir kurumun yapmasını isteyenler arasında bir uzlaşmaya varıldı. Nihai mevzuat, Bakanlığa standartları belirleme ve uygulama yetkisi verdi, ancak uygulamayı denetlemek için ayrı bir inceleme komisyonu kurdu. Bakanlık, yasayı uygulamak için Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi'ni (OSHA) kurdu (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Vietnam Savaşı yavaş yavaş sona erdi. Amerika kendi içinde düzenlemeler yaparken dünya yeni bir krize doğru ilerliyordu. Özellikle soğuk savaş ile birlikte dünyanın ideolojik olarak ikiye bölündüğü dönemde 1972 yılında petrol krizi dengeleri değiştirdi. Küresel petrol kriziyle birlikte yaşanan ekonomik daralma, devletleri; yeni istihdam hizmetleri ve işsizlik sigortası gibi konularda çalışmalara yapmaya zorladı. (Balducci, Gritz , & Jhonson, 1997, s. 497).

1972'de Başkan Richard M. Nixon, enflasyonun maliyetini dengelemek için her yıl otomatik bir yaşam maliyeti ödeneği sağlayan yasayı imzaladı. Yeni yasadan önce, yıllık artışlar Kongre onayı gerektiriyordu (<https://qa.history.com/topics/great-depression/social-security-act>, 2023). Amerikan KİK'i bir taraftan dünya da yaşanan krizle ilgili ülke içindeki düzenlemeleri yaparken diğer taraftan kriz döneminde istihdamın artırılması ve yeterli fon sağlanması için ofis sayısını 2.500'den fazla yerde açmayı başardı (<https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/employment-service-us>, 2023). İstihdam, Aralık 1968'de yaklaşık 77 milyondan

⁴⁷ 1971 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu için bakınız: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/osha>, Erişim Tarihi: 20.10.2023.

fazla işçiden, 11 milyonun üzerinde bir artışla Aralık 1976'da 88 milyonun üzerine çıkarak rekor seviyelere yükseldi. İşgücüne katılan çalışma çağındaki vatandaşların oranı %59,7'den %61,9'a çıkarak tarihin en yüksek seviyesine çıktı. İşgücündeki kadın sayısı hızla arttı. İşsizlik, Aralık 1968'de savaş zamanının en düşük seviyesi olan %3,3'ten Aralık 1976'da %7,9'a yükseldi. Siyahi bireylerin işsizlik oranları beyaz bireylerin neredeyse iki katı olmaya devam etti.

Bakanlık, İdare'nin hizmetlerin daha iyi sunulması yönündeki endişesine bir dizi iç yönetim değişikliği başlatarak yanıt verdi. Bazı Bakanlık kurumları yeniden düzenlendi. Özellikle kaynak tahsisi ile ilgili olarak yönetim karar alma sürecini rasyonelleştirmek ve güçlendirmek ve Sekreterlik Ofisi tarafından daha fazla koordinasyon ve kontrolü kolaylaştırmak amacıyla Müsteşar başkanlığında bir Program Bütçe ve İnceleme Komitesi oluşturulmuştur. Bakanlığın tüm faaliyetleri ve programları için coğrafi bir odak noktası sağlayacak bir bölge ofis yapısı geliştirildi.

Bölge Direktörleri, kendi bölgelerindeki Bakanlığın tüm programlarını koordine etmek ve hükümeti halka yakınlaştırmak amacıyla üst düzey devlet ve yerel yetkililer ile diğer kuruluş ve kişilerle ilişkilerde Sekreteri temsil etmek üzere atandı. Eyalet ve yerel liderler böylece kendi yetki alanlarını etkileyen Federal programlar üzerinde politika etkisini daha iyi kullanabildiler. Gittikçe daha fazla işlev merkezi olmayan hale getirildi: 1969'un başında Bakanlık çalışanlarının yaklaşık %45'i sahadaydı ve 1976'nın sonunda yaklaşık %60'ı Washington dışında çalışıyordu (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/webid-nixonford>, 2023).

Ocak 1977'de Jimmy Carter, yakın bir seçimde görevdeki kişiyi mağlup ettikten sonra Gerald Ford'un yerini aldı. Carter Washington'a geldiğinde ekonomi durgunluk içindeydi. Göreve gelir gelmez öncelikli yurt içi hedefinin işsizlere iş yaratmak olduğunu açıkladı. Onun talebi üzerine Kongre, istihdam yaratmak ve ekonomiye yardımcı olmak için Ekonomik Teşvik Ödenekleri Yasasını kabul etti (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Çalışma Bakanlığı işleri ve eğitim programları için yapılan harcamalar yaklaşık 34 milyar doları buldu. Bu, 1973-1976 döneminde istihdam ve eğitim faaliyetleri için harcanan fon miktarına göre iki buçuk kattan fazla bir artışı. Başkan Carter'ın görev süresi boyunca her yıl yaklaşık 4 milyon ekonomik açıdan dezavantajlı kişi, yalnızca Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası kapsamında eğitim

ve iş fırsatları yakaladı. (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). 16 ve 21 yaşları arasındaki gençlerin, işsizlerin, eksik istihdam edilenlerin veya düşük gelirli kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası kapsamında, Jobs Corps da dahil olmak üzere eğitim ve gençlik programlarının genişletilmesi, Hintlilerin ve diğer Yerli Amerikalıların ekonomik ve istihdamla ilgili kronik sorunlarına yönelik Yeni Girişimler: gazilere yönelik iş başında eğitim programları ve Gaziler Sosyal Yardım Birimlerinin kurulması; İstihdam ve eğitim programları kapsamında mevcut olan beceri eğitiminin düzeyini ve kalitesini yükseltmek ve deneyimli ancak kalıcı olarak yerinden edilmiş işçilere yeni beceriler kazandırmak için Geliştirilmiş Beceri Eğitimi Programları; Çıracılık programlarının ülke genelinde yaygınlaştırılması; 1978 tarihli Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası Değişiklikleri yapıldı. (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Sorunlar kısmen çözüldü.

Reagan ile birlikte Bakanlık, Başkanın ekonomik teşvik programında önemli bir rol oynadı. Kamu Hizmeti İstihdamı ve CETA kapsamındaki diğer programlar için yaklaşık 8 milyar dolar aldı. Kamu hizmetindeki iş sayısı 1976'da 310.000'den 1978'de 725.000'e yükseldi. Bakanlık ayrıca İş Birliği ve diğer gençlik eğitim programlarını da genişletti. Kırsal işçilerin ve Yerli Amerikalıların istihdamla ilgili ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yeni girişimler ve Sektörde Yeniden Eğitim ve İstihdam Yoluyla Umut programı aracılığıyla gaziler ve diğer kişiler için işbaşı eğitimleri geliştirildi. Bu program, şirketlerin ihtiyaç sahibi kişileri işe alması ve eğitmesi için teşvikler sağladı. Beceri Eğitimi Geliştirme Programı, yerinden edilmiş işçilere, eksik olan becerileri kazandırarak onları işlere hazırlamak için yeniden eğitim sağladı (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

1980'lerden itibaren yaşanan mali krizle Başkan Ronald Reagan 1983 yılında, emeklilik yaşını kademeli olarak 67'ye çıkararak, Sosyal Güvenlik yardımlarını vergilendiren ve federal işçilere Sosyal Güvenlik yardımları sağlayan yasayı imzaladı. Bakanlık, daha fazla işçiyi korurken düzenleyici yükleri azaltan yeni Göçmen ve Mevsimlik İşçileri Koruma Yasası'nı uyguladı. Davis-Bacon Yasası kapsamında gereksinimlerde yapılan değişiklikler, işverenlerin yüz milyonlarca dolar tasarruf etmesini sağladı. Endüstriyel evde çalışma kuralları, belirli hazır giyim ticaretinde evde çalışmaya izin verecek şekilde revize edildi. ERISA kapsamındaki serbestleştirme, evrak işlerini azalttı ve yeni emeklilik

planlarının oluşturulmasını teşvik etti (https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01, 2023). 1984 yılında Bakanlığın işçi-yönetim ilişkileri işlevleri, Çalışma-Yönetim İlişkileri ve İşbirliği Programları Bürosu olarak yeniden düzenlendi. Bu büro, ortak işgücü yönetimi yaklaşımlarının ve ekonomik sorunlara çözümlerin büyümesini ve gelişmesini teşvik ederek ulusal üretkenliği ve rekabet gücünü artırmaya yönelik çabaların başarıya ulaşmasına hizmet etti.

1993 yılından itibaren Bakanlık yönetim sistemi için planlamalar yapmaya başladı. Bu planlamalar için özellikle istihdam sorunları alanında çok daha uzun vadeli bir bakış açısına ve yaklaşıma ihtiyaç vardı. Dünyada büyük teknolojik ve ekonomik değişimler yaşanıyor ve daha fazlası da bekleniyordu. Bakanlığın, işçilerin ihtiyaç duyacağı eğitim ve öğretim türlerini teşvik edecek politikalar geliştirebilmesi için 10 veya 15 yıl içindeki iş ihtiyaçlarını bilmesi gerekiyordu. Sorunun kapsamı hakkında daha fazla bilgi edinmek ve olası çözüm önerilerini sunmak amacıyla Bakanlık 2000 Yılında İşgücü (Work Force in the Year 2000) projesini oluşturdu. Halen devam eden bu projenin ana hedeflerinden biri, ABD'nin dünya pazarlarında rekabetçi kalmasına yardımcı olacak nitelikli işgücü için planlar yapmaktır. Okuryazarlık bu amacı gerçekleştirmede en önemli bir unsurdu. Bunun için bir dizi eğitimler planlandı (https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01, 2023).

İşgücü Yenilik ve Fırsat Yasası (The Workforce Innovation and Opportunity Act WIOA) 22 Temmuz 2014'te yasa olarak imzalandı. Bu yasa; iş arayanların işgücü piyasasında başarılı olmak için istihdam, eğitim, öğretim ve destek hizmetlerine erişmelerine yardımcı olmak ve işverenleri vasıflı işçilerle eşleştirmek için tasarlanmıştır. (https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01, 2023). Bu yasa ile birlikte yeni bir döneme girildiği görüldü. Tüm dünyanın internet tabanlı uygulamalar üzerinden yeni işler geliştirmeye başlaması Amerika'nın 1990'larda başlayan dijitalleşme sürecini hızlandırdı. Amerika'da ilk olarak 1993'te bu çalışmalar başladı.

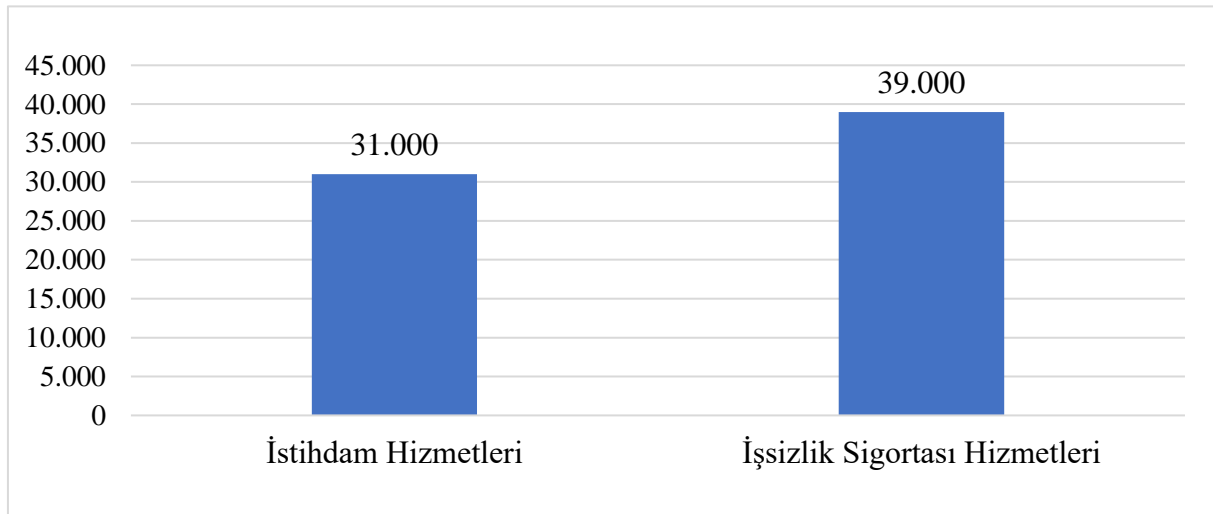
Şekil 7: ABD İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı



Kaynak: (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023)

1993 yılından itibaren Amerika’da internet tabanlı uygulamalar hayata geçirildi. “*America’s Job Bank, America’s Career Info net ve America’s Learning Exchange*” gibi programlar başladı (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 197). 1997 yılı itibariyle kamu istihdam hizmetleri bazı yerel birimler ve eğitim merkezleri dışında 54 eyalette yayılmış 2.528 ofis ve bu ofislerde çalışan 70.050 personel ile verilir hale gelmişti. Bu personelin 31.150’si istihdam hizmetleri ve ilgili servislerde çalışmaktayken 38.900’ü ise işsizlik sigortasıyla ilgili faaliyetlerde görev almıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 30).

Şekil 8: ABD İstihdam Kurumu Çalışanların Hizmet Dağılım Oranları



Kaynak: (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023)

İnternet tabanlı uygulamalar 1993 yılından 2000 yılına kadar geçen sürede hedef kitlenin dörtte biri tarafından kullanılabilir hale gelmiştir. Aracılık hizmeti faaliyeti yürüten pek çok aracı kurumun bulunduğu Amerika’da Çalışma İstihdam ve Eğitim Departmanınca Amerika genelinde 6 bölge ve 57 ofisle yürütülen hizmetler⁴⁸ 2014 yılından itibaren hizmetin ortak bir platformda sunulabilmesi için “*American Job Center Network*” üzerinden verilmeye başlanmıştır (<https://www.dol.gov/agencies/eta>, 2023).

3.1.2.1 Türkiye ve ABD’nin Karşılaştırılması

1776 Bağımsızlık Bildirgesi ile kurulan Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa kıtasından uzak coğrafya da ortaya çıkmıştır. Fransız İhtilali’nden 23 yıl önce kurulan bu devlet İkinci Dünya Savaşına kadar kendi bölgesinde kalmaya yönelik politikalar izlemiştir. Özellikle

⁴⁸ İstihdam ve Eğitim Dairesi (Employment and Training Administration -ETA)’nin çalışmaları için bakınız: <https://www.dol.gov/agencies/eta>, Erişim Tarihi: 10.09.2023.

Güney Amerika ile olan sömürge ilişkileri günümüze kadar devam etmiştir. Amerika’da iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyetler genellikle bireysel girişimlerle başlamıştır. İlk aracılık faaliyetinin 1890 yıllarında Ohio şehrinde olduğu kabul edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde kamu istihdam sisteminin gelişimi kesintili ve düzensiz olmuştur. Diğer istihdam kurumları gibi Amerika’da da ulusal düzeyde ilk program Dünya Savaşı sırasında savaş endüstrileri için işçi alımı ve savaştan sonra asker ve işçilerin terhis edilmesi ihtiyaçlarına cevap olarak ortaya çıkmıştır (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023).

Amerika İstihdam Servisi’nin başlangıcı, Şubat 1907’de, (o zamanki) Ticaret ve Çalışma Bakanlığı’na bağlı bir birim olan Göçmenlik ve Vatandaşlığa Kabul Bürosu Bilgi Bölümü’nün kurulmasıyla başladı. O dönemde yaptığı işin iki yönü vardı; birincisi, göçmen emeğinin açık işlere yönlendirilmesi, ikincisi ise bu dağıtım sürecinde değeri olabilecek bilgilerin toplanmasıydı. Sınırların henüz kesin şekilde çizilmediği bu dönemde göç akışı da çok fazlaydı. Amerika’ya yapılan ilk göçler de Avrupa’nın alt sınıflarının Amerika’da daha iyi bir hayat olduğu düşüncesiyle yapılmıştı. Avrupa kıtasından uzak olan Amerika, iç çatışmaların olduğu Avrupa devletlerinden kaçmak için ideal ülke olarak görülüyordu. Özellikle büyük arazileri, maden işletmeleri ve diğer ticari alanlarıyla ekonomisi büyüyen ülkeydi. Bu ülkenin ilk İstihdam Servisi’nde kısmen istihbari bilgi toplama amacıyla hareket eden Göçmenlik ve Vatandaşlığa Kabul Bürosu Bilgi Bölümü ile hizmetlere başladı. Üretici birliklerinden sendikalara, ilçe muhabirlerinden fabrikalara kadar bütün alanlarda bilgi toplanmaya başlandı.

Federal Ticaret ve Çalışma Bakanlığı, 1913’te iki ayrı departman halinde yeniden düzenlendi. Göç Bürosu ve onunla birlikte Enformasyon Bölümü, yeni oluşturulan Çalışma Bakanlığı’nın bir bürosu haline geldi (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023). Çalışma Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını yürüten İstihdam Bürosu’nun amacı; çalışan insanların refahını teşvik etmek, teşvik etmek ve geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve yeni istihdam fırsatları yaratmak olarak belirlendi. İstihdam kurumu bu amaçlar doğrultusunda kurulan Çiftlik İşgücü Hizmeti ilk hizmet alanlarından biriydi. Tarım alanlarında çalışmak isteyenlere sağlanacak istihdam konusundan düzenlemeler yapmak için kuruldu. Türkiye’de de mevsimsel işçi olarak adlandırılan ve kısa dönemli olarak göç eden işgücüne

benzetilebilir. Türkiye’de mevsimlik işçiler çalışma dönemlerinden sonra memleketlerine geri dönmektedirler. Amerika’daki hizmetin farkı tarım politikasından kaynaklı olarak farklı iş kollarına yönlendirilmekte ve sürekli göçün önüne geçilmesi amaçlanmaktaydı. İstihdam kurumu henüz özerk bir kurum olarak sadece iş piyasası ile ilgili hareket edemiyordu. 1915 yılında Göçmenlik bünyesinde görev yapan İstihdam Kurumu, göçmenlik bürosunun insan gücü ve kaynaklarının bir kısmının aktarılması ile yeni bir hizmet birimi olarak kuruldu. Kurumsal yapısını geliştirmeye çalışan kurum 1917’de 283.799 kişiye iş buldu (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Aynı tarihlerde Birinci Dünya Savaşında olan Osmanlı Devleti savaş koşulları altında varlığını sürdürüyordu. Yeni bir ulusal istihdam kurumunu inşa edecek Türkiye Cumhuriyeti birkaç yıl sonra kurulacaktı. Yeni kurulan bu devletin siyaset, ekonomi, dış politika ve iç işleri gibi acil düzenlemeleri yapması gerekiyordu. Savaştan çıkmış bir devletin ekonomik zorlukları ve yeni bir sanayi hamlesinin yapılması ekonomik özgürlükle ilgili olduğu kadar halkın ekonomik refahını sağlayacak istihdam alanları yaratılmaya çalışılmaktaydı. İktisat kongreleri ile sanayisini kurmaya çalışan Türkiye Cumhuriyeti birçok alanda yerli üretimi destekleyici atılımlar yapmaya çalıştı. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte istihdam konusunda düzenlemeler yapıldı.

Amerika, Dünya Savaşlarına katılmayacağını söylediği Monroe Doktriniyle tarafsızlık politikasını sürdürmeye devam etti. Savaştan uzak şekilde ekonomisini büyüten Amerika İkinci Dünya Savaşında ön plana çıkacaktı. İstihdam hizmetlerinin büyümesi ile birlikte, Çiftlik Hizmetleri Bölümüne ek olarak Konut ve Ulaşım Bürosu vb. bürolar işçilerin daha iyi koşullar altında çalışması için kuruldu. Çalışma Bakanlığı etkisinde hizmetlerine devam eden istihdam kurumu kadın işgücü için bir değişim bürosunun kurulması, Porto Riko ve Virgin Adaları’ndan 110.000 işçinin ülkeye getirilmesi, tarım, sanayi ve savunma tesisleri için inşa edilecek yeni yerler için 3 milyon işçiyi çalıştırma yönünde program başlatıldı (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

1918 yılında KİK hizmetlerinin verilmesi amacıyla iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetleri kamu hizmeti olarak görülmeye başlandı (OECD, 1999, s. 31). Temel olarak Federal İstihdam Hizmetinin görevi, hem özel sektör hem de Hükümet adına işçi alımı yapacaktı. Eyalet hatları bölge hatları yapıldı. İstihdam Bürosu, Göçmenlik Bürosunun gölgesinden yavaş yavaş çıkıyordu. Seçimlerden sonra Bakanlıkların görevleri ve yetkileri

ile ilgili düzenleme yapıldı. Ülke, Federal Rezerv Bankası sisteminin coğrafi çizgilerini takip eden 13 istihdam bölgesine bölündü; ancak istihdam bölgeleri her durumda eyalet sınırlarını takip edecek şekilde organize edildi (<https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>, 2023). 1918-19 mali yılında, savaş zamanındaki genişlemesinin doruğunda olan Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi, 6 milyonun üzerinde işçiyi kayıt altına aldı.

İstihdam kurumu başarılı şekilde çalışmalarını sürdürmeye devam etmekteydi. 1933 yılında *Wagner-Peyser Yasası*'⁴⁹ o zamanlar mevcut olan İstihdam Hizmeti (The United States Employment Service -USES) kaldırdı ve Çalışma Bakanlığı'nda ayrı bir büro olarak yeni bir hizmet birimi oluşturdu (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-801/uslm/COMPS-801.xml>, 2023). Amerika Birleşik Devletleri federal hükümeti; "*iş arayanlara ve işverenlere iş değişimi ve iş bulma yardımı sağlamada eyalet kamu istihdam hizmetlerinin koordinasyonuna yardımcı olmaktan*" sorumlu bir kurumu olarak görevlendirdi. Kasım 1934'e gelindiğinde, 22 Eyalet istihdam kurumu Amerika Birleşik Devletleri İstihdam Servisi'ne bağlanmıştır.

Wagner-Peyser Yasası ile istihdam kurumunun belirli ilkeler ve kurallar çerçevesinde yürütülmesi gerekli görüldü. İstihdam ofisinin temel görevlerini yerine getirmek için belli standartların oluşturulması, yardım hibelerinin şeffaf şekilde dağıtılması ve formüle edilmesi kuralları getirildi. Bu yasa İstihdam hizmetlerinin belli standartlarla hareket etmesi ve kurumsal hafızanın oluşturulması için ilk adımlardan birisiydi. Zira Göçmen Bürosu altında ya da Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurum bilincinin ve bilgi bütünlüğünün sağlanması imkânsızdı. Bu amaçla Wagner-Peyser Yasası uyarınca İstihdam Servisi, "istihdam fırsatları ve sistemin işleyişindeki diğer değerli bilgiler" ile ilgili bilgileri yayınlamakla görevlendirildi. Böylece İstihdam hizmetleri konusunda yerelden merkeze tüm ofislerde aynı raporlama ve bilgi sistemi mevcut olacaktı. 1933 tarihli Wagner-Peyser Yasası, mevcut ABD İstihdam Hizmetini yeniden canlandırdı ve ülke çapında bir istihdam büroları sistemi kurdu.

⁴⁹ Yasanın metni için bakınız: <https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/wagner-peyser>, <https://newsroom.ap.org/editorial-photos-videos/detail?itemid=61439bda58874be9b582a59e2875c561&mediatype=photo>, Erişim Tarihi: 29.10.2023.

1929 Krizinin atlatılmasıyla birlikte İş Projeleri Uygulaması (WPA -Works Progress Administration) başlatıldı. National Youth Administration (Ulusal Gençlik İdaresi) milyonlarca üniversite öğrencisi, lise öğrencisi ve diğer gençler için yarı zamanlı işler yarattı (<https://www.history.com/topics/great-depression/works-progress-administration>, 2023). Özellikle uzun vadeli öneme sahip olan, Yaşlılar için federal yardım, emeklilik maaşları, işsizlik sigortası, kör veya sakat kişiler için yardım ve bakmakla yükümlü olunan çocuklara yardım sağlayan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası çıkarıldı.⁵⁰ İşverenlerin bir takım “haksız uygulamalarını” yasaklamak ve yasayı güçlendirmek için Ulusal Çalışma İlkeleri Kurulu (National Labor Relations Board) oluşturuldu (<https://www.britannica.com/place/United-States/The-second-New-Deal-and-the-Supreme-Court>, 2023).

İkinci Dünya Savaşı ile birlikte KİK, savaş öncesine görevlerine döndürülmüş ve 1949’da Amerikan Çalışma Bakanlığı’na bağlanmıştır (OECD, 1999, s. 31). Savaş sonrası dönemde KİK daha çok gazilere, gençlere, yaşlılara, engellilere ve yabancı işçilere yönelik (dezavantajlı gruplara) yönelik faaliyetlerde bulundu. İstihdam ve Eğitim İdaresi (Employment and Training Administration – ETA) ilk olarak 25 Ağustos 1953 tarihli 63’nolu Genel Kararname ile Çalışma Bakanlığı’nın bir alt kurumu olan İnsan Gücü İdaresi olarak kuruldu. 12 Kasım 1975 tarih 12-75 Sekreterlik Emri ile İstihdam ve Eğitim İdaresi olarak yeniden adlandırıldı (<https://www.britannica.com/place/United-States/The-second-New-Deal-and-the-Supreme-Court>, 2023).

1973 Petrol Krizi ile birlikte yaşanan dış politika sorunu ülkelerin ekonomilerini de etkiledi. Kısa dönemli krizden sonra Amerikan KİK’i bir taraftan dünyada yaşanan krizle ilgili ülke içindeki düzenlemeleri yaparken diğer taraftan kriz döneminde istihdamın artırılması ve yeterli fon sağlanması için ofis sayısını 2.500’den fazla yerde açmayı başardı. İşgücüne katılan çalışma çağındaki vatandaşların oranı %59,7’den %61,9’a çıkararak tarihin en yüksek seviyesini gördü. İşgücündeki kadın sayısı hızla arttı. İşsizlik, Aralık 1968’de savaş

⁵⁰ 1933 Özel Endüstriyel İyileştirme Kurulunun Tutanakları Ulusal Endüstriyel İyileştirme Yasası’nın (16 Haziran 1933) kabul edilmesinin hemen ardından, Başkan Franklin Roosevelt, yeni mevzuatın uygulanması için organizasyonel yapılar kuran 6173 sayılı Yönetici Kararnamesini yayınladı. Yönetici Emri, adil rekabeti teşvik etmeyi ve bir kamu işleri programı sağlamayı amaçlayan politikaları hayata geçirmek için bir Özel Endüstriyel İyileştirme Kurulu atadı. Bu Kurulun haftalık toplantılarının tutanakları, tutanaklara ara sıra yapılan eklemeler veya düzeltmelerle birlikte dahil edilmiştir. Tutanaklar için bakınız: <https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/1933-sirb>, Erişim Tarihi: 20.10.2023. Sosyal Güvenlik Yasası için bakınız: https://www.ssa.gov/OP_Home/ssact/ssact-toc.htm, Erişim Tarihi: 20.10.2023.

zamanının en düşük seviyesi olan %3,3'ten Aralık 1976'da %7,9'a yükseldi. Siyah işsizlik oranları beyazların neredeyse iki katı olmaya devam etti. Amerika ve Türkiye arasındaki diğer farklılık ülkenin toplumsal yapısıyla da ilgilidir. Amerika'nın eyalet şeklinde yönetilmesi ve kısmen bağımsız davranan eyaletlerinde kendi istihdam ofisleri vardır. Merkezden giden emirler ve kararnameleler doğrultusunda hareket edilse de bölgenin insan yapısına uygun düzenlemelerde yerel idareler inisiyatif almaktadır.

Amerika'nın eyaletlerden oluşan yapısından kaynaklı olarak istihdam kurumu da bölgesel koordinasyonun hızlı şekilde ilerlemesi için yeniden düzenlemeye gitti. Diğer taraftan Hintlilerin ve diğer Yerli Amerikalıların ekonomik ve istihdamla ilgili uzun dönemli sorunlarına yönelik yeni girişimler başlatıldı. Ülkedeki farklı etnik grupların toplumsal uyum programı için teşvikler verildi (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023).

1970'lerde Amerika'ya benzer şekilde İİBK yapısal değişikliğe giderek Genel Müdürlük daire başkanlıkları biçiminde örgütlenmesini tamamladı. Mevcut kurumlarına ek olarak İşgücü Eğitimi ve Mesleki Rehabilitasyon Dairesi Başkanlığı, APK Dairesi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı, İstihdam Dairesi Başkanlığı, Mali İşler ve Destek Hizmetler Dairesi Başkanlığı olmak üzere 5 başkanlık ve bunlara bağlı olmak üzere 23 şube müdürlüğü oluşturulmuştur (Coşkun, 2017, s. 133) İkinci Dünya Savaşı'nın galibi olarak dünya ekonomisini kontrol eden ABD'nin eğitim programları, istihdam projeleri ve seminerler ile Türkiye'den farklılaşmıştır.

1970'lerden sonra istihdam hizmetinde yapısal bir değişikliğe gidilmemiş ve iç politikalar geliştirilmiştir. Carter döneminde engellilere yönelik düzenlemeler ön plana çıkmış, 4 milyona yakın kişi istihdam projeleri kapsamında eğitim almıştır. Reagan ile birlikte yeni iş programları açılmış ve yeni sosyal sigortalar kanununda düzenlemeler yapılmıştır. 2000 yılında Çalışma Bakanlığı İşgücü (Work Force in the Year 2000) Projesini oluşturdu. Halen devam eden bu projenin ana hedeflerinden biri, ABD'nin dünya pazarlarında rekabetçi kalmasına yardımcı olacak nitelikli işgücü için planlar yapmaktı (<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>, 2023). Önemli bir proje olan bu çalışma ile nitelikli işgücünün oluşturulması için düzenli raporlar ve çalışmalar yapıldı. Bu projeye benzer şekilde İŞKUR'un tüm Türkiye'de yeni bir işgücü planlaması ve düzenlemesi için yeni bir proje başlatması önemlidir.

1990’lardan itibaren küreselleşme söylemleriyle birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler istihdam alanında da kendini göstermiştir. Amerika’da internet üzerinden hizmet verebilecek sistemler geliştirilmiş ve “*America’s Job Bank, America’s Career Info net ve America’s Learning Exchange*” gibi programlar hayata geçirilmiştir (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 197).

İnternet tabanlı uygulamalar 1993 yılından 2000 yılına kadar geçen sürede hedef kitlenin dörtte biri tarafından kullanılabilir hale gelmiştir. Aracılık hizmeti faaliyeti yürüten pek çok aracı kurumun bulunduğu Amerika’da Çalışma İstihdam ve Eğitim Departmanınca Amerika genelinde 6 bölge ve 57 ofisle yürütülen hizmetler 2014 yılından itibaren hizmetin ortak bir platformda sunulabilmesi için “*American Job Center Network*” üzerinden verilmeye başlanmıştır (<https://www.dol.gov/agencies/eta>, 2023).

Amerika ve Türkiye arasındaki önemli farklılıklardan birisi de nüfus ve etnik yapıdır. Her iki ülkenin istihdam konusunda farklı politikalar geliştirmesini belirleyen önemli konulardandır. 2020 yılında anket yapılan nüfus dağılımına göre, beyazlar toplam nüfusun %75,1-81.1’ini, siyahlar yaklaşık %12.3-12.6’sını, Asyalılar %3.7-3.9’unu ve Yerli Amerikalılar % 0.8’ini oluşturuyordu. Beyaz insanlar ezici çoğunluktur ve aralarında İngiliz, Alman, İrlandalı vb. en kalabalık olanlardır. Nüfusu 334.23 milyon, genç işsizlik oranı: %8, çalışan sayısı: 158.269.000’dir. Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla: 20.5 trilyon dolar, İşsizlik oranı 3.90, enflasyon oranı 3.20’dir (<https://tradingeconomics.com/united-states/forecast>, 2023). Dini olarak ülkenin Protestan %46,5, Roma Katolik %20,8, Yahudi %1,9, İsa Kilisesi %1,6, diğer Hıristiyan %0,9, Müslüman %0,9, Yehova Şahitleri %0,8, Budist %0,7, Hindu %0,7, diğer %1,8, bağımsız %22,8, bilmiyorum/reddettim %0,6 (2014) olarak sınıflandırılmıştır (<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-states/#geography>, 2023). İşçi sınıfına, cinsiyete, ırka ve İspanyol veya Latin etnik kökene, Hispanik veya Latin etnik kökene göre çalışmalar yapılmaktadır (<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-states/#geography>, 2023). Etnik kökenden dolayı farklı insan gruplarının olması farklı idari uygulamaları da zorunlu kılmıştır. İstihdam konusunda siyahilerin geri planda kalması ve her işte çalıştırılmaması Türkiye’nin toplumsal yapısı ve istihdam politikalarından farklıdır. Bu farklılığın en önemli göstergesi; ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC), iş başvurusunda bulunan kişiye veya çalışana karşı kişinin ırkı, rengi, dini, cinsiyeti (hamilelik, cinsel kimlik ve cinsel yönelim dahil) nedeniyle

ayrımcılık yapılmasını yasa dışı kılan Federal yasaların uygulanmasından sorumludur. EEOC, yasa kapsamındaki işverenlere yönelik ayrımcılık suçlamalarını soruşturma yetkisine sahiptir. Bu açıdan Türkiye ve ABD arasındaki istihdam vb. diğer konularda toplumsal ayrımlarda söz konusudur.

Amerika'nın yüz ölçümü ve nüfus oranı da Türkiye'den farklılaşan diğer konulardır. 50 eyaletten oluşan ABD, Columbia Bölgesi, Porto Riko, Virgin Adaları ve yaklaşık 450 metropol alanı ile yüzölçümü 9.833.517 km² 'dir. GSYİH 21,4 Trilyon Dolar'dır. Ülke, dünyanın en büyük ithalatçısı olma özelliğine ek olarak dünyanın en büyük doğrudan yabancı sermaye kaynağı konumu ile hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin yöneldiği bir hedef pazardır. ABD ekonomisi, dünya ekonomisini birebir etkileme gücüne sahip olması nedeniyle de dünyada önemli ve belirleyici bir ekonomidir. ABD, dünya toplamının %27'sini oluşturan 491 milyar tonla dünyanın en büyük kömür rezervlerine sahiptir. (<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-states/#geography>, 2023).

Amerikan ekonomisinde yapısal olarak rol oynayan iki temel unsurun ilki; zengin doğal kaynakları, diğeri ise nitelikli işgücüdür. Verimli toprakları, zengin mineral yatakları, elverişli iklim koşulları ve diğer doğal kaynakları ile ekonomik büyümenin sağlanması açısından çok uygun bir ortama sahiptir. Aynı zamanda, iletişim ve bilgi teknolojileri alanında "kolay uyum sağlayabilen ve yetenekli" işgücünün eğitime de büyük önem vermektedir. Ekonomiye yön veren başlıca sektörler; motorlu taşıtlar, uzay ve havacılık, iletişim, kimyasallar, elektronik ve bilişim (IT) sektörleridir (<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-states/#geography>, 2023).

2022 Sanayi ve Meslek İstihdamına yönelik çalışmada ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu, toplam istihdamın 2023'de 164,5 milyondan 2032'de yüzde 2,8 artışla 169,1 milyona çıkacağını öngörüyor. İstihdamdaki genel büyüme, tahmin dönemi boyunca işgücüne katılım oranlarının düşmesine ve işgücü büyümesinin yavaşlamasına yol açması beklenen demografik eğilimlerden (ABD nüfusunun yaşlanması ve kurumsal olmayan sivil nüfustaki yavaş büyüme gibi) kaynaklanmaktadır.

2022-32 sektörü ve mesleki istihdam tahminlerinin öne çıkanları aşağıdakileri içermektedir:

- Sağlık ve sosyal yardım sektörü ile şirket ve işletme yönetimi sektörünün 2022 ile 2032 arasında en hızlı istihdam artışını yaşayacağı öngörülmektedir. Yaşlanan nüfus ve kronik rahatsızlıkların artan yaygınlığı; sağlık hizmetleri ve sosyal yardım sektöründe beklenen büyümenin kaynağıdır. Sağlık ve sosyal yardım sektörünün, tüm yeni işlerin toplam 4,7 milyonunun 2,1 milyonunu (veya yüzde 45'ini) oluşturacağı öngörülmüyor. Profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler sektörü tüm yeni işlerin yüzde 21'ini oluşturacak; bu sektördeki istihdam artışı büyük ölçüde bilgi teknolojisi (BT) ürün ve hizmetlerine yönelik artan talepten kaynaklanacaktır.
- Dijital ekonominin büyümesi, bilgi, ulaşım ve depolama sektörlerini de büyütmesi ve desteklemesi bekleniyor.
- Otomasyon teknolojilerinin benimsenmeye devam etmesi nedeniyle imalat sektöründeki istihdamın da azalması bekleniyor. Pil ve yarı iletken üretimiyle uğraşan bazı endüstrilerin 2022 ile 2032 yılları arasında istihdam yaratması bekleniyor.
- Fosil yakıtla ilgili hizmetlerde istihdamın azalması beklenirken, yeşil enerjide hızlı bir büyüme yaşanacağı tahmin edilmektedir.
- Sağlık desteği meslek grubunun en hızlı istihdam artışını görmesi ve tahmin edilenden fazla iş yükü olacağı bekleniyor. Sağlık pratisyenleri ve teknik meslek grubuyla birlikte bu 2 sağlık grubu, 2022-32'de eklenmesi öngörülen her 5 yeni işten yaklaşık 2'sini oluşturuyor.
- Bilgisayar ve matematik meslek grubunun, 22 grup arasında ikinci en hızlı iş büyümesini yaşayacağı öngörülmüyor. En hızlı büyüyen 15 mesleğin 7'si bilgisayar ve matematik mesleğidir.
- Sırasıyla büyük ölçüde imalat ve perakende ticaret sektörlerinde istihdam edilen meslekleri kapsayan üretim ve satış ile ilgili meslek gruplarındaki istihdamın 2022 ile 2032 yılları arasında azalması öngörülmüyor (<https://www.bls.gov/opub/mlr/2023/article/industry-and-occupational-employment-projections-overview-and-highlights-2022-32.htm>, 2023).

Yaşlı yetişkin nüfusun artan büyüklüğü ve kalp hastalığı, kanser gibi kronik rahatsızlıkların artan oranı ve diyabet hastalığı en önemli sorunlardan olacaktır. 2022 yılında tahminen 56,7 milyon yaşlı yetişkin vardı ve bu sayının 2032 yılında 71,1 milyona çıkması bekleniyor. Örneğin, 18 ila 44 yaş arası yetişkinlerin yalnızca yüzde 6,7'sinde en az iki kronik rahatsızlık varken yaşlı yetişkinlerde bu oran yüzde 63,7'dir (https://www.cdc.gov/pcd/issues/2020/20_0130.htm, 2023). Bu hastalık yükünün ve tedavi masraflarının artması anlamına gelmektedir. Nüfusun yaşlanması oranlarına bakarak artan sayıda yaşlı yetişkin, tıbbi ve sosyal hizmetlerin kullanımı konusunda daha büyük bir talep

oluşturacaktır. Dolayısıyla artan sağlık hizmeti talebi, bu hizmetleri sağlayan endüstrilerde ve mesleklerde istihdam artışını artıracaktır (<https://www.healthsystemtracker.org/chart-collection/health-expenditures-vary-across-population/>, 2023).

Amerikalıların yaklaşık yarısı kronik bir hastalığa sahip ve sağlık bakım masraflarının yüzde 85'inden fazlası kronik hastalıklardan kaynaklıdır. Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi'ne göre yetişkinler arasında diyabet, hipertansiyon ve obezite oranı son birkaç yılda artmıştır (https://www.cdc.gov/pcd/issues/2020/20_0130.htm, 2023). Ulusal Uyuşturucu Kullanımı ve Sağlık Araştırması'na göre, 12 yaş ve üzeri kişilerin (yaklaşık 20 milyon kişi) yüzde 7,4'ünde madde kullanım bozukluğu vardır (<https://www.samhsa.gov/data/report/2021-nsduh-annual-national-report>, 2023).

En hızlı büyüyen 15 sektörden 5'i sağlık ve sosyal yardım sektöründe yer alıyor. Yaşlılara ve engellilere yönelik hizmetler sektörünün, sektördeki en hızlı istihdam artışını göreceği öngörülüyor. Sağlık ve bakım hizmetlerine olan yükün artması ters orantılı olarak istihdam olanaklarını da artıracaktır. ABD için tehlikeli olan bu durum toplum sağlığı endekslerine göre fayda maliyet analizi açısından zararlıdır. Hastalıkların artması birçok toplumsal sorunu tetiklemektedir.

Profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler sektörünün 2022'den 2032'ye kadar yeni işlerde ikinci en büyük artışı (960.400 iş) sağlayacağı öngörülüyor. Bu sektördeki istihdamın on yılda ortalamanın üzerinde yüzde 9,1 oranında büyüyeceği tahmin ediliyor. Profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler sektörünün ayrıntılı sektörleri arasında 12 sektörden 7'sinin toplam ekonomi için öngörülen yüzde 2,8'lik ortalama büyümeden daha hızlı istihdam artışı sağlayacağı öngörülüyor. Bu, toplam ekonomiden en az 3 kat daha hızlı büyüme oranlarına sahip üç sektörü içermektedir: bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler; veterinerlik hizmetleri ve yönetim, bilimsel ve teknik danışmanlık hizmetleri.

Bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler sektöründeki istihdam fırsatlarının, işletmelerin iş operasyonlarını kolaylaştırmak veya web siteleri ve uygulamalar aracılığıyla müşterilerle etkileşime geçmek için özel yazılım çözümlerine olan ihtiyaçları nedeniyle artması bekleniyor. Ayrıca, BT altyapısını tasarlamak, entegre etmek, test etmek, işletmek ve bulut geçişlerine yardımcı olmak için BT profesyonellerinden talepte bulunulmuştur (<https://www.infoworld.com/article/3621752/the-great-cloud-computing-surge.html>, 2023).

Örneğin, bilgisayar ve matematik meslek grubunun, tahmin edilen on yılda ortalama yüzde 15,2'lik istihdam artışından çok daha hızlı bir istihdam artışı yaşayacağı öngörülmektedir.

ABD işletmelerine yönelik siber saldırıların ve veri ihlallerinin sayısında ve ciddiyetinde belirgin bir artışın, siber güvenlik hizmetleri ve ürünlerine yönelik talebin artmasına yol açması beklenmektedir (<https://www.cnbc.com/2022/12/16/fbi-7-billion-lost-in-criminal-hacks-most-victims-small-businesses.html>, 2023). Özellikle bilgi güvenliği analisti mesleğinin 2022'den 2032'ye kadar yüzde 31,5 büyüyeceği öngörülmekte, bu da onu en hızlı büyüyen bilgisayar mesleği ve ekonomideki en hızlı büyüyen beşinci meslek haline getirmektedir.

Bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler sektöründe istihdam artışını artırması beklenen bir diğer faktör, birçok sektörde yapay zekâ (AI) ve robotik gibi otomasyon teknolojilerinin benimsenmesidir (<https://www.therobotreport.com/a3-robot-sales-reach-a-new-high-in-2022/>, 2023).⁵¹ Otomasyon teknolojilerinin geliştirilmesi ve dağıtılması, otomasyon algoritmaları ve yazılımı oluşturmak için bilgisayar bilimi, programlama, veri analizi, yazılım geliştirme ve diğer ilgili becerilerdeki profesyonelleri gerektirir. Bu becerilere olan talebin, bu ve diğer otomasyon teknolojilerinin artan alımına yanıt olarak artması bekleniyor (<https://lightcast.io/resources/blog/demand-for-ai-skills-continues-climbing>, 2023). Yapay zekâ, robot bilimi ve makine öğrenimindeki teknolojik gelişmeler, bilim adamlarının (2032'de yaklaşık yüzde 30'unun bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler endüstrisinde istihdam edilmesi öngörüldüğü) araştırma yapma ve uygulama için iş fırsatları yaratacaktır. Bu bilim adamlarının istihdamının tahmin döneminde yüzde 22,7 oranında artacağı öngörüldüğü.

Bilgi sektörüne yönelik 2022-32 istihdam projeksiyonları, geleneksel medyadan giderek daha dijital hale gelen bir dünyaya doğru devam eden değişimi yansıtır. İnternet hizmetleri, bulut bilişim ve yazılım gibi dijital içerik ve hizmetlere olan talebin 2022-32 döneminde daha da artması bekleniyor (<https://www.census.gov/library/stories/2022/06/internet-crushes-traditional-media.html>,

⁵¹ Ayrıca bakınız: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review>, Erişim Tarihi: 10.05.2023.

2023).⁵² Kuşkusuz, Amerikalılar bugün internete bağlı olarak ve dijital cihazlarla meşgul olarak tarihteki diğer zamanlardan daha fazla zaman harcıyorlar. Amerikalılar 2022’de günde ortalama 7 saatten fazla süreyi dijital medyayla etkileşime girerek geçirdiler; bu, 10 yıl önce dijital medyayı tüketmek için harcadıkları sürenin neredeyse iki katıydı (<https://www.statista.com/outlook/tmo/it-services/it-outsourcing/united-states>, 2023). İnternet, günlük hayatımızın önemli bir bileşeni haline geldi ve tüketicilerin önümüzdeki on yıl içinde internet destekli etkinliklerin kullanımını ve dijital içerik tüketimini artırması bekleniyor (<https://ourworldindata.org/internet>, 2023). Dijital çağda büyüyen genç kuşakların dijital içerik ve platformlara karşı iştahı diğer kuşaklara göre daha güçlüdür ve internete düzenli olarak bağlanma olasılıkları daha yüksektir (Emily A. Vogels, 10 Ağustos 2022).

Sonuç olarak, genç demografik grupların 2022-32 yılları arasında dijital medya ve hizmetlere yönelik daha güçlü tüketici talebine katkıda bulunması bekleniyor. Ayrıca, coğrafi bölgeler ve sosyo-demografik gruplar arasında internet erişimindeki uçurumun kapatılmasına yardımcı olacak hükümet finansmanı ve girişimleri, bu hizmetlerin tüketici tabanını genişletmeye devam etmelidir (Vogels, 19 Ağustos 2021).⁵³ Ayrıca video oyunlarına yönelik güçlü talebin bu sektördeki istihdam artışına katkıda bulunması bekleniyor. 2021’de dünya çapında tahmini olarak 2,9 milyar insan video oyunu oynadı. Oyun teknolojisi ve grafiklerindeki gelişmelerin, daha hızlı ağ bağlantılarının ve genişleyen küresel tüketici tabanının, tahminler döneminde video oyunlarına yönelik güçlü talebi artırmaya devam etmesi ve yeni nesil video oyunlarının tasarımı ve geliştirilmesi bekleniyor (<https://www.weforum.org/agenda/2022/07/gaming-pandemic-lockdowns-pwc-growth/>, 2022).⁵⁴

⁵² Diğer araştırmalar için bakınız: <https://www.pewresearch.org/journalism/fact-sheet/audio-and-podcasting/>, <https://www.statista.com/statistics/565628/time-spent-digital-traditional-media-usa/>, Erişim Tarihi: 02.01.2023.

⁵³ Jacob Bogage, "Düşük ücretliler Biden programında 30 \$ karşılığında yüksek hızlı İnternet elde edecekler", *The Washington Post*, 9 Mayıs 2022, <https://www.washingtonpost.com/business/2022/05/09/biden-internet-indirimi/>; ve Brian Fung, "İşte her eyaletin 42,5 milyar dolarlık geniş bant altyapı planından ne kadar alacağı", *CNN Business*, 26 Haziran 2023, <https://www.cnn.com/2023/06/26/tech/broadband-infrastructure-biden/index.html#:~:text=%20%20%2442%20billion%20'den%20daha%20fazla,%20%241.8%20milyardan%20daha%20fazlasını%20aldınız>

⁵⁴ Scott Porter, John Harrison, Adrian Ang, Rich Golik ve Sandeep Gupta, "Oyun endüstrisi için bir sonraki boyutta neler mümkün?" (Ernst & Young, 2022), https://www.ey.com/en_us/tmt/what-s-possible-for-the-gaming-industry-in-the-next-dimension; ve Simon Read, "Oyun sektörü hızla büyüyor ve büyümeye devam etmesi bekleniyor. Bu grafik size bilmeniz gereken her şeyi anlatıyor".

2022’de yazılım geliştiriciler; yazılım yayıncıları, web arama portalları, kütüphaneler, arşivler ve diğer bilgi hizmetleri; ve bilgisayar sistemleri tasarımı ve ilgili hizmetler üç ayrı sektördeki istihdamın yüzde 20’sinden fazlasını oluşturuyordu. Bu üç endüstrinin 2032 yılında tüm yazılım geliştiricilerin neredeyse yarısını istihdam etmesi öngörülüyor. Bu endüstrilerdeki ve genel olarak ekonomideki yazılım geliştirmeye yönelik güçlü talep nedeniyle, bu mesleğin tüm meslekler arasında 2. en büyük iş artışına sahip olması bekleniyor.

Dijital eğlenceye yönelik güçlü tüketici talebinin aynı zamanda yayın ve internet yayın hizmetleri ile sosyal medya platformlarına olan talebi de desteklemesi bekleniyor. ABD’deki pek çok hane, geleneksel ücretli TV hizmetlerinde “kabloyu kesmeye” devam ederek yalnızca yayın hizmetlerini kullanmaya devam ediyor. Anket verilerine göre, isteğe bağlı video hizmetine abone olan ABD’li hanelerin payı 2015’te yüzde 52’den 2022’de yüzde 78’e yükseldi. Benzer şekilde, müzik yayını hizmeti abonelikleri de tüm zamanların en yüksek ortalamasına ulaştı.⁵⁵ (Bass, 2023). Benzer şekilde, 2021’de Amerikalıların neredeyse dörtte üçü bir tür sosyal medya sitesi kullandığını bildirdi; bu oran 2011’de tüm Amerikalıların yarısından fazlaydı ("Sosyal medya bilgi formu", 2021). Bu araştırmalara bakarak ABD’nin ekonomik kaynakları, politik gücü ve dünyanın değişimi ile birlikte değerlendirildiğinde İŞKUR’un da yaşanan teknolojik değişime uygun şekilde istihdam hizmetlerinde yeni iş alanlarına yönelik çalışmalar yapması elzem hale gelmiştir.

İŞKUR’un temel politika ve önceliklerinin belirlenmesinde; On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Orta Vadeli Program 2022-2024, 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı esas alındığında -ABD ile karşılaştırma yapıldığında- çok hızlı hareket etmesi ve uzun dönemli politikalar geliştirmesi elzemdir. Özellikle eğitim konusunda BT alanında yatırımların artırılması ve dünya ile eşdeğerde eğitim kampüslerinin kurulması ve YÖK ile birlikte eğitim reformunun yapılması gereklidir. Üniversite bölümlerinin hızlıca yeniden düzenlenmesi ve sosyal medya, yazılım, görsel tasarım, matematik vb. alanlara yönelik projeler ve maddi desteklerin yapılması önemlidir.

⁵⁵ 2022’de 92 milyon aboneye ulaştı.

3.1.3 Fransa Ülke İncelemesi

Orta Çağ'dan itibaren bazı meslek kuruluşları üyelerine sınırlı yardımlarda bulunmuştur. Erken dönemde Fransa; Almanya gibi ülkelere nazaran seri üretim ve ağır sanayi çalışmalarında geç kaldığı için sendikacılık, sosyal haklar vb. konularda geride kalmıştır. Ancak bu yasal boşluğa ve bilgi boşluğuna rağmen 19. Yüzyılda yaşanan işçi hadiseleri gelişti ve Fransız yerel iktidarlarını yeni bir durumla karşı karşıya bıraktı. 19. Yüzyılda Fransız belediyeleri hiçbir yasal zorunluluk olmaksızın işçi hareketine "işgücü değişimi" adı verilen özgürlük alanı sağladı. Bu yapılar yüzyılın sonlarında sendikaların örgütlenmesine yardımcı olmak için kullanıldı. Ancak Fransız İhtilalinden sonra Allarde Kararnamesi ile loncaların yasaklanması ile sendikalarda kısıtlanmış daha sonra da yasaklanmıştır (Türker, 1977, s. 344). 1864 yılında Le Chapelier kanunu ile yasaklanan koalisyonların, 1884'te alınan kararla yasakları kalkmış ve sendika kurmak yasallaşmıştır. Bunlardan ilki Paris'te kuruldu ve 3 Şubat 1887'de kapılarını açtı. İşçi Borsaları Federasyonu 1892 yılında Saint-Étienne Kongresi'nde kuruldu. İşçi Borsaları Federasyonu, bölgelerdeki sendikalı işçileri örgütleyen Fransız sendikal hareketin temellerini oluşturdu. Bu sendikalar yeni haklar talep etmekteydi. Bu taleplere karşı bakanlık bünyesinde yeni çalışmalar yapmak zorunda kaldı.

İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için 15 Temmuz 1893 tarihli yasa, ücretsiz tıbbi yardımı zorunlu kıldı; 9 Nisan 1898 tarihli kanun, işçilerin tazminat taleplerini önemli ölçüde kolaylaştırmış; 27 Haziran 1904 tarihli yasa, bir doğum yardım programı olan *service départemental d'aide Sociale à l'enfance*'⁵⁶ (Sosyal Çocuk Yardımı) oluşturdu; 14 Temmuz 1905'te yaşlı ve engellilere yardım programı başlatıldı. Bu düzenlemelerle KİK'lerin 10.000 ve üzeri nüfuslu yerlerde kurulması kararı alınmıştır (Görücü, 1999, s. 13). Fransa ayrıca 1900'lü yıllara gelindiğinde dünyadaki en geniş çocuk esirgeme klinikleri ağına sahipti (Pat, 1982, s. 44). Fransa'nın geç başlayan bu süreci sosyal güvenlik çalışmalarını da hızlandırdı. Zira kamu istihdamı, sağlık ve ekonomi konuları sosyal güvenlik ile bağlantılıydı.

⁵⁶ Çocukların ve ailelerin sağlıklarını, güvenliklerini ve ahlaklarını tehlikeye atma riski taşıyan zorluklarla karşılaştıklarında onlara yönelik önleme ve koruma misyonları yürütür. <https://www.actionenfance.org/aide-sociale-a-l-enfance-ase/>, Erişim Tarihi: 10.11.2023. Ayrıca bakınız: <https://archive.wikiwix.com/cache/index2.php?url=https%3A%2F%2Farchives.haute-vienne.fr%2Frechercher%2Faidess-a-la-recherche%2Fretracer-le-parcours-dun-enfant-assiste#federation=archive.wikiwix.com&tab=url>, Erişim Tarihi: 10.11.2023.

Sosyal güvenlik (Fransızca : *sécurité Sociale*), Fransız hükümeti tarafından beş kola ayrılmıştır: hastalık, yaşlılık/emeklilik, aile, iş kazası ve meslek hastalığı. Kurumsal açıdan bakıldığında, Fransız sosyal güvenliği çeşitli organlardan oluşmaktadır. Sistem üç ana bölüme ayrılmıştır: genel bölüm, tarım bölümü ve serbest meslek bölümü. Ayrıca 1940'ların ortalarından sonlarına kadar devlet sisteminin kurulması öncesinden kalma çok sayıda özel bölüm vardı ve bu bölümler çalışmalarına devam ediyordu (Pat, 1982, s. 255).

Fransa'da sosyal güvenlik konusunda temel mesele, tek ve merkezi bir kurumun tüm nüfusa eşit düzeyde güvence sağlayacak şekilde tüm tıbbi masrafları ve emekli maaşlarını ödemesiydi. Tüm gelirler (maaşlar, temettüleri...) bu sistemi finanse etmek için vergilendirilmekteydi. Başlıca avantajı, pazarlık gücünün ilaç fiyatlarını çok önemli ölçüde düşürmesi ve sistemin tüm masrafları sistematik olarak sınırsız karşılamasıdır. Böylece sosyal güvenlik ile toplumsal huzur sağlanacaktı.⁵⁷

9 Nisan 1898'de yasa koyucular iş kazalarından dolayı işverenlerin tazminat ödemesi sigorta satın almasını zorunlu kıldı. Daha sonra kanun hastalık, doğum, ölüm ve tarım sektöründeki işçileri de kapsayacak şekilde genişletildi. Özellikle bu tasarı 1942'den 1944'e kadar görev yapan Pierre Laval tarafından desteklendi. Tarihçi Fred Kupferman, Laval'ı Fransa'da "sosyal güvenliğin babası" olarak tanımladı (<https://www.cairn.info/laval--9782847342543-page-53.html>, 2023).

İkinci Dünya Savaşından sonra hastalık, ölüm ve yaralanmaların artması nedeniyle diğer ülkelerde olduğu gibi Fransa'da da evrensel bir sosyal güvenlik kurumu ihtiyacı doğmuş ve bu yönde planlamalar yapılmıştır. Birleşik Krallık 'ta İngiliz ekonomist, William Beveridge'nin raporu, savaş sonrası dünya için özel de de Fransa için sosyal güvenliğin inşası ve gelişiminin ilk ilkelerini oluşturdu.⁵⁸

Fransa'da KİK'lerin günümüzdeki koşullara uygun kamu kurumu haline gelmesi 1967 yılında 'Fransız İş Kanununun' 330. Maddesine dayanarak hazırlanmıştır (Görücü, 1999, s. 61). Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı ve bölgesel kamu

⁵⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Social_security_in_France, Erişim Tarihi: 06.07.2023.

⁵⁸ Bu raporda yoksulluğu önleyerek herkese asgari bir yaşam düzeyi sunma, işsizliği minimuma indirme, genişleyen bir ekonomi ve ulusal bir sağlık sistemi yaratma hedeflenmiştir. Raporda sosyal güvenliğe ilişkin (zorunlu) sosyal sigorta, bütçe hesaplı (sosyal) yardım ve gönüllü sigortadan oluşan üç temel sistem sunulmuştur (Ezer, 2016, s. 91).

otoriteleri Fransız istihdam kurumunun ortak paydaşları olarak kabul edilmiş ve yapılması planlanan düzenlemeler istişare sonucu hazırlanmıştır.

Ulusal İstihdam Ajansı (ANPE) Ekonomi, Sanayi ve Çalışma Bakanlığı'nın denetimi altında bulunan bir Fransız kamu idari kuruluşuydu. 13 Temmuz 1967 Jacques Chirac liderliğinde iş tekliflerini ve taleplerini merkezileştirmek, iş arayanların sayısına ilişkin istatistikler üretmek ve iş arayanlara prosedürlerde ve iş arama sürecinde yardımcı olmak için kuruldu. Unédic (ve diğer kuruluşlar) ile birlikte Fransız kamu istihdam hizmetinin bir parçasıydı ve 1958 Anayasası tarafından tanınan çalışma hakkını somutlaştırdı. 1974 yılında ANPE danışmanları, işveren temsilcileri ve meslek kuruluşlarının temsilcileri tarafından hazırlanan ilk Meslekler ve İşler Operasyonel Rehberi yayınlandı. 1982 yılında, iş arayanların Ajansa fiziksel olarak başvuru zorunluluğunu ortadan kaldırarak posta yoluyla başvuru hakkı tanındı. Aynı yıl bilgisayarlı istihdam yönetimi uygulamaları geliştirilmeye başlandı. 1982'den 1995'e kadar kısmi düzenlemeler yapıldı. 1997'de *anpe.fr* web sitesi açıldı. 1998 yılında, uzun süredir iş arayanlar ve uyum sorunu yaşayan gençler için "İstihdama yönelik yeni bir başlangıç için kişiselleştirilmiş hizmet"⁵⁹ programının uygulanmasına başlandı. ANPE Gözlemevi - (çalışmaların yayınlanması ve istihdam görüşmelerinin düzenlenmesi için)- kuruldu. 1999 yılında ANPE, kalite taahhütlerinin belgelendirilmesi sürecini başlatan ilk kamu kuruluşlarından biriydi. (<https://archive.wikiwix.com/cache/index2.php?url>, 2023).

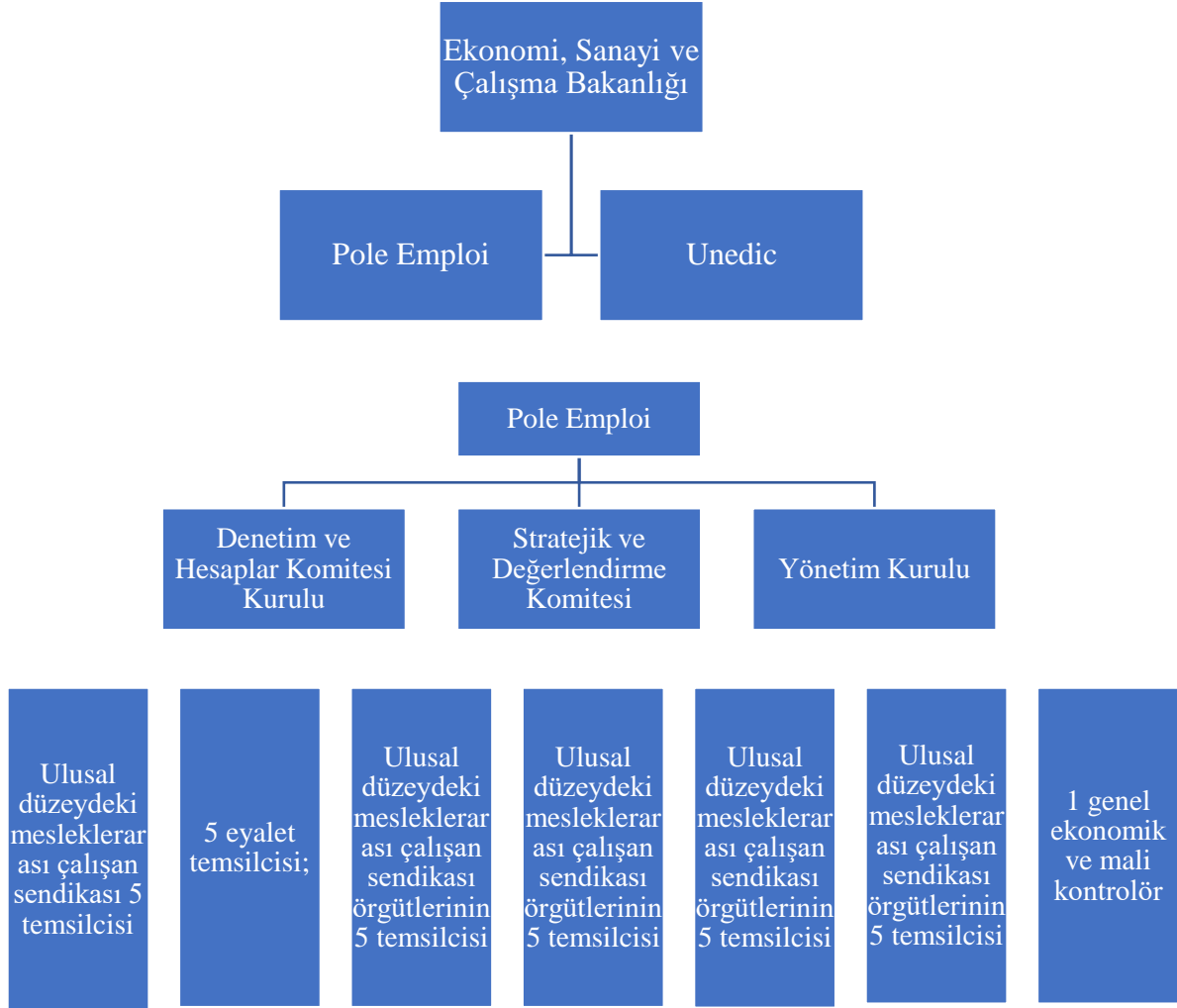
2000'li yıllara gelindiğinde profesyonel bir bakış açısına geçilmeye başlandı. 2004 yılında işe alım zorluklarıyla mücadele için ulusal plan "Hedef 100.000 iş" programı devreye alındı. Diğer taraftan ANPE temsilcilerinin yeni durumu, niceliksel ve niteliksel hedeflere ulaşılmasına yönelik düzenlemeler yapıldı.

1967'den bu yana, bir kamu kurumu olan Ulusal İstihdam Ajansı (ANPE) Fransa'da işsizlerin işe yerleştirilmesinden sorumluyken, 1958'de işçi ve işveren temsilcileri tarafından ortaklaşa yönetilen işsizlik sigortası programını yöneten Unedic istihdam programının diğer partner kuruluşu idi. Unedic (Ulusal Kurum) ve Unédic (Yerel Kurum) olarak faaliyetlerine devam etmekteydi. (<https://archive.wikiwix.com/cache/index2.php?url>, 2023). 2008 yılına gelindiğinde 1990'lardan itibaren devam eden ikili iş bölümü artık son bulmaya başladı. İki

⁵⁹ Uygulama için bakınız: <https://www.pole-emploi.fr/candidat/pole-emploi-et-vous/le-projet-personnalise-daces-a.html>, Erişim Tarihi: 06.07.2023.

kurumun (ANPE ve Unedic) müdahale alanlarındaki sınırların belli olmaması, kurumsal çatışmayı beraberinde getirdi.

Şekil 9: Kamu İstihdam Kuruluşu Teşkilat Yapısı



Kaynak: (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050, 2023).

2008 yılında kamu istihdam hizmetleri reformuyla Assedic,⁶⁰ (Sanayi ve Ticarete İstihdam Derneği)⁶¹ ve ANPE (Agence Nationale pour l'emploi veya ANPE (“Ulusal İstihdam

⁶⁰ “Association pour l'emploi dans l'industrie et le Commerce” ifadesinin kısmi kısaltmasıdır.

⁶¹ Sanayi ve Ticarete İstihdam Derneği; 901 kanununa göre 1958'de kurulmuş bir Fransız derneğiydi . 2008 yılında ANPE ile birleşerek Pôle emploi'yi oluşturdu. Görevleri bağlı şirketlere katılmak, iş arayanları kaydetmek, iş arayanları izlemek ve desteklemek, sosyal güvenlik katkı paylarını geri almak ve işsizlik tazminatı ödemelerini yapmaktı. Fransa'da (anakara ve deniz aşırı topraklar) 30 Assédic vardı. Assédic, Sanayi ve Ticarete İstihdam için Ulusal Mesleklerarası Sendika (Unédic) tarafından ulusal düzeyde koordine edildi. Assédic, o tarihten bu yana ANPE adına iş arayanların kaydını sağlamaktaydı. Ama resmi sorumlu ANPE idi. Kurumsal ikilemin en önemli sebeplerinden birisi de bu durum idi. 2008 yılındaki birleşme ile son buldu.

Ajansı')⁶² ağlarının birleştirilmesiyle Fransız KİK, *Pôle Emploi*⁶³ adını alarak, Fransız Hükümeti ve Unédic⁶⁴ arasında üçlü bir yapıda ve yönetişime odaklı şekilde yeniden yapılandırılmıştır

(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050, 2023). 13 Şubat 2008 kamu istihdam hizmetinin organizasyonundaki reformla birlikte, bu birleşme hem işsizlere tazminat ödenmesinden hem de iş aramalarının kolaylaştırılmasından sağladı. Kamu reformunun en önemli özelliği bütün istihdam konusunda sorumlu kurum tekleştirilmişti.

Fransız KİH sistemini anlamak için *Pôle Emploi*'i oluşturan partnerlerden birisi olan Unédic'e bakmak gerekir. Unédic 60 yılı aşkındır istihdam sisteminin kalbinde yer almaktadır. Unédic, işçilerin mesleki açıdan farklı alanlara yönlendirilmesi (yeniden eğitim, istihdamın korunması, iş kurma, emekliliğe geçiş vb.) faaliyetlerini sürdürmektedir. İşçilerin ihtiyaçlarının yanında işverenlerin (çalışanların kalitesi, istihdam destekleri) de sorunlarına odaklanmaktadır.

Unédic 1 Ocak 2009'da ortakların öncülüğünde bir derneğe dönüştürülmüş ve devletten bağımsız şekilde hareket etmektedir. Unédic, işsizlik sigortası sistemini yönetmek üzere sosyal ortaklar tarafından 1958 yılında kurulmuş bir dernektir. İşsizlik sigortası düzenlemelerinin uygulanmasını sağlar ve işsizlik sigortasının finansmanını garanti eder.

Unédic'in 4 rolü vardır:

- İşsizlere İşsizlik Sigortası kapsamında ödenecek ödeneklerin finansmanını sağlar;
- Tazminat kurallarının doğru şekilde uygulanmasını sağlar;
- İşletme bütçesinin üçte ikisini finanse eden Pôle emploi'ye katkı payının %11'ine eşdeğer ödeme yapıyor;
- Pôle çalışanları tarafından iş arayanlara yönelik ücret ve destek hedeflerinin belirlenmesini sağlar ve analizler kullanarak çalışmaların başarı düzeylerini izler.

⁶² Fransız Kamu İstihdam Kurumu (*Agence Nationale Pour l'Emploi*).

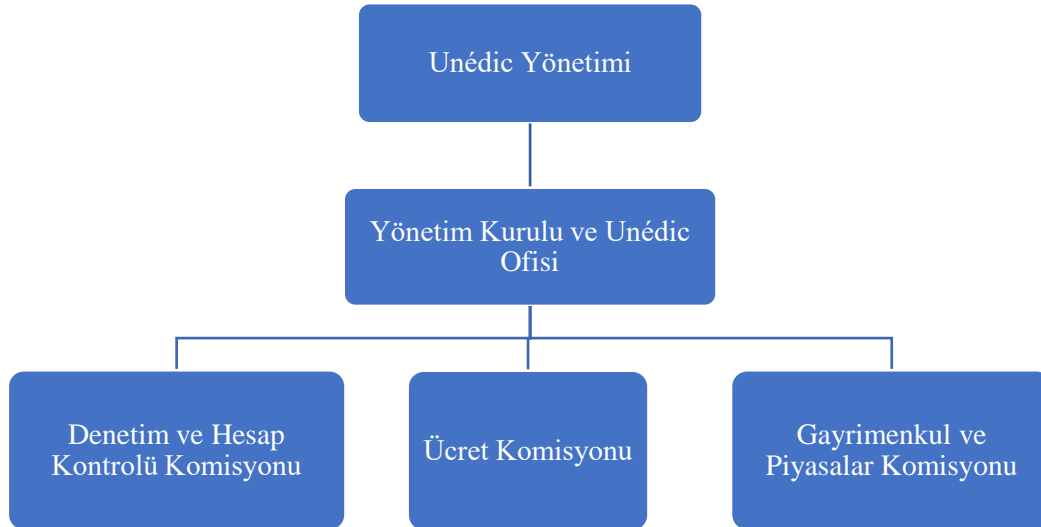
⁶³ <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, Erişim Tarihi: 06.07.2023.

⁶⁴ Fransız İşsizlik Sigortası Kurumu, 2008. (*Union Nationale Interprofessionnelle Pour l'Emploi Dans l'industrie et le Commerce*)

Unédic işgücü piyasasıyla doğrudan temas halindedir. Ortakları ile birlikte yaklaşık 27 milyon çalışan ve 2 milyon işverenin temsilcisidir (<https://www.unedic.org/lassurance-chomage-en-france/qui-dfinit-les-regles-de-l-assurance-chomage>, 2023). Sosyal yardımların devamlılığını sağlamak için Unédic kısa ve uzun vadeli finansmanlar ile yardımlar sunmaktadır. Finansman ihtiyaçlarının sürdürülebilmesi için her çeyrek dönemde yeni mali tahminler yapmaktadır. 2022 yılında toplanan katkıların oranı yaklaşık 43 milyar Euro'dur. Toplam ödeme 32.3 milyar Euro ve kalan ödenek ise 3.4 milyar Euro'dur.

Unédic'in yönetiminde eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu ve Unédic Ofisi, işsizlik sigortası sisteminin yönetilmesinden ve yönlendirilmesinden sorumludur. Ayrıca çalışmaların denetlenmesi için üç komisyon vardır. Denetim ve Hesap Kontrolü Komisyonu, Ofis adına hesapları, risk yönetimini ve iç denetimi inceler. Büro üyeleri ve dış uzmanlardan oluşur. Ücret Komisyonu, Unédic yöneticilerinin maaşını belirler. Gayrimenkul ve Piyasalar Komisyonu, transferler, gayrimenkul yatırımlarının yönetimi ve sözleşmelerin verilmesi açısından varlık yönetimine ilişkin karar almayı kolaylaştıran ortak bir yasal organdır.

Şekil 10: Unédic Yönetim Yapısı



Kaynak: (<https://www.unedic.org/>, 2023)

Pôle Emploi bir kamu istihdam kurumu olarak bütün kurumlarla işbirliği içerisindedir. Çalışma Bakanlığı'nın denetimi altında ulusal bir kamu kurumudur. Pratikte iş arayanların yalnızca tek bir irtibatı vardır: Pôle emploi acenteleri. Yardım başvuruları kayıt sırasında

tamamlanır. İşveren belgesi veya aday sosyal beyanı, iş sözleşmesinin sonunda Pôle emploi'ye gönderilir. Tazminatla ilgili bir soru veya anlaşmazlık durumunda sorunlar Pôle emploi'yi aracılığıyla çözümlenir (<https://www.unedic.org/>, 2023).

Ulusal İstihdam Ajansı'nın (ANPE)'nin Unédic ile birleşmesiyle Pôle Emploi'de kurumsal görevler yeniden düzenlendi. Pôle Emploi için altı temel görev belirlendi:

- Hizmet ihtiyacı olanları karşılama ve destekleme,
- Araştırma ve işbirliği,
- Düzenli kontrol,
- Tazminat,
- Güncel veriler,
- Kamu politikalarını uygulama.⁶⁵

Pôle Emploi'nin istihdama dönüşü kolaylaştırmak amacıyla belirlenen görevleri sürdürmesi için dört yöntem ortaya konuldu.

- **Güçlendirilmiş destek:** Danışmanlarıyla düzenli olarak yüz yüze görüşmeye ihtiyaç duyan, istihdamdan en uzaktaki kişilere yöneliktir.
- **Rehberli destek:** Aramalarında fiziksel, telefon veya e-posta yoluyla düzenli desteğe ihtiyaç duyan iş arayanlar için.
- **İş aramalarının izlenmesi ve desteklenmesi:** Bu yöntem en bağımsız başvuru sahiplerine ve iş piyasasına yakın olanlara yöneliktir. Bu durumda, temaslar esas itibarıyla kaydedilmiştir
- **Genel destek:** Bakanlığın hizmetleri veya ortak yapıları dahilinde, Pôle Emploi'nin danışmanı ile koordineli olarak kapsamlı destek planlamaları yapmak (<https://www.pole-emploi.org/accueil/>, 2023).

Pôle emploi'nin kurumsal yapısına baktığımızda yönetim kurulu, üç yıl için atanan ve Çalışma Bakanı'nın emriyle yenilenecek 19 üyeden oluşur:

- 5 eyalet temsilcisi,
- Ulusal düzeydeki meslekler arası çalışan sendikası örgütlerinin 5 temsilcisi,

⁶⁵ Pôle Emploi'nin görevleri için bakınız: <https://www.pole-emploi.org/poleemploi/mission/nos-missions.html?type=article>, Erişim Tarihi: 26.10.2023.

- Ulusal ve meslekler arası düzeydeki profesyonel işveren örgütlerinin 5 temsilcisi
- İstihdamdan sorumlu bakan tarafından belirlenen 1 nitelikli kişi,
- Fransa Bölgelerinin teklifi üzerine atanan bölgelerin 1 temsilcisi,
- Fransız İller Meclisi ve Fransa Belediye Başkanları Birliği'nin ortak teklifi üzerine atanan diğer yerel yönetimlerden 1 temsilci,
- 1 genel ekonomik ve mali kontrolör (<https://www.pole-emploi.org/accueil/>, 2023).

Pôle Emploi 890'dan fazla iş başvuru acentesi, iletişim ağları ve istihdam sitesi ile istihdam konusundaki sorunların çözümü için yeni düzenlemeler yapmıştır. Özellikle toplumun tümünün ihtiyaçlarına yönelik oryantasyon eğitimlerinin verilmesi ve hem iş arayanlar hem de işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeleri yapmaya devam etmektedir.

2007 yılında şirketler tarafından verilen 3,7 milyondan fazla iş ve 3,3 milyondan fazla başarılı işe alımla ANPE, işgücü piyasasında merkezi bir oyuncudur. Arz ve talep arasındaki dengeyi korumak amacıyla 568.000 şirketle ortaklık kurdu. ANPE yönetimleri 2007 yılında Fransa'da 28.459 kişiyi istihdam ediyordu. ANPE'nin web sitesi anpe.fr⁶⁶ ayda 15 milyon ziyaret aldı. 1997 yılında açılan resmi web sitesi; artık Avrupa'nın iş fırsatlarına yönelik ilk web sitesi unvanını almıştı. 2002'den itibaren iş arayanların doğrudan web sitesi üzerinden iş talebinde bulunması mümkün hale geldi. 2008 yılında kurumsal birleşme tamamen sağlandı.⁶⁷

Pôle Emploi birleşmeden sonra ANPE'nin başlattığı sanallaşmayı devam ettirdi. Özellikle 18-30 yaş arasındaki gençlere yönelik *moovejee* mentörlük programı⁶⁸ ile var olan ya da çalışmayı düşündükleri projelere destekler sağlamaktadır. Bu proje ile diploması ve mesleki yeterliliği olmayan kişilerin entegrasyonu ve çalışma hayatında kalıcı bir rol almasını sağlamaya amaçlanmaktadır. Kurumsallaşmasını Amerika ve İngiltere'ye göre daha geç oluşturan Fransa geleneksel iş anlayışını teknolojinin de gelişmesiyle birlikte 2015 yılından

⁶⁶ İnternet sitesi aktif değildir. Pôle Emploi'nin web adresine yönlendirilmiştir. <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>, Erişim Tarihi: 26.10.2023.

⁶⁷ 2008'den sonraki dönüşüm süreci için bakınız; <https://www.pole-emploi.org/poleemploi/dates-reperes/nos-dates-reperes.html?type=article>, Erişim Tarihi: 18.10.2023.

⁶⁸ Moovjee'nin misyonu :18-30 yaş arası her gencin, eğitimleri sırasında veya sonunda bir iş kurmasına veya devralmasına izin verilmesi, 18-30 yaş arası genç girişimcilerin kişisel gelişimlerini ve işlerini büyütmelerini desteklemek. Moovjee, gençliğe, nezakete ve paylaşımaya duyulan güçlü güvene dayanmaktadır. Proje başlangıcından beri; 4500 katılımcı, 3500 desteklenen şirket ve 12 ay devam eden projeler için; <https://www.moovjee.fr/>, Erişim Tarihi: 26.10.2023.

itibaren dijital dünyada da genişletmiştir. Ücretsiz web konferanslarının yanında, LAB Konferansları ile çevrimiçi oturumlar düzenlemektedir. Çevrimiçi hizmet ile iş arayan ve işverenlerin profilleri sistemde tutularak mesleki devamlılık ve çalışma alanlarında bilgi edinilmektedir.

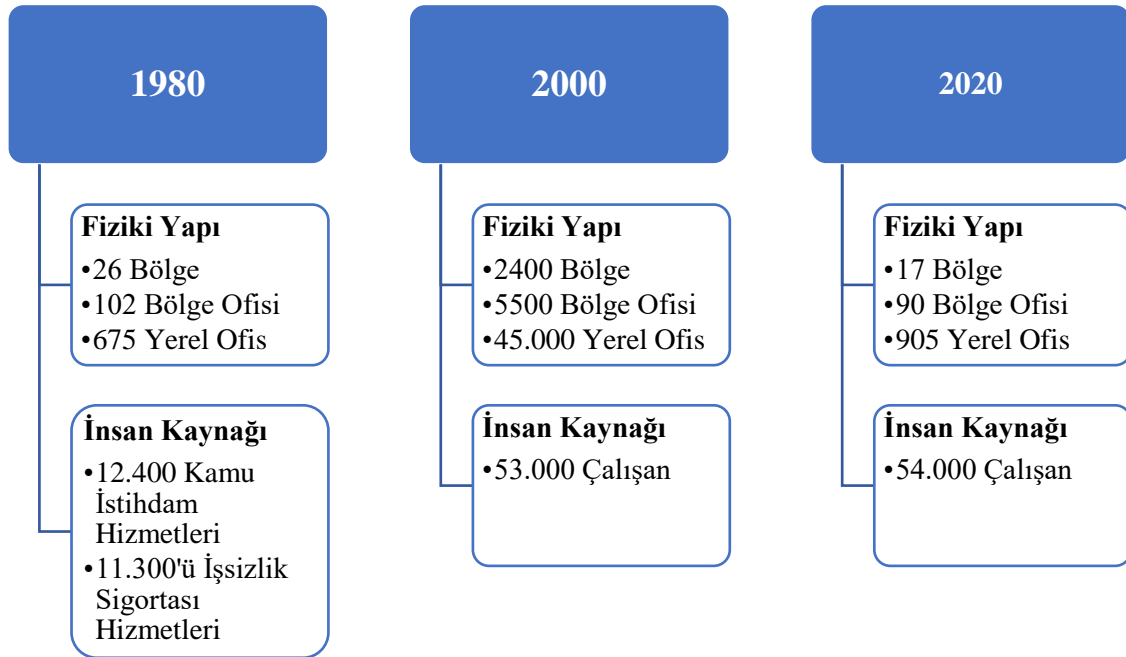
Pôle emploi'nin 2023'ün ilk yarısına ilişkin yol haritasında yer alan (Sosyal ve Çevresel Sorumluluk) taahhütleri, kullanıcıların ve temsilcilerin toplumsal beklentilerini karşılamayı amaçlıyor. Bu yol haritası üç ana başlıkta toplanmıştır:

- Kadın erkek arasında mesleki eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele etmek.
- Karbon emisyonlarını azaltmaya yönelik çabaların güçlendirilmesi: Enerji farkındalık planının uygulanması, düşük karbon yörüngesi 2030.
- Tesisin organizasyonunu mümkün olduğu kadar engelli kullanıcılar ve temsilciler için uyarlayarak, alan ve hizmetlerin erişilebilirliğini sağlamak (<https://www.pole-emploi.org/accueil/>, 2023).

Pôle emploi, 2023 için istihdam artırma hedefi belirledi:

- Çalışmanın hazırlandığı esnada erişilebilen son 6 aylık verilere göre Ekim 2022 - Mart 2023 2,01 milyon iş arayan iş buldu. Ulusal düzeyde ise iş arayanların bu süreçte aldıkları destekten duydukları memnuniyet oranı %83,9'dur. Ülke genelinde bu oran %86,0'dır. Bu oranlara göre kamu istihdam kurumundan halkın memnun olduğu söylenebilir.

Şekil 11 : Fransız Kamu İstihdam Kurumu Yıllık Çalışan Sayısı Değişim Oranı (%)



Kaynak: (<https://www.pole-emploi.org/accueil/>, 2023).

Fransız İstihdam Kurumu kurumsal büyümesini son 40 yılda ciddi şekilde artırmıştır. 1980'lerde 26 bölgede, 102 bölge ofisi ve 675 yerel ofiste 12.400'ü kamu istihdam hizmetlerinde ve 11.300'ü işsizlik sigortası hizmetlerinde çalışan toplam 23.700 personeli bulunmakta idi (Görücü, 1999, s. 62). Fransız KİK 2000'li yıllarda ülke geneline yayılı 932 birimde 2.400'ü merkez, 5.549'u bölge ve 45.000'i yerel ofislerde olmak üzere yaklaşık 53.000 personel ile vermeye başlamıştır (IDB, WAPES and OECD, 2015, s. 206). 2016 yılı itibariyle Fransız KİK 17 bölgede (*13'ü anakarada ve 4'ü denizaşırı yerlerde*) 90 bölge ofisi ve 905 yerel ofiste çalışan toplam 54.000 personeliyle faaliyetlerini sürdürmektedir (<https://www.pole-emploi.org/accueil/>, 2023).

3.1.3.1 Türkiye ve Fransa'nın Ülke Karşılaştırmaları

Türkiye ve Fransa arasındaki ilişkiler uzun tarihi geçmişe sahiptir. Her iki ülkenin geçmiş tarihleri dünya sisteminin kırılma noktalarına ev sahipliği yapmıştır. Fransız Devriminin tüm dünyada fikri bir değişime yol açtığı görülmüştür. Fransa, Avrupa kıtasının İngiltere ve Almanya ile birlikte en büyük devletlerinden birisidir. Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarında mücadele ettiği Almanya ile savaş sonrası kurulan ve bugünkü adıyla Avrupa Birliği'nin iki büyük ortağından birisidir.

Türkiye ve Fransa kamu kurumları arasındaki farklılık devletlerin kuruluş felsefesiyle ilgilidir. Türk Devleti'nin 2000 bin yıllık köklü bir geçmişi ve devlet tecrübesi vardır. Bir Avrupa ülkesi olan Fransa'nın Avrupa iç savaşlarından sonra kurumsal devlet haline geldiği görülmüştür. Napolyon ile birlikte kıta Avrupa'sının dönüşümünde büyük rol oynamıştır. Kamu yönetiminin bilim haline gelmesiyle birlikte Fransa diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak bu bilime öncülük etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin ve diğer devletlerin batılılaşma hareketinde Fransa öncü ülke olmuştur. Günümüz Fransa'sı ile Napolyon dönemi Fransa'sı arasında ciddi farklar olduğunu söylemek önemlidir.

Fransız iş kurumu diğer ülkelerin kuruluşları gibi ait olduğu ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik hayatının geçirdiği değişime paralel bir gelişim göstermiştir. Fransa, İngiltere'de başlayan sanayi devrimi döneminde iş ve çalışma hayatı ile ilgili sorunlara farklı çözümler getirmeye çalışmıştır. Avrupa ülkelerini etkileyen sanayi devrimi ve ülkelerin sömürgecilik yarışı ekonomik gelişmeyi sağlamıştır. Ekonomik gelişme ile birlikte yeni çalışma alanları

oluşturulmuş ve kalifiye işgücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İş kurumlarının ülkesel olarak gelişmişlik düzeyi ekonomik ve siyasi güç ile paralel bir gelişim göstermiştir. İş kurumunun ortaya çıkması, çalışılacak bir işin ve o işi yapacak insanların olmasıyla mümkün hale gelmiştir. İşçi sınıfının oluşması ile birlikte çalışma hayatında yazılı ve sözlü kurallar ortaya çıkmıştır. Fransa’da iş bulma faaliyetleri ile ilgili ilk yasal düzenleme 14 Mart 1904 tarihinde yayımlanan yasadır. Bu yasaya göre;

- Ücretli iş ve işçi bulma kurumlarının tazminat karşılığında kaldırılması,
- Sendikalara, işçi borsalarına, yardımlaşma gruplarına ve yasal derneklere parasız iş bulma büroları izni vermiştir.
- Her bölgede iş ve işçi talepleri ile ilgili belediyelerde kayıt tutulması ve 10.000 nüfuslu şehirlere iş bulma kurumunun kurulması zorunlu hale getirilmiştir. (Görücü, 1999, s. 81)’nün aktardığına göre; 1898 yılında 1455 iş kurumu vardır ve 950 bin kişiye iş bulmuştur.

Fransız iş kurumu mevcut yapısına Fransa İş Kanunu’nun 330. Maddesi ile 1967 tarihli kanun ile kavuşmuştur. 1980 tarihli düzenleme ile yapılan statü değişikliği sonucu günümüzdeki son kurumsal yapısına kavuşmuştur.

Fransız İstihdam Kurumu, merkez ve taşra örgütlenmesi şeklinde yapılanmış ve merkezde Genel Müdürlük, Genel Müdürlüğe bağlı Müdür Yardımcıları, Taşra da ise bölge müdürlükleri şeklinde idari yapıya sahiptir. İstihdam kurumunun ülke düzeyinde 26 bölge merkezi, 110 il müdürlüğü ve 700’e yakın şubeleri ile hizmetlerini yürütmektedir. İŞKUR teşkilat yapısına benzer şekilde örgütlenen Fransız istihdam kurumu finansmanının çoğunluğu Merkezi bütçe tarafından karşılanmakta, geri kalanı ise Mahalli İdareler ve diğer kurumların katkıları ile oluşturulmaktadır. Türkiye’de ise farklı şekilde tamamı merkezi bütçeden alınan kaynaklara ek olarak belediyeler ve diğer kurumların da dolaylı kaynak aktarımı veya kurumsal desteği söz konusudur.

Fransa’da işgücü piyasasına yönelik politika ve düzenlemeler ulusal politikalar üzerine inşa edilmiş ve en önemli konulardan birisi olarak görülmüştür. Bu duruma neden olan düşüncenin kaynağı; Fransa’nın işgücüne yönelik politikalarını uluslararası alanda rekabet edilir hale getirmek için merkezi hükümetin sorumlu olması düşüncesidir. Diğer düşünce ise; yerel yönetimlerin farklı uygulamaları ile “eşitlik” kavramına aykırı hareket etmeme düşüncesidir. Bu yüzden işgücü piyasaları konusu merkezi hükümetin nezdinde çözüm

bulunmaya çalışılmaktadır. Bu genel olarak iki nedene bağlanmaktadır. Birincisi; Greffe'den akt. (Çelebi, 2020, s. 42) Fransız istihdam kuruluşunun yereli güçlendirmeye yönelik çalışmaları istihdamı artırmaya yönelik önemli başarılar elde etmiştir. Bölgesel istihdamın artırılması için yapılan stratejik planlamalarda birkaç aşamalı projeksiyonlar ortaya konulmuştur. Öncelikle bölgesel büyümenin sağlanması için kalkınma planlarıyla işsizlik oranları arasındaki dengesizliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. İkincisi ise; bölgelerin altyapı çalışmalarının başlatılması, ulaşımaya yönelik düzenlemeler, kamu kurumlarının bölgelerde çalışma ofisleri açması, vergi desteği gibi konularla nüfusun yaşadığı yerde istihdam edilmesi sağlanmıştır. Yerinden istihdam konusunda yerelde yaşayan insanların büyükşehirlere göç etmesinin engellemesi için finansman desteğinin yanında şehirleşmeye yönelik projelerin geliştirilmesi gereklidir. Bu açıdan stratejik planlama konusunda Fransa Türkiye'den ayrılmaktadır. Diğer bir konu ise; bölgelerin gelişmişlik düzeyinin hesaplanması için yöntemler geliştirilmiştir. Değişkenler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- Bölgesel düzeyde kişi başı GSYİH,
- Bölgenin özel alan içindeki GSYİH içindeki payı,
- Bölgesel kamu araştırmaları içindeki GSYİH içindeki payı,
- Bölgesel nitelikli işgücü oranı,
- Bölgesel niteliksiz işgücü oranı,
- Bölgesel istihdam edilen işgücünün oranı,
- Bölgesel patent sayısı,
- Bölgesel işsizlik oranı.

Çıkan sonuçlar doğrultusunda 4 ayrı bölge olduğu belirlenmiştir (Giguère, 2008, s. 82).

- **Tip I bölgeler:** Yaşam standardının olduğu ve patent sayısının fazla olduğu bölgelerdir.
- **Tip II bölgeler:** Eğitimli nüfusun olduğu bölge.
- **Tip III bölgeler:** Düşük yaşam standardı olan niteliksiz işgücüne sahip bölge.
- **Tip IV bölgeler:** Ağır sanayinin ve niteliksiz işgücünün olduğu bölge.

Bölgesel kalkınmaya yönelik planlamalarda bölgelerin iklim yapısı, nüfus yapısı, ekonomik yapısı ve tipolojisine göre programlar belirlenmektedir. Türkiye'nin Kalkınma Ajansları ile

benzer faaliyetler yürüttüğü görülse de İŞKUR'un bütüncül bir bakış açısıyla daha aktif projelerde yer alması önemlidir.

Fransız istihdam kurumu 25.000 bin kişilik personel ile hizmetlerini sürdürürken personellerin çoğu İstihdam Büroları ve İşsizlik Sigortası yönetiminde çalışmaktadır. Fransa Kamu İstihdam Kurumu (Pôle Emploi), Hükümet, istihdam merkezi ve Sanayi ve Ticaret Alanında İstihdama Yönelik Ulusal Meslek Birliği'nden (UNEDIC) oluşan üçayaklı bir yapıya sahiptir. Fransa ve Türkiye arasındaki önemli kuruluş farklarından bir tanesi de Fransa'nın üçlü yönetim yapısıdır. Fransa kamu istihdam kuruluşu Pôle Emploi'nin üçlü yönetimi, her ikisi de yönetim kurulu başkan yardımcılarının her birine emanet edilen denetim ve hesap komitesi ile stratejik ve değerlendirme komitesi ile yönetim kurulu bünyesinde şekillenmiştir. Genel müdür, tüzel kişiliğe sahip bu kamu kuruluşunu, yönetim kurulunun belirleyeceği esaslar çerçevesinde yönetir. Türkiye de ise tek yönetim merkezi ile yukarıdan aşağıya doğru kurumsal yapı vardır. İki ülke arasındaki bu fark ülke gelenekleri ve düşünce yapısındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Her iki ülke de farklı ama uzun bir geçmiş tecrübeye sahip gelenekten gelmektedir.

Fransa Kamu İstihdam Kurumu (Pôle Emploi) görevleri;

- İş ve İşçi Bulma Hizmetleri
- Ulusal işgücü piyasasının dengesini ve işleyici olmasını sağlamak
- İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik kursların düzenlenmesini sağlamak ve koordine etmek
- İşgücü piyasasına yönelik istatistiki bilgilerin düzenlenmesi, araştırılması ve raporlanması,
- İşsizlik sigortası hizmetleri,
- Engellilerin istihdamı faaliyetleri
- Gençlerin istihdamına yönelik projelerin geliştirilmesi.

Fransa ve Türkiye İstihdam kurumlarının görevlerini karşılaştırdığımızda ortak görevlerin olduğunu görüyoruz. Kurumsal yapı açısından her iki ülkenin kurumları farklılaşsa da aynı amaçlar doğrultusunda hareket etmektedir. Fransa'da; Ulusal düzeyde Kamu İstihdam Kurumu'nun yönetimi;

“Yönetim ve İcra Kurulu, Denetleme Kurulu ve Değerlendirme Kurulu tarafından yürütülmektedir. Yönetim ve İcra Kurulu üç yıllığına atanan ve üyelikleri İstihdam Bakanlığı'nın emriyle yenilenebilen 18 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelerin beşi Hükümet temsilcilerinden, beşi işçi sendikalarının ulusal temsilcilerinden, beşi işveren örgütlerinin ulusal temsilcilerinden, ikisi İstihdam Bakanlığı tarafından görevlendirilen uzmanlardan ve biri ise Fransa Belediye Başkanları Birliği, Fransa Bölgeler Birliği ve Fransa Bölümler Birliği tarafından ortaklaşa belirlenen bir temsilciden oluşmaktadır.”

Fransız istihdam kurumunun bu üçlü yapısının özellikle işçi sınıfının temsilcisi olan sendikaların üye göndermesi ve oy hakkını olması alınan kararlarda daha etkili sonuçlar aldığı görülmektedir. Sendikaların sürece katılmasının diğer önemli katkısı sorunun ilk kaynaktan aktarılması ve soruna yönelik çözüm önerilerini sunulmasıdır. Bölgesel çalışmalarda Türkiye ile benzer yapılanmada olan Fransız İstihdam Kurumu yerel valiler, belediyeler ve diğer kuruluşlarla iş birliği içerisinde. Türkiye’de valilerin öncülüğünde yerel işgücü piyasasının kalkınması için önlemlerin alınması, yeni işbirliklerin oluşturulması ve kaynak aktarımının sağlanması için koordinasyon sağlamaktadır.

Unédic’in uyguladığı denetim, kontrol ve risk yönetimi sistemi, ortak yönetimi (çalışanları ve işverenleri temsil eden sosyal ortaklar) tarafından belirlenen hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır. İşsizlik sigortasının karşı karşıya olduğu başlıca risklerin kontrol altına alınmasını mümkün kılmaktadır. 2022’de ve 2023’ün ilk yarısında Komisyon, altı kez toplanarak programın faaliyetlerini yönetmek için önemli bir araç olan risk haritalama çalışmaları yapmaktadır. Unedic iç denetim sağlayarak hem kurumların mali denetimi hem projelerin işlevselliği açısından denetleyici kurum olarak hareket etmektedir. Türkiye kamu kurumları anlayışının bu tür 3’lü yönetim yapısına göre hareket etmesi kısa vadede gözükmemektedir. Ama İŞKUR’un risk haritalandırma çalışmasını bölge müdürleri ve kendi kurumsal bünyesinde yapması önemlidir.

Dijitalleşen dünya da Fransız istihdam kurumu da faaliyetlerini sanal dünyaya aktarmıştır. 2007 yılında şirketler tarafından verilen 3,7 milyondan fazla iş ve 3,3 milyondan fazla başarılı işe alımla ANPE, işgücü piyasasında merkezi bir oyuncu olmuştur. Türkiye ile benzer tarihlerde kurumsal dönüşümünü sağlayan istihdam kurumunun 2023 yılı yol haritasında; kadın-erkek eşitliğini sağlamak, düşük karbon emisyonları çabalarının güçlendirilmesi ve enerji farkındalık uygulamaları ve engellilerin için sosyalleşme alanlarının artırılması gibi sosyal yaşantı ile ilgili düzenlemeler ortaya konulmuştur.

Fransa, dünyanın önde gelen ekonomilerinden biridir ve Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi, NATO, G-7, G-20, AB ve diğer çok taraflı örgütlerin daimî bir üyesi olarak etkili bir küresel rol oynamaktadır. Almanya ile ortaklaşa yönettikleri AB'nin merkezinde yer almaktadır. 2020 yılı itibariyle yaklaşık 75 milyon nüfusa sahip Fransa'da kişi başı GSYİH 50.000 bin Euro'ya yakındır. 2020 yılı rakamlarına göre 3 trilyon dolar GSYİH düzeyinde ekonomik kaynağı olan Fransa her yıl yüzde 2-3 büyüme sağlamaktadır. Yetiştirmiş olduğu nitelikli işgücü ile ülkede büyük ihracat ortakları %14,8 ile Almanya, %7,7 ile İspanya, %7,5 ile İtalya ve %7,2 ile ABD'dir. 2020 yılı itibarıyla 27,4 milyon işgücünün %2,8'i tarımda, %20'si endüstride ve %77,2'si hizmet sektöründe çalışmaktadır. Fransa'da işsizlik oranları heterojen bir dağılım göstermektedir. Özellikle denizaşırı bölgelerde işsizlik oranlarının yüksek düzeylerde olduğu, Kıta Avrupa'sında yer alan bölgelerde nispeten düşük olduğu görülmektedir (Çelebi, 2020, s. 41.)

2017-2027 yılı perspektifleri çerçevesinde, on yıl içerisinde geniş kapsamlı yapısal değişiklikler bağlamında iş piyasası politikaları uygulanacaktır. Buna göre, işgücü piyasasının 2017'den 2027'ye evrimi, iş piyasasına giren daha yüksek beceri seviyelerine sahip işçiler ile teknolojik değişimin şekillendirdiği işlere olan talep arasındaki dengeyi sağlama yeteneğine büyük ölçüde bağlı olacaktır. İstihdam kurumlarının ve kamu politikalarının bu yeni gerçeğe uyarlanması hedefiyle çalışmalar yürütülmektedir.

3.1.4 Japonya Ülke İncelemesi

Japonya Kamu İstihdam Kurumu (JEED)⁶⁹ ilk olarak 26 Mayıs 1971 tarihinde engelli istihdamına aracılık etme amacıyla kurulmuş olup sonrasında 30 Mayıs 1974 tarihinde Fiziksel ve Zihinsel Engelli Kişilerin İstihdamına İlişkin Ulusal Birliğin Kurulması (Engelli Kişilerin İstihdamına İlişkin Derneğin Yeniden Düzenlenmesi), 1 Mart 1977 Fiziksel Engelli Kişileri İstihdam Derneği'nin (AEPD) açılışı (Ulusal Fiziksel ve Zihinsel Engelli Kişileri İstihdam Derneği'nin feshedilmesi), 1 Nisan 1988'de AEPD, Japonya Engelli Kişilerin İstihdamı Derneği (JAED) olarak yeniden adlandırıldı. 1 Ekim 2003 yılında Japonya Yaşlıların ve Engellilerin İstihdamına İlişkin Organizasyonun (JEED) Kurulması (JAED'in dağılması ve JEED'in yeni bir özel idari organizasyon olarak kurulması, Yaşlılar için

⁶⁹ Japon Kamu İstihdam Kurumu (JEED) https://www.jeed.go.jp/english/about_jeed/index.html Japonya Yaşlıların, Engellilerin ve İş Arayanların İstihdam Örgütü (Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers- JEEB), Erişim Tarihi: 28.12.2023.

İstihdamı Geliştirme Derneği'nin işlerinin bir kısmının JEED'e devredilmesiyle), 1 Ekim 2011 yılında JEED, Japonya Yaşlıların, Engellilerin ve İş Arayanların İstihdam Örgütü (JEED) olarak yeniden adlandırıldı. Yapılan düzenlemelerle JEED kamu istihdam kurumu olarak çalışmalarında başladı. Kurumun faaliyet alanları arasında;

- Yaşlılar İçin İstihdam Hizmetleri
 - Yaşlı İstihdamına İlişkin İşverenlere Destek
- Engelliler İçin İstihdam Hizmetleri
 - Mesleki Rehabilitasyon Hizmetlerinin Teşviki
 - Mesleki Rehabilitasyon Araştırma ve Eğitim
 - Engelli Çalışanlara Yönelik İcra ve Hibe Sistemi
 - Engelli İstihdamına İlişkin İşverenlere Destek
 - Engelli İstihdamı ile İlgili Eğitim Faaliyetleri
- İnsan Kaynaklarının Geliştirme Hizmetleri
 - İşsiz İşçilerin Hızlı İşe Alınması için Mesleki Eğitimin Uygulanması
 - Sanayi Tabanını Desteklemek için İnsan Kaynaklarını Destekleme
 - Çalışanlara Yönelik Beceri Geliştirme ve İstihdam Edilenlere Yönelik Mesleki Eğitim Danışmanlığı
 - Özel Eğitim Kurumlarının Hizmet Kalitesinin Artırılmasına Destek
 - Mesleki Eğitim Öğretmenlerinin Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik Destekler ve Eğitimleri
 - İş Arayanlar için Destek Sistemi Altında Mesleki Eğitimin Uygulanması için Destek gibi faaliyetleri vardır.

Özellikle Sağlık, Çalışma Ve Refah Bakanlığı Sekreteryası altında

- İstihdam Güvenliği Bürosu
- İstihdamı Geliştirme Departmanı
- İstihdam Ortamı Ve Eşit İstihdam Bürosu gibi birimler yer almakta ve faaliyet koordineli olarak yürütülmektedir.

Kamu İstihdam Kurumunun Hizmetlerinin Ana Hatları;

- Yaşlılara İstihdam Desteği⁷⁰
- Engelli Bireylere İstihdam Desteği⁷¹
- İnsan Kaynaklarını Geliştirme Desteği

olarak belirlenmiştir.⁷²

Kamu istihdam kurumunun hizmetlerinin birincisi yaşlılara İstihdam Desteği hibelerinin sağlanması ve yaşlıların istihdamına ilişkin teknik konularda işverenlere danışmanlık ve pratik uygulamaların geliştirilmesine yönelik araştırma/anketler yürüterek yaşam boyu istihdamın olduğu bir toplum yaratmayı amaçlamaktadır. Yaşlıların istihdamının düzenlenmesine ilişkin kanuna dayalı yöntem ve tanıtım faaliyetleri yapmak. Bu desteklerle insanların yaşlarına bakılmaksızın çalışabilecekleri işlerin geliştirilmesi konusunda işverenlerin girişimlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Düşük doğum oranının ve yaşlanan nüfusun nüfus azalışına yol açtığı mevcut koşullar altında, çalışma istek ve kabiliyetinde olan yaşlılar ve engelliler de dahil olmak üzere tüm kişilerin ekonomik ve toplumsal canlılık için yeteneklerini kullanabilmeleri esas alınmıştır.

Yaşlılara İstihdam Desteği kapsamında;

- Yaşlıların İstihdamını İstikrarlı Hale Getirmek İçin Hibelerin Sağlanması; 65 yaş üstü yaşlıların istihdamını artırmaya yönelik hibeler; yaşlıların çalışma isteği ve yeteneği olduğu sürece yaşlarına bakılmaksızın çalışabilecekleri, ömür boyu istihdamın olduğu bir toplum oluşturmak amacıyla işverenlere verilmektedir. Hibe aşağıdaki 3 programdan oluşmaktadır.
 - 65 Yaş Üstü Yaşlıların Sürekli İstihdamını Teşvik Hibesi
 - Yaşlılar için Değerlendirme Sistemi Dahil İstihdam Yönetimini İyileştirme Hibesi

⁷⁰ Yaşlılara İstihdam Destekleri için bakınız: Employment Measures for the Elderly Division, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare Raporu, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/content/10500000/001086776.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2023

⁷¹ Engelli Bireylere İstihdam Destekleri için bakınız: Akira Terashima, Employment of Persons with Disabilities in Japan, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jsrpd.jp/wp-content/uploads/2019/12/1_Employment_of_PWDs.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2023

⁷² JEED 2023 Hizmetleri Rehberi, Erişim Tarihi: 06.11.2023

o Yaşlı İşçi İstihdamının Belirsiz Süreye Aktarılması Hibesi

70 Yaşına Kadar Yaşlıların İstihdam Olanaklarının Sağlanması İçin İstihdam Konusunda Danışmanlık ve Yardım; yaşlıların Sürekli İstihdamına İlişkin Kanun'un Nisan 2021'de yapılan revizyonu, yaşlılar için sürekli istihdam fırsatlarının güvence altına alınması ve emeklilik yaşının yükseltilmesi konusunda hükümete yeni yükümlülükler getirmiştir. JEED'de, İstihdam Planlayıcılarına ve Yaşlıların İstihdamına Yönelik Danışmanlara hizmet vermek üzere, sosyal sigorta çalışma danışmanları, küçük ve orta ölçekli işletme yönetimi danışmanları; yönetim ve çalışma danışmanları gibi mesleki ve pratik becerilere sahip uzmanlardan oluşan bir ekip görevlendirilmektedir. Ayrıca, şirketler tarafından talep edilmesi halinde Danışmanlar, kurumsal işyeri yöneticilerinin yanı sıra orta düzey çalışanlara da -yaşlı ve yaşlı çalışanların motivasyonlarını güçlendirmek için eğitim vermektedir (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Kamu istihdam kurumunun hizmetlerinin ikincisi engelli bireylere istihdam desteği; Yerel Engelli Meslek Merkezleri ve Geniş Bölge Engelli Meslek Merkezleri, engelli bireylerin istihdamını ve iş güvenliğini teşvik etmek amacıyla engellilerin ve işverenlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mesleki rehabilitasyon hizmetleri sunmaktadır.

Engelli kişilerin (fiziksel, zihinsel ve/veya zihinsel engelli kişilerin) istihdamı, çoğu durumda işverenlerin işyeri tesis ve ekipman değişiklikleri, işyeri ortamı değişiklikleri ve özel personel yönetimi programlarının benimsenmesi gibi özel adımlar atmasını gerektirir. Önlemler mali bir harcama gerektirdiğinden, engelli işçi çalıştırma sosyal sorumluluğunu yerine getiren işverenlerle yerine getirmeyen işverenler arasında ekonomik dengesizlik ortaya çıkmaktadır.

Engelli çalıştırmaya ilişkin vergi ve hibe sistemi, engelli çalıştırma sorumluluğunun tüm işverenler tarafından eşit olarak üstlenilmesi gerektiğini öne süren kolektif sosyal sorumluluk ilkesine dayanmaktadır. Engelli Kişilerin İstihdamının Teşvik Edilmesine İlişkin Kanuna dayanan bu sistem, engelli kişilerin istihdamının işverenler arasında yarattığı mali yükleri dengelemenin yanı sıra, engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek ve güvence altına almak amacıyla işverenlere destek ve tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulmuştur (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

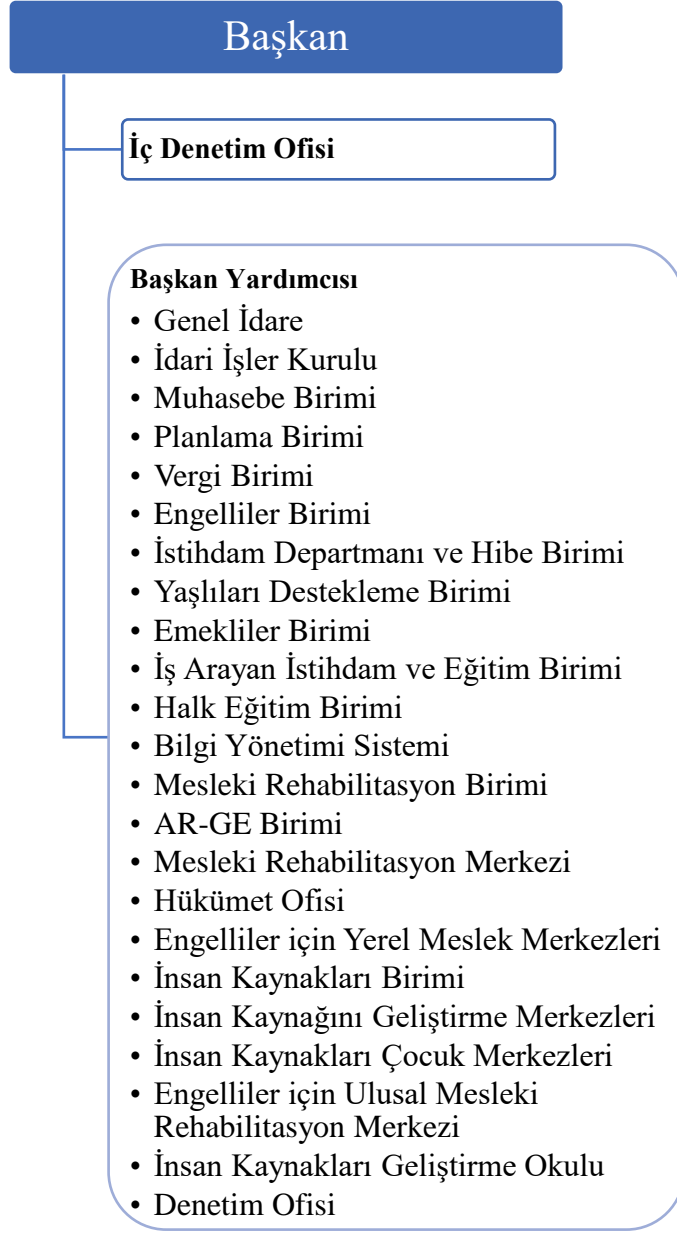
Yerel engelli meslek merkezleri, engelli kişileri istihdam etmeyi planlayan ve hâlihazırda engelli kişileri istihdam eden işverenlere istihdam yönetimindeki belirli sorunlara yönelik sistematik destek sağlamaktadır. Merkezler, bireysel işverenlerin ihtiyaçlarının ve engelli çalışanlara yönelik istihdam yönetimine ilişkin sorunların analizine dayalı olarak işverenler için destek planı oluşturuyor ve ayrıca iş koçlarının desteğinin yanı sıra periyodik takip hizmetleri de dahil olmak üzere sistematik destek sağlıyor.

JEED, yardımcı ekipmanı işverenlere ve işveren kuruluşlarına belirli bir süre için ücretsiz olarak ödünç verir. Ödünç verme sırasında, işyeri ortamları ve çalışanların engellilik özellikleri dikkate alınarak uygun ekipmanın seçilmesini sağlamak için danışmanlık hizmetleri mevcuttur. Engelli kişilerin geliştirdikleri becerileri kullanarak rekabet ederken mesleki yeteneklerini geliştirme fırsatları sağlamak ve iş dünyasında ve genel kamuoyunda engellilik sorunlarına ilişkin anlayış ve farkındalığı artırarak istihdamlarını teşvik etmek amacıyla Ulusal Olimpiyatlar - Engelli Kişiler İçin Mesleki Beceri Yarışmaları) 1972'den bu yana her sonbaharda düzenlenmektedir (<https://abilympics2023.com/uk/welcome/>, 2023).

Engelli istihdamına ilişkin anlayışın ve farkındalığın artırılması amacıyla her yıl eylül ayı Engelli İstihdamını Destekleme Ayı olarak belirlenmekte ve engelli istihdamında üstün performans sergileyen şirketleri ödüllendirmek amacıyla bir ödül töreni düzenlenmektedir.⁷³ Diğer taraftan Japon Engelli Kişilerin Rehabilitasyonu Derneği (JSRPD), engelli kişilere yönelik faaliyetleri hem Japonya içinde hem de Japonya dışında mümkün olan her şekilde teşvik etmek amacıyla kuruldu. JSRPD, araştırma ve anket yoluyla ve uluslararası iş birliğini güçlendirerek engelli kişilerin rehabilitasyonunu teşvik etmeye çalışmaktadır (<https://www.jsrpd.jp/en/about-us/history/>, 2023).

⁷³ Engelliler ile ilgili çalışmalar için bakınız: https://www.jeed.go.jp/english/disability/educational_activity_dis.html, Erişim Tarihi: 06.11.2023

Şekil 12: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı



Kaynak: (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Kamu istihdam kurumunun hizmetlerinin üçüncüsü insan kaynaklarını geliştirme desteği; eğitim kursları yerel istihdam ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır (HeikeBoeltzig & ChujiSashidab, 2013). İş arayanların hızlı bir şekilde yeni iş bulmak için ihtiyaç duydukları becerileri, teknik uzmanlığı ve ilgili bilgileri edinebilecekleri, uygulamalı eğitime odaklanan standart altı aylık bir mesleki eğitim sunulmaktadır. Çalışma alanları olarak teknik operasyonlar (elektrik, makine), bina yönetimi, tasarım gibi yetkinlikleri öğretilmektedir. İstihdam sisteminin temelinde yer alan ikili eğitim sistemi; uygulamalı

eğitim ve dersleri birleştiren mesleki eğitimin sağlanması yoluyla, üretim sahalarıyla ilgili pratik beceriler ve teknik uzmanlıkla özellikle okullar⁷⁴ ve özel işletmelerde işbaşı eğitim ile insan kaynaklarını geliştirmeyi amaçlamaktadır (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Japonya'da istihdamı yaratmak için işe alım sübvansiyonları, işe talebinde bulunan işsizlere veya işe değiştirmek amacıyla olanları işe alan işverenlere verilmektedir. Deneme istihdamı programı, (Duell, 2010, s. 135) herhangi bir işe dalında mesleki deneyim ve beceri eksikliği olan işçilere özel olarak uygulanmaktadır. Program ilk olarak 1999 yılında engelli işsizler için gündeme gelmiş 2001 yılında gençleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Azami destek, 3 aylık programlar halinde işçi başına 40.000 yendir. Devletin bu desteği vermesi ile işverenin maliyetleri azalmış ve işe arayanında vakti boşa gitmemiş olmaktadır. Her iki tarafın birbirini tanıma ve beğenme durumlarında işe devam kararı alınmaktadır. İrlanda ve diğer Avrupa ülkelerinde örnekleri bulunan yeniden işe geçiş ödeneği vb. uygulamalar ile OECD/Eurostat çalışmaları verilerinde de istihdam teşvikleri olarak yeniden istihdam ödenekleri için kaynaklar vardır. Son 40 yıl boyunca bu tür toplum yararına programlara yapılan harcamalar da OECD ülkelerinden fazladır (Genel, 2014, s. 84).

Japonya kamu istihdam kurumları sürekli değişim ve gelişim göstermiştir. Savaş öncesi dönemde kurumsallaşmanın da zayıflığı ile işsizliğe karşı yeterli çözümler bulunamamıştır. İlk zamanlarda KİK ofisleri ana sorumlu olarak işsizlik sigortası ve işsizlerin toplum yararına çalışmasını sağlamaya çalışıyordu. 1960'lardan itibaren işsizliği önlemeye yönelik politikalar artırılmış ve kısmi başarılar elde edilmiştir. 1974'te şirketlere toplu işten çıkarma konusunda önceden bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Bu yasaklamalarla birlikte işgücü piyasasının durumu sayısal verilerle net şekilde analiz edilebilmiş ve çözümler odaklı projeler geliştirilmeye çalışılmıştır. İş eşleştirme hizmetleri ile işe arayanlara niteliğine uygun işe bulma süresi hızlandırılarak yeni bir sınıflandırma sistemi getirilmiştir (Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, 2018).

Japon İstihdam Kurumu'na kısmen istihdam politikalarını oluşturan ve destekleyen kurum Ippan Shadan Hojin Nippon Keizai Dantai Rengokai

⁷⁴ Polytechnic Schools; ortaokul ve lise mezunları arasında en genç başvuru grubunu kabul etmektedir. JEED, bu okulların destekçisidir. Lise mezunlarına iki yıllık programda 2.800 saat sunulmaktadır. JEED'in 2013 yılında da işlettiği, hem işsizleri hem de kısa süreli kurslar için istihdam edilenleri kabul eden 61 Politeknik Merkezi vardı.

KEIDANREN (Japonya İş Federasyonu)'dur. 1946 yılında kurulan kuruluşun amacı; kapsamlı bir ekonomik organizasyon olarak Keidanren'in hedefleri, şirketlerin ve onları destekleyen kişi ve toplulukların dinamizmini ortaya çıkararak Japon ekonomisinin kendi kendine sürdürülebilir kalkınmasına ve vatandaşların yaşamlarının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktır. Japonya'nın 1.512 temsilci şirketinden, ülke çapında 107 sanayi birliğinden ve 47 ilin tamamı için bölgesel ekonomik kuruluşlardan (1 Nisan 2023 itibarıyla) oluşan üyeliğe sahip kapsamlı bir ekonomik organizasyondur (<http://www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html>, 2023).⁷⁵

Japonya'da farklı zamanlarda ülkedeki farklı gruplara yeni projeler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. 2008 yılında düzenli istihdamın artırılması için "İş Kartı Sistemi" kurulmuştur. 2004 yılında tanıtılan Japon ikili sisteminin kapsamı genişletilmiştir. (Genel, 2014, s. 84).

Japon İkili Sistemi ve İş Kartı iki yabancı deneyimden esinlenmektedir: Alman ikili mesleki eğitim sistemi ve İngiliz Milli Mesleki Yeterlilik sistemi. Ancak Alman ikili ilk mesleki eğitim sistemindeki gibi Japon İkili Sisteminin ana amacı, çok sayıda mezuna mesleki yeterlilik sağlamak değildir. Amaç, kalıcı bir iş bulmakta zorlanan toplulukların uyumunu sağlamaktır. Özel mesleki eğitim kurumlarındaki eğitim ile şirketlerdeki işbaşı eğitimleri birleştirilerek işsizlerin ve gençlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda İş Kartı sisteminin hedefleme ölçütü, nüfusun genelinin sahip olduğu resmi niteliklerin belgelenmesinin amaçlanmadığını göstermektedir. (Genel, 2014, s. 86).

İş Kartı sistemi, 2008 Haziranından bu yana uygulanmaktadır. Doğum oranının azalması ve yaşanan nüfusun yanı sıra Japon halkının zihniyet ve değer yapılarındaki değişimlerle sosyal güvenlik sistemi, işgücü piyasası ve eğitim sistemindeki yapısal reformlar; iş dünyasının rekabet gücünü artırmak için vazgeçilmez hale geldi. Zira Japon geleneğinin değişmesi çalışma anlayışının değişmesine ve nüfusun yaşlanmasına sebep olmaktadır. Uzun dönemli nüfus planlaması düşünüldüğünde çıkabilecek sorunlara önceden müdahale etme yolunda adımlar atılıyordu. Bu konuda özellikle istihdam konusundaki raporları ile Japonya İş Konseyi önemli katkılarda bulunmuştur.

Japonya'nın istihdam hayatında diğer katkıyı ise Japonya'da 7 milyon üyeye sahip bir ulusal sendika olan (The Japanese Trade Union Confederation, or RENGO) Japon Sendikalar

⁷⁵ 2023 Yıllık Raporu için bakınız; chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2023.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2023.

Konfederasyonu yapmıştır. RENGO, kurulduğu 1989 yılından bu yana işleri korumak ve tüm işçiler için daha iyi bir yaşam sağlamak için mücadele etmektedir (<http://www.jtuc-rengo.org/about/>, 2023).

Şekil 13: Japonya Kamu İstihdamı Kurumları



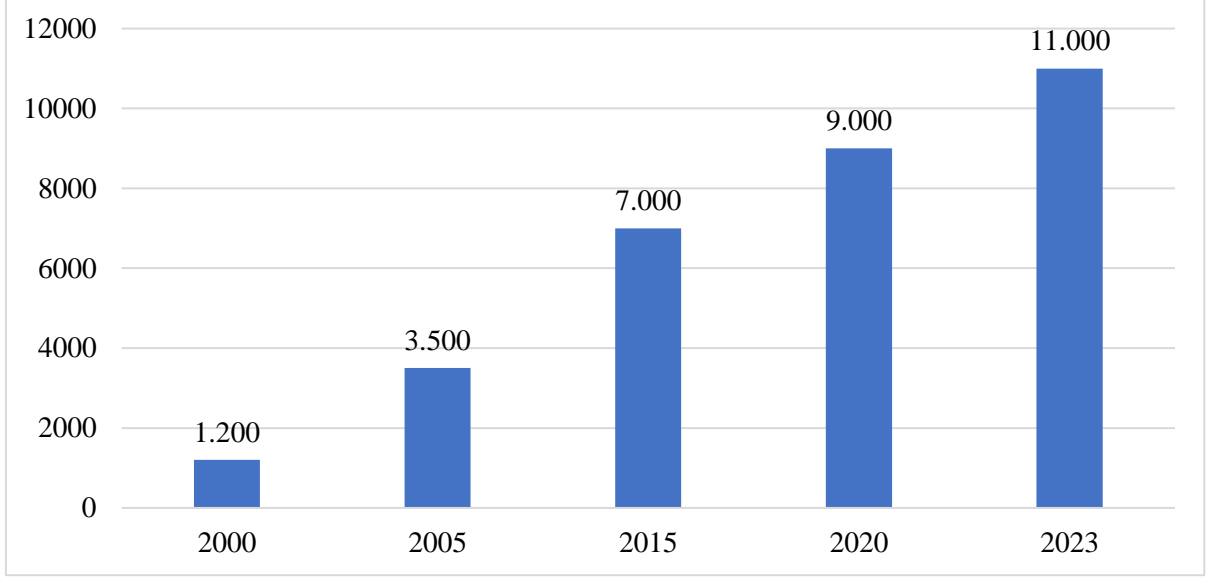
Kaynak: (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Japon istihdam hizmetinin temelinde okuldan iş hayatına doğrudan geçiş olarak ifade edilen geleneksel düşünce vardı. Değişen dünya ve teknoloji ile birlikte bu düşünce de değişime uğradı. Özellikle yeni iş alanlarının çıkması gençlerin bu alanları tanınması için seminerler, toplantılar ve danışmanlık hizmetleri vermeyi zorunlu kıldı. 2003 yılında İş Kafeleri olarak adlandırılan hizmet merkezleri kuruldu. Bakanlık tarafından kurulan bu merkezler öğrenciler ve işsizleri hedef kitle olarak görmektedir (<https://www.mhlw.go.jp/english/index.html>, 2023).

Ocak 2016'da Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı (MHLW), “İşin Geleceği 2035”- Herkesin Canlanması İçin- girişimini kurdu ve işçiler ve işverenler de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerden uzman ve danışmanlardan oluşan bir danışma organı oluşturdu. Birden fazla kurul ve toplantının sonucu olarak Ulusal Rapor Ağustos 2016'da yayınlandı.⁷⁶

⁷⁶ Ulusal Rapor 2016 için; chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000152705.pdf, Erişim Tarihi: 06.11.2023.

Şekil 14: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı



Kaynak: (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Şekil 15: Japonya Kamu İstihdam Kurumu Yönetici Kadroları



Kaynak: (<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>, 2023).

Diğer taraftan istihdam alanında Çalışma, Sağlık ve Refah bakanlığı tarafından yıllık raporlar yayınlanmaktadır. Her ay düzenli olarak işgücü istatistikleri yayınlanmaktadır. (<https://www.mhlw.go.jp/english/index.html>, 2023). Japonya devlet yönetiminin temel felsefesi “insanları ve hayatlarını sadece şimdi değil gelecekte de koruma” olarak

belirlenmiş ve bu felsefeye yönelik olarak Yıllık Beyaz Kitap yayınlanmaktadır (https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/, 2023).

Japonya'nın ülke içindeki çalışmalarına ek olarak uluslararası kuruluşlara olan desteği de önemlidir. Japonya'nın ILO'ya 2020 yılındaki %8.6 katkı payı ile Amerika Birleşik Devletleri (%22) ve Çin'den (%12) sonra üçüncü en yüksek katkı veren ülke olduğu ve bu katkı miktarının 33.87 milyon İsviçre Frangına ulaştığı görülmektedir. Ayrıca Japonya, teknik işbirliği projelerine gönüllü katkılar açısından da önemli bir bağışçısıdır. 2014 ile 2019 yılları arasında ILO kalkınma işbirliğine yaklaşık 31 milyon ABD doları katkıda bulunmuştur. Bütün uluslararası kuruluşlarda aktif rol alan Japonya şu ana kadar toplam 49 ILO Sözleşmesini onayladı. Bunlardan en yenisi Ağustos 2013'te onaylanan Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006'dır.

2017 yılında Çalışma Hayatının Geleceği hakkındaki ulusal diyalog, Japonya Çalışma Politikası ve Eğitim Enstitüsü (JILPT) ve ILO'nun ortak ev sahipliğinde gerçekleşti. Yapay Zekâ gibi teknolojik yeniliklerin ve Japonya'nın yaşlanan nüfusu ve azalan doğum oranı gibi demografik özelliklerinin, endüstriyel ve istihdam yapılarında ve sosyoekonomik sistemlerde önemli değişiklikler getirmesi ve çalışan bireyler için daha çeşitli ve esnek çalışma tarzları gerektirmesi bekleniyor.

İstihdamın dijitalleşmesi sürecinde "Hellowork" internet sitesi ile iş arayanlara yönelik online düzenlemeler yapılmıştır.⁷⁷

3.1.4.1 Türkiye ve Japonya'nın Karşılaştırılması

Japonya ve Türkiye kamu istihdam kuruluşları arasındaki benzerlikler ve farklılıkların ortaya konulmak istendiği bu çalışmada her iki ülkenin farklı kıtalarda olması, siyasi geçmişlerinin farklı olması, nüfus yapıları, tarihi geçmişleri iki ülke arasındaki önemli farkları ortaya çıkarmıştır. Japonya'nın geleneksel değerlere sahip bir ülke olması ve Konfüçyüsçü değerlerin ön planda olduğu toplumsal hayat siyasi, ekonomik ve düşünce dünyasını da şekillendirmiştir. Japonya bir taraftan kendi kültürünü koruma bir taraftan da Batı'nın yaşadığı bilimsel ilerlemeyi sağlama ikilemi arasında kalmıştır (Geçkin, 2021, s. 1). Japonya 1800'lerden itibaren Meiji Hanedanıyla Restorasyon dönemine girmiştir. Japon

⁷⁷ <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>, Erişim Tarihi: 06.11.2023.

devlet geleneğinin devamı olarak görülen 11 Şubat 1899 tarihinde ilan edilen anayasa İkinci Dünya Savaşındaki işgaline kadar sürmüştür (Geçkin, 2021, s. 34). Japonya'nın İkinci Dünya Savaş'ından sonra nükleer silaha maruz kalması ülkenin siyasi, sosyal, ekonomik ve toplumsal ilerlemesini engellemiştir. Ülkenin bağımsızlığını kazanması, toplumun sağlık yapısı ve ülke sanayisinin kurulması gibi konular Japonya'nın günümüzdeki gelişmişlik seviyesine gelmesinde önemli veriler sunmaktadır.

Japonya İstihdam Kurumu'nun ilk ilgilendiği konulardan birisi; nükleer silah sonrası ülkenin arazileri kimyasal madde ile kaplanmasından kaynaklı olarak yeni doğan çocukların engelli ve sakat doğmaları konusudur. Ülkenin yıkılmışlığının yanında yeniden toplanma sürecinde insan kaynağının bir kısmı sağlık sebeplerinden dolayı zorunlu emeklilik yaşamını sürdürmek zorunda kalmıştır. Nükleer bombanın etkisiyle sakat kalan insanların bakımları, istihdamı konuları gündeme gelmiştir.

Japonya Kamu İstihdam Kurumu ülkenin kalkınma sürecinde öncelikle engelli istihdamına aracılık etmek amacıyla kurulmuş ve yine engelliler üzerine çalışma yapan derneklerin birleşmesi ve yasalaşması ile ortaya çıkmıştır. Türkiye ile kıyaslandığında ülkenin yaşadığı nükleer saldırı ülkenin ilerlemesini etkilemiştir. Türkiye 1930'lu yıllardan itibaren iş ve işçi bulmaya yönelik hizmetleri başlatmıştır. 1946 yılından itibaren illerde şubeleşmeye başlayan İş ve İşçi Bulma Kurumu ülke nüfusunun da artmasıyla önemli bir kurum haline gelmiştir.

Japonya 1970'den 2011'e kadar farklı adlar ve dernekler ile çalışmalarını yürütmüş ve 2011 yılı itibariyle JEED, Japonya Yaşlıların, Engellilerin ve İş Arayanların İstihdam Örgütü (JEED) olarak yeniden düzenlenmiştir. Türkiye ise Japonya ile aynı tarihlerde yapısal değişikliğe giderek daire başkanlıkları biçiminde örgütlenmeye geçmiştir. Özellikle 1950 sonrası yurtdışına işçi gönderilmesi, 1973 petrol krizi gibi konular ve 1980'lerin neoliberal politikaları çerçevesinde düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu 1990'lardan itibaren Sovyetler Birliği'nin yıkılmasıyla neoliberal politikaların tüm dünyayı etkilemesi ve küreselleşme gibi konular tüm dünya ülkelerini yeni politikalar üretmeye zorlamıştır.

Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda, 'iş ve işçi bulma' görevinin yanı sıra, işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yayınlamak, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak, aktif ve pasif işgücü piyasası çerçevesinde yeni programlar geliştirmek gibi

görevleri yapmak üzere yapısal değişimi gitmiştir. 2000 sonrası Avrupa Birliği'ne giriş süreci değişimi etkileyen önemli nedenlerden birisidir.

Japonya İstihdam Kurumu'nun 3 temel amacı vardır: Yaşlılar İçin İstihdam Hizmetleri, Engelliler İçin İstihdam Hizmetleri Ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Hizmetleridir. Bu amaçlar Türkiye İŞKUR'undan farklı olarak özellikle Sağlık, Çalışma Ve Refah Bakanlığı Sekreteryası altında; İstihdam Güvenliği Bürosu, İstihdamı Geliştirme Departmanı, İstihdam Ortamı Ve Eşit İstihdam Bürosu gibi birimler arasında koordineli olarak yürütülmektedir. Türkiye'den farklı olarak Japon istihdam hizmetinde kısmen istihdam politikalarını oluşturan ve destekleyen kurum Ippan Shadan Hojin Nippon Keizai Dantai Rengokai KEIDANREN (Japonya İş Federasyonu)'dur. 1946 yılında kurulan kuruluşun amacı; Kapsamlı bir ekonomik organizasyon olarak Keidanren'in hedefleri, şirketlerin ve onları destekleyen kişi ve toplulukların dinamizmini ortaya çıkararak Japon ekonomisinin kendi kendine sürdürülebilir kalkınmasına ve vatandaşların yaşamlarının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktır. Japonya'nın 1.512 temsilci şirketinden, ülke çapında 107 sanayi birliğinden ve 47 ilin tamamı için bölgesel ekonomik kuruluşlardan (1 Nisan 2023 itibarıyla) oluşan üyeliğe sahip kapsamlı bir ekonomik organizasyondur (<http://www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html>, 2023).

Japonya'nın istihdam hayatında diğer katkıyı ise Japonya'da 7 milyon üyeye sahip bir ulusal sendika olan (The Japanese Trade Union Confederation, or RENGO) Japon Sendikalar Konfederasyonu yapmıştır. RENGO, kurulduğu 1989 yılından bu yana işleri korumak ve tüm işçiler için daha iyi bir yaşam sağlamak için mücadele etmektedir (<http://www.jtuc-rengo.org/about>, 2023). Türkiye de ise tek yetkili kurum İŞKUR'dur.

Japonya'nın nüfusu yaklaşık 130 milyondur. Yüzölçümü bakımından küçük bir ülke olduğu için metrekare başına düşen insan sayısı fazladır. Japonya'daki istihdam düşüncesinin temelini çalışma ahlakı prensiplerinin belirlediği inancı vardır. Ülkenin ekonomik başarısının temelinde işveren ile işçinin 'bir ailenin parçaları' gibi hareket etmesi olarak görülmektedir. Japon toplumundaki hükümet-halk, işveren-işçi arasındaki ilişkiye "Japon Ortaklığı" adı verilmektedir. Bu ortaklığın temeli ulusal duygu ve çalışma ahlakıdır. Japon 'Mucizesi' olarak anlatılan bu durum toplum yararını önceleyen inanca dayanmaktadır (Kaya, 2007, s. 47).

Japon kalkınmasının diğere anahtarı da yönetim felsefesi olarak *Kaizen*⁷⁸ uygulamasıdır. Bu uygulama ülke kalkınmasının yapı taşı olarak görülmektedir. Japonya'nın geleneksel öğretileri çalışma hayatını ve ülkenin gelişme politikalarını da belirlemiştir. Bu açıdan Türkiye ve Japonya karşılaştırıldığında Japonya'nın istihdam sistemini belirleyen kurumlar ve kuruluşlar ülkenin gelenekleri doğrultusunda hareket etmektedir.

İkinci Dünya Savaşından sonra ekonomik krizleri aşan Japonya'nın politikalarının incelenmesi ve yeni döneme göre Türkiye ile karşılaştırma yapılması önemli olacaktır. İstihdam konusunu dolaylı olarak belirleyen ülke ekonomisi açısından bakıldığında Japonya dünyanın ikinci en büyük ekonomisidir. Bu büyük ekonominin oluşması alınan radikal tedbirler; çalışma alanında ise hayat boyu iş verme, çalışma yılı ve çalışma şartlarına göre maaş ve prim destekleri Japon iş yaşamının değişmesinde önemli kararlar olmuştur (<https://web-japan.org/>, 2023). Türkiye istihdam alanında kamu işlerinin daha az kişiyle yapılması ve toplumun geri kalanının istikrarın olduğu serbest ticaret alanların çalışmaya teşvik edilmesi gereklidir. Bu açıdan Japonya İstihdam Kuruluşu ve Japon devlet felsefesinin yönetim konuları ve politikaları İŞKUR öncülüğünde incelenmeli ve politika önerileri olarak sunulmalıdır. Dünyadaki en büyük 20 çok uluslu şirketten (ÇUS) %5'i, uluslararası bankaların %10'unu, Japonya merkezlidir (Ekonomist, 2020). 1960'lı yıllardan itibaren milli gelirin %30'dan fazlası tasarruf edilerek⁷⁹ yatırımlara sevk edilmiş ve bu tasarruf oranları ile Japonya bugünkü büyümesini sağlamıştır. Japonya'da halkın bu tasarruf eğilimine yönlendirilmesi iç ve dış yatırımların artmasına sebep olmuş ve Japonya'nın bugünkü haline gelmesinde önemli rol oynamıştır (Eğilmezgil, 2000, s. 12). Japonya'nın verimlilik politikaları, tasarruf politikaları ve yatırım politikaları incelenerek oluşturulacak kaynak tasarrufu ile İŞKUR öncülüğünde yeni istihdam alanları yaratılması mümkündür.

⁷⁸ Kaizen, belirli bir zaman diliminde müşteri memnuniyetinin artırılması ve rekabet güçlerinin etkilenmesi amacıyla süreçlere yönelik, çalışan, süreç, zaman ve teknolojide yavaş yavaş; fakat çok sayıda hızlı bir gelişme sağlamayı ve maliyetlerde bir düşmeyi ifade eden bir kavramdır. Japonca bir birleşik sözcük olan *kaizeni* oluşturan sözcüklerden *kai* değişim, *zen* ise daha iyi anlamına gelmektedir.

⁷⁹ Bu tasarrufa iyi biri örnek olarak, Japon hükümetinin, 2006 yılının 1 Haziran gününden 30 Eylül 2006 gününe kadar geçen süre içinde elektrik tasarrufu sağlamak için devlet memurlarının kravattan, koyu renkli takım elbise giymeden, yalnızca günlük elbiseleriyle işe gitmelerini serbest bırakması ve tavsiye etmesi verilebilir. Çevre Bakanlığı'nın açıklamasına göre bu yöntem ile 3,1 milyon m³ petrole eşdeğer enerji tasarruf edilmiştir. (Kaya, 2007), s.61.

3.1.5 İngiltere Ülke İncelemesi

Avrupa'nın sanayi devrimini başlatan ülkesi İngiltere istihdam politikalarının da merkezidir. İngiltere köklü geçmişiyle uluslararası alanda yaptığı dönüşümlerle dünya politikasını belirlemiştir.

Avrupa'nın coğrafi keşiflerle zenginleşmesi Merkantilist politikalarla müdahale eden devletin yerine rekabetin olduğu doğal yasaya göre hareket eden devleti ortaya çıkaracaktı. Liberal düşüncenin temeli de bu şekilde atıldı. Özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte makineleşme de yaşanan artış farklı enerji kaynaklarının (odun, su, kömür, elektrik) da kullanıma dâhil edilmesiyle üretimde ciddi artışlar sağlandı (Roberts, 2015, s. 306).

Enerji kaynaklarının üretime dahil edilmesi işgücünün kullanım alanlarını da belirledi. Eski dönemin tarım işleriyle uğraşan serfleri artık "işçi" olarak anılmaya başlanacaktı. Zira toplum içinde yoksullaşan bireyler, sermaye sahibi burjuvazinin üzerinde oluşturacağı kaygının giderilmesi için denetlenmesi gerekiyordu. Polis Şube Müdürü Lemaire'e göre, yiyeceğin görünür olması, "*Yoksulları ayakta tutup, onları cesaretlendirmektedir; bu durum onları aşırı ümitsizliğe sürükleyen sefalet tahayyülüne neden olan korku ve belirsizliği onların düşüncelerinden uzaklaştırmaktadır.*" Leray de Chaumont 1766'da "*Eğer Paris'teki 800 bin insan, altı saat için ekmezsiz kalırsa, her şey güme gider*" (Neocleous M., Toplumsal Düzenin İnşası Polis Erkinin Eleştirisi, 2013, s. 59) diyordu. Bu fikirlerin temel dayanağı insanların gelir getirecek bir işte çalışmasıydı. Yani dolaylı yoldan istihdam konusundan bahsediliyordu.

Avrupa'da fabrikalaşmanın başlamasıyla eski dönemin çalışanları artık işçi statüsüne⁸⁰ geçiyordu. Halkın içtimai alanda ortaya çıkışı, devletin iktisadi, siyasi kurumlarını oluşturmasının yanında yeni düşüncelerin ortaya çıktığı zamana denk gelir. Devletin etkisinin kalkması düşüncesini ortaya koyan düşünürler⁸¹ 'Laissez faire' (bırakınız

⁸⁰ *Eskiden bir gezgin zanaatkara 'işçi' dense kavga çıkardı ... Oysa şimdi işçi dedikleri ustalar üst tabakalardan; hepsi de işçi olmak istiyor.* (Hobsbawm E. J., 2003, s. 228).

⁸¹ Aydınlanma döneminin ilerleme düşüncesiyle hareket eden ve insanın boş inançlardan kurtulması gereken anlayışa sahip olan ve 'Fizyokratlar' olarak bilinen bu düşünürler kendilerini ekonomist olarak adlandırdılar. Yunanca *fusis*, (doğa) ve *kratein*, (yönetmek) sözcüklerinin bileşiminden oluşan adları, savundukları görüşü yansıtır. Doğal ekonomik yasaların olduğu ve ekonomik ilerleme, bu yasaları engelsizce bırakmamız gerektiğini söyler. Bir sözleşme üzerine kurulu olan toplumun korunması sürecinde devletin görevi sadece sözleşmeye güvence sağlamak olmalıdır. Devlet 'ekonomi' alanına karışırsa 'doğal yasa'nın işleyişine karışıyor demektir. Ansiklopedi içerisinde ekonomi üzerine makale yazan bu düşünürler ekonomi kuramlarının temelini oluşturmuşlardır (Copleston, 2004, s. 75-79).

yapsınlar) diyorlardı (Vergara, 2006, s. 12). Liberal politikalarla birlikte devlet, merkantilist politikaların sonucu olan korumacı politikaları terk ederek rekabetin ve serbest piyasanın olduğu bir ekonomik düzene göre hareket edecekti (McNeill, 2008, s. 179). Otuz Yıl Savaşlarından sonra ortaya çıkmaya başlayan düzenli orduların ve devletin mali giderlerini karşılamak için toplumu, zenginliğin üretilmesi doğrultusunda yönetmekten başka çare yoktu.

Serbest piyasanın hâkim olmaya başladığı düzende ticaretin devam etmesi için üretimin, çalışmanın devam etmesi gerekiyordu. Sistemin devamlılığı da işgücünün çalışması ile bağlantılıydı. Sonnenfels, “*Irsi bir talihe sahip olmadığı müddetçe, bir kimsenin geçimini sağlamasının iki yolu vardır: çalışmak veya suç işlemek*” diyordu (Neocleous M. , Toplumsal Düzenin İnşası Polis Erkinin Eleştirisi, 2013, s. 59). İnsanın geçimini sağlayabilmesinin yolu iş hayatına dâhil olması ile mümkündü. 18. yüzyıl Avrupası’nda sanayi devrimi ile büyük fabrikaların açılması sonucu zenginliğin artması, bilimsel devrimlerin getirdiği yenilik ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, coğrafi keşiflerle gelen birikim Britanya İmparatorluğu’nun nüfuzunu artırırken, Amerika’da koloniler bağımsızlık mücadelesine başlamış, milliyetçiliği ortaya çıkaran Fransız Devrimi’nin temellerinin atıldığı bir döneme geçilmiştir.

16. yüzyılda toplumsal düzen için tehlike olarak görülen aylaklar -efendisizler- artık fabrikalarda işgücü olarak toplumsal refaha katkı sağlıyordu. Yoksulların iş piyasasına katılması ve fabrikalar da ki gelişmeler uzmanlaşmayı gerektirdi. Adam Smith’in bahsettiği iş bölümü artık mümkün idi.

Özellikle 1848 isyanları ile ciddi manada işçi hakları konusu gündeme geldi. İş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri ilk olarak İngiltere’de başladı.⁸² Dünya’da kurumsal nitelikteki ilk KİK 1909 yılında “İşçi Hareketleri Yasasının” ilk olarak İngiltere’de başladığı kabul edilmektedir (Wadauer , Buchner , & Mejstric , 2012, s. 166).⁸³ Kurumsallaşma öncesi dönem göz önüne alındığında İngiltere’de yaklaşık 1700’lerden itibaren başladığı kabul edilebilir. Zira “İşçi” kavramını ve işçi sınıfını oluşturması İngiltere’nin istihdam kurumlarının başlangıcı olarak kabul edilmesi için bile yeterlidir. Özellikle KİK etkinliğini

⁸² İngiltere’de işini kaybeden işçilerin yerel yönetimlerin dikkatini çekmeyi başarmasıyla hazırlanan “İşsiz Kalmış İşçiler Yasası” dan etkilenmiştir. Bilgi için: (Leach, 1905).

⁸³ Bölgesel nitelikte KİK faaliyetlerinin İngiltere’den daha önce 1902 yılında İsveç ve ardından 1904 yılında Fransa’da gerçekleştirildiğine dair bilgilerde mevcuttur. (Ülkeler bölümünde bu konuda bilgi verilmektedir.)

artırıcı ve işgücü piyasasını düzenleyici işsizlik sigortası uygulaması 1911 yılında kabul edilen ‘‘Ulusal İşsizlik Sigortası Kanunuyla’’ zorunlu hale gelmiş ve program başlatılmıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 96).

1900’lü yıllara gelindiğinde kurumlar ortaya çıkmaya başladı. Sanayi devriminin getirdiği çalışma şartları aynı zamanda işçi, işçi hakları, çalışma saatleri, ücretler vb. konuları gündeme gelmeye başladı. İşsizlikle mücadelenin bir yolu olarak kamu istihdam büroları kurma fikri, yirminci yüzyılın başlarında gelişmiş ülkelerde nihayet benimsendi. Birleşik Krallık ’ta ilk iş borsası, sosyal reformcu ve istihdam kampanyacısı Alsager Hay Hill tarafından 1871’de Londra’da kuruldu.⁸⁴ Bu daha sonra, 1902 Çalışma Bürosu (Londra) Yasası ile oluşturulan ve daha sonra ülke çapında yaygınlaşan resmi borsalar Liberal hükümetin 1909 İşgücü Borsaları Yasası aracılığıyla daha da güçlendirildi. 1909 İşgücü Borsaları Yasası; istihdam borsaları olarak da bilinen işgücü borsalarının devlet tarafından finanse edilmesini öngören bir Parlamento Yasasıydı. Belirtilen amaç işsizlerin iş bulmasına yardımcı olmaktı. Çalışma Bürosu (Londra) Yasası 22 Temmuz 1902’de kraliyet onayı verilen ve 1973’te yürürlükten kaldırılan Birleşik Krallık Parlamentosu Yasasıydı. Londra genelinde ilçe konseyleri tarafından genel oranlardan finanse edilecek çalışma büroları kurulmasına izin verdi.

1906 yılında, 1901 Fabrika ve Atölye Yasası, çamaşırhaneleri de içerecek şekilde değiştirildi ve 1909 İşgücü Borsaları Yasası uyarınca, çok sayıda işverenin ve işçilerin çalışabileceği merkezler sağlayarak, işsizlerin iş bulmasına yardımcı olmak amacıyla iş borsaları kuruldu. İşsizler sırasıyla iş ilanı verebilir ve bunlara başvurabilirdi. Şubat 1910’a gelindiğinde seksen üç iş borsası açılmıştı ve bunların insanların iş bulmasına yardımcı olma konusunda önemli olduğu kanıtlandı. 1913’te bu iş borsaları her gün yaklaşık 3.000 kişiye

⁸⁴ Hill, 1868’de basına yazdığı mektuplarda yoksullar yasadındaki zayıflıklara dikkat çekti ve yoksulların daha bilimsel bir şekilde sınıflandırılmasını önerdi (*The Times*, 9 Ocak 1868). Ulusal Sosyal Bilimleri Teşvik Derneği için bir yarışma yazısı olarak hazırlanan ve 1867’de yayınlanan ‘İşsizlerimiz’ hakkındaki broşürü, işsizlik sorununa kamuoyunun dikkatini çeken ve ulusal bir sistem öneren ilk kitaplardan biriydi. 1871’de ‘Lancashire İşçi Partisi ve Londra Yoksulları’; 1873’te ‘İşgücü Dolaşımındaki Engeller ve Bunların Kaldırılması İçin Birkaç Öneri’; 1877’de ‘Büyük Şehirlerdeki İşsizler ve İşçilerin Daha İyi Örgütlenmesi İçin Öneriler’ ve 1881’de ‘Serserilik’. Hill, İngiltere’deki işgücü değişimi sisteminin öncüsüydü ve 1871’de ‘İstihdam Araştırma Bürosu’nu kurdu. Daha sonra ‘Merkezi İşgücü Borsası, İstihdam, Göç ve Endüstriyel İstihbarat Bürosu’ olarak dönüştürüldü. 1871’de krallığın her yerinde iş arayan ustalar ve erkekler arasında bir iletişim organı haline gelen ‘İşçi Haberlerini kurdu ve editörlüğünü yaptı. Hill’in başlıca sanayi merkezlerinde, durumun durumu hakkında notlar gönderen ajanları ve muhabirleri vardı. (https://en.wikisource.org/wiki/Dictionary_of_National_Biography,_1912_supplement/Hill,_Alsager_Hay, , 2023)

iş sağlıyordu. Alınan bir diğer önlem ise Buhran zamanlarında iş sağlama girişimi olan 1909 Kalkınma Fonu'ydü. 1907 tarihli Kadın İstihdamı Yasası, Greater tarafından imzalanan ‘konuya ilişkin Uluslararası Sözleşmenin gereklilikleriyle bağdaşmayacak ölçüde kadınların bir madende veya fabrikada gece çalıştırılmasına izin veren’ yasanın iki önemsiz hükmünü yürürlükten kaldırdı. Britanya ve diğer on üç Eyalet 1906'da, Bern'de 1908'de işgücü talebini artırmak için o yıl için bir gemi inşa programı hızlandırılırken, yerel yönetim kurulu tarafından yaz başından itibaren ‘kamu yararına işler’ için krediler onaylandı. 1909 tarihli Ticaret Kurulları Yasası,⁸⁵ yasal olarak uygulanabilir asgari ücret kriterlerini belirleyen kurullar oluşturdu. Temel hüküm, mevcut işçi fazlası, kadın işçilerin varlığı veya beceri eksikliği nedeniyle ücretlerin düşük olduğu belirli iş kollarında asgari ücretlerin belirlenmesiydi. İlk başta dört sektöre uygulandı: zincir yapımı, hazır elbiseler, kâğıt kutu yapımı ve makine yapımı, işleme ticareti. 200.000 çalışanın yaklaşık yüzde 70'i kadındı. Daha sonra kömür madenciliğine ve daha sonra 1918 Ticaret Kurulları Yasası ile vasıfsız el emeğinin ağırlıklı olduğu diğer endüstrilere ve 1924'te tarım işçilerini kapsayacak şekilde genişletildi (Cihan Temizer, 2022, s. 60).

1911 Ulusal Sigorta Yasası'nın 1. Bölümü uyarınca, yılda 160 £'dan az kazanan işçiler için zorunlu sağlık sigortası sağlandı. Programa dört peni katkıda bulunan işçi, üç peni katkıda bulunan işveren ve iki peni katkıda bulunan hükümet katkıda bulunmuştur. Program dokuz şilinlik hastalık yardımı, ücretsiz tıbbi tedavi ve 30 şilinlik doğum yardımı sağlıyordu. Yaklaşık 13 milyon işçinin bu program kapsamında zorunlu olarak kapsamıştır.

1916'da kurulan Britanya Çalışma Bakanlığı, istihdam hizmetinin ulusal politikasını düzenleyerek ve ülke çapında bölgesel ve yerel ofisleri yönetmeye başladı. İstihdam Servisi, Birinci Dünya Savaşı ile başlayan, 1929 ekonomik kriziyle devam eden ve İkinci Dünya Savaşıyla sonlanan dönemde daha çok silahlı ve ekonomik savaşa odaklı aracılık faaliyetleri yürütmüştür (Ekin, 2001, s. 114-115). Amerika'da da aynı tarihlerde istihdam hizmeti kurumu aynı görevleri yürüttü. Savaş zamanı geri plan hizmetlerinde görev aldılar. Savaş döneminde İngiltere'de kamu istihdam kurumu Çalışma Bakanlığı'nın altında yönetilmekteydi. İstihdam Servisi ancak 1946 yılından sonra klasik anlamda aracılık faaliyetleri yürütmeye başlayabilmiştir. 1973 yılında yürürlüğe giren İstihdam ve Eğitim Yasası hükümetin işsizlik soruna yönelik politikalar üretmesine destek olmak için insan gücü

⁸⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Trade_Boards_Act_1909, Erişim Tarihi: 25.10.2023

servisleri komisyonunun kurulmasını sağladı. *Sosyal Yardım* uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle 1973 yılından itibaren yeni görevler üstlenen İstihdam Servisi; faaliyetlerini yenilenmiş çerçevede sürdürmeye başladı. Böylece 1973 yılına kadar İstihdam Servisi tarafından yürütülen iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri bu tarihten itibaren yenilenerek *Jobcentre* (JC) ismi adı altında yürütülmeye başlandı (<http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre>, 2023).

İngiltere liberal anlayışın temeli olarak görülen istihdam hizmetlerine kontrollü de olsa müdahaleyi uygun görmediğinden, ücretli istihdam bürolarının yasaklanması ve kontrol altına alınmasını düzenleyen 96 numaralı ILO sözleşmesini onaylamamıştır (<https://www.ilo.org>, 2023). İstihdam hizmetinde çok uzun bir tarihi olan İngiltere’de özel istihdam bürolarının faaliyetleri 1951 yılında gündeme gelmesine rağmen ‘‘İş ve İşçi Bulma Büroları Yasası’’ 1973 yılında yürürlüğe girmiştir (Sayın, 2002, s. 114).

Kamu hizmetlerinin yanında, kar amacı gütmeyen bürolar, geçici iş büroları, araştırma daireleri olarak faaliyet göstermektedir. İstihdam bürosu, işverene istediği elemanı bulan kuruluştur. Geçici iş bürosu ise işverenin kendi işçisi gibi istihdam eden kuruluştur. Özellikle lisans verme yetkisi Çalışma Bakanlığı’na aittir. En çok faaliyet gösteren kurumlar geçici ve uzun süreli büro işçileri sağlayan kurumlardır (Ekin, 2001, s. 114).

1984 yılında İngiltere’nin kuzey doğusunda etkili olan, uzun süreli işsizlikle mücadele etmek amacıyla İngiltere için bir ilk niteliği taşıyan iş kulübü faaliyetleri hayata geçirilmiştir (<https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club>, 2023). 1986 yılından itibaren uygulamaya başlanan programlar katkı sağlayıcı uygulamalar olarak ele alınmıştır. 1990’larla birlikte istihdam hizmetleri yapısal ve alansal anlamda değişikliğe giderek büyük ve hantal merkezler yerine, küçük ofisler ile yerinde örgütlenmeyi seçerek performans odaklı çalışmalar başlatmıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 138). 1997 yılında ülke genelinde başlatılan new-deal programı sonucunda ekonomik durgunluk nedeniyle uzun dönemli işsizlik ve buna bağlı çalışanların yetenek ve yeterliliklerinde oluşan kayıpların telafisine yönelik çalışmalara odaklanmıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 219).

1999 yılında hayata geçirilen telefonla iş hattı (jobs hotline) programıyla iş aramaya yeni ve yaratıcı bir bakış açısı getirilmiş ve internet tabanlı uygulamalar döneminde telefonun etkili şekilde kullanılması sağlanmıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 138).

2002 ile 2008 yılları arasında kamu istihdam hizmetleri ve sunumunda büyük değişikliklere gidilmiş ve 2001 yılının Ekim ayından itibaren *Jobcentre (JC)* ismi *Jobcentre Plus (JCP)* olarak değiştirilmiştir (Riley, 2011, s. 5). *Remploy Ltd* ise dijital alanda engellilerin iş bulmalarına yardımcı olan bir kuruluştur.⁸⁶ *Remploy Employment Services* adı altında engellilere istihdam desteği sağlamaya devam eden *Remploy*, Hükümetin *Çalışma Seçeneği* programını yürütmekte olup *Çalışma Programı*'nda ise ülkenin farklı bölgelerinde taşeron durumundadır (<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>, , 2023).

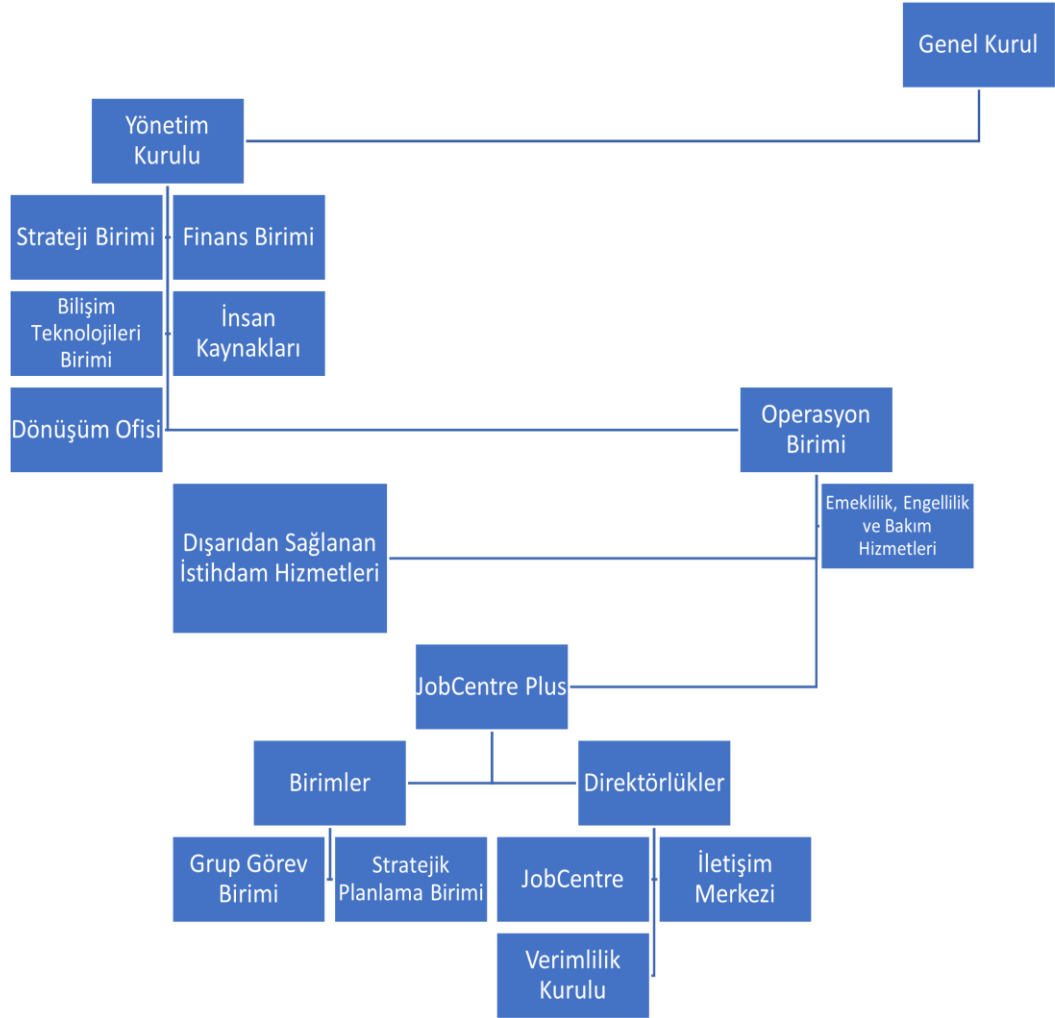
İngiltere, Avrupa'da kamu istihdam hizmeti konusunda en uzun tarihe sahip olan ülkelerden ve üç temel nedenden dolayı tartışmasız en gelişmiş olanlardan biridir. Birincisi, Birleşik Krallık, geleneksel iş bulma faaliyetleri ile yardımların yönetiminin bütünleştirilmesi yoluyla, artık Avrupa ülkelerinde yaygın olarak benimsenen bir yaklaşımın öncüsü olmuştur.

Bu, 2002 yılında Jobcentre Plus'ın eski İstihdam Servisi ile Sosyal Yardımlar Ajansı'nın birleşmesinden yaratıldığı ve sosyal devletin orijinal felsefesine bir dönüşü işaret ettiği ve sosyal yardım sağlanmasının iş aramaya yönelik kanıtlanabilir bir taahhülle açıkça bağlantılı olduğu bir dönemde başarıldı. Aynı zamanda 'iş odaklı' yaklaşımın engelli kişiler ve yalnız ebeveynler gibi diğer yardım alan gruplara da kademeli olarak yayılmasını kolaylaştırmıştır. (<https://www.personneltoday.com/hr/the-uk-public-employment-service-100-years-on/>, 2023).

İkincisi; son yıllarda iş merkezleri işsizlerle düzenli, sürekli ve giderek kişiselleştirilmiş bir ilişki kurmaya başladı. İşsiz olanların unutulmadığı ve göz ardı edilmediği düşüncesinin kabulü için tavsiye ve destek uygulamaları başladı. Psikolojik destek sayesinde hızlı şekilde iş bulması muhtemel kişilere minimum müdahale sağlayarak kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılmasına olanak tanıdı. Son olarak, işverenlerle ilişkiler geleneksel olarak Birleşik Krallık kamu istihdam hizmetinin zayıf ayağı olmuştur. Birçok işveren, daha kaliteli olduğunu düşündükleri özel kuruluşlara işgücü talebi için daha fazla ödeme yapmayı tercih etti. Sebebi ise kamu istihdam kurumunun denetimsiz yönetiminden dolayı güvensizlik eğilimi ortaya çıktı (<https://www.personneltoday.com/hr/the-uk-public-employment-service-100-years-on/>, 2023).

⁸⁶ <https://www.rempoy.co.uk/>, Erişim Tarihi: 25.10.2023.

Şekil 16: İngiltere Kamu İstihdam Kurumu Teşkilat Yapısı

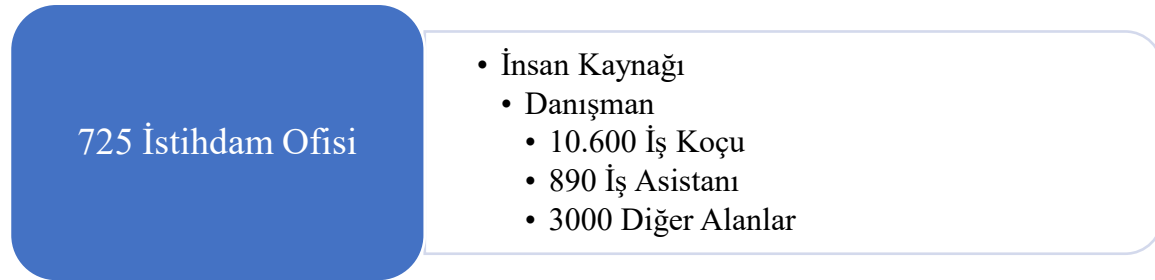


Kaynak: (<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>, , 2023)

2005 yılından itibaren başlatılan çevrimiçi veri tabanı uygulamasıyla açık işlere; işçi ve işverenlerin çevrimiçi ulaşımı sağlanarak taraflara ücretsiz internet tabanlı hizmet sunumuna geçilmiştir. 2012 yılından itibaren ulusal sınırlılığı kaldırılarak evrensel nitelikte verilmeye başlanmıştır (OECD, 2014, s. 119). ‘Find a job’ adı ile iş arayanlara yönelik çalışmalar devam etmektedir. İş Tecrübesi Programı, genç işsizlerin çalışma hayatında tecrübe kazanmalarını sağlamak amacıyla 18-21 yaş arası gençler JobCentre Plus aracılığıyla programlara dahil edilmektedir. 2-8 hafta boyunca 25-30 saat derslerle işletmelerde çalışma programı düzenlenmektedir. Program, Ocak 2011’de başlamış olup Nisan 2012’den itibaren *Gençlik Sözleşmesi* adlı başka bir programın parçası haline gelmiştir. 2015 yılı sonrası ortalama 600 bin kişi bu programdan yararlanmıştır (<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>, 2023).

2010 yılından itibaren, istihdam ve sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesi konusunda düzenlemeler yapılmış, hükümet yapılan yardımlarla geçinmek değil çalışarak geçinme perspektifine uygun bir anlayışa geçmiştir (Genel, 2014, s. 74). Bu kapsamda oluşturulan Ulusal Kariyer Hizmeti yüksek kaliteli, ücretsiz ve tarafsız kariyer tavsiyesi, bilgi ve rehberlik sağlama yönünde hareket etmeye çalışmaktadır. Kariyer hizmetleri 13 yaş ve üzeri herkese açıktır (<https://nationalcareers.service.gov.uk/about-us>, 2023).

Şekil 17: İngiltere İstihdam Kurumu Çalışan Sayısı



Kaynak: (<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>, , 2023)

İngiliz KİK, 2011 yılında sahip olduğu 75.082 personeliyle Çin ve Alman KİK'leri ardından Dünya'nın en fazla KİK personeline sahip üçüncü ülkesi olmuştur. 2015 yılı itibariyle İngiltere 'de 713 JCP ofisinde faaliyet gösteren 10.600 iş koçu ve 853 iş koçu asistanı olmak üzere toplamda 11.453 danışman çalışmaktadır (IDB, WAPES and OECD, 2015, s. 15).

3.1.5.1 Türkiye ve İngiltere'nin Karşılaştırılması

Türkiye ve İngiltere arasındaki ilişkiler diğer Avrupa ülkelerinden daha farklıdır. Her iki devletin uzun kadim devlet geleneği ve geçmişi ikili ilişkileri de etkilemiştir. İngiltere tüm dünyayı etkileyecek tarihi kırılma noktalarına ev sahipliği yapmıştır. Dini, siyasi, edebiyat ve ekonomi gibi alanlarda dönüşümün öncüsü olmuştur. Özellikle Avrupa'da sınırların ve devletlerin henüz kurumsallığını tamamlamadığı zamanlarda yoksullar ve aylaklar olarak nitelenen işsiz, başıboş kimselerin düzene sokulması ve denetlenmesi için mekanizmalar oluşturmuş ve kurumsallaştırmıştır. Modern dönemin kamu istihdam kurumları 1900'lerde ortaya çıksa da modern öncesi dönemin istihdam kuruluşlarını İngiltere ortaya çıkarmıştır. Serbest piyasa düşüncesinin yaygınlaşmaya başladığı ve teorik temellerinin atıldığı dönemde İngiltere tüm dünyanın en güçlü devleti idi. Üzerine güneş batmayan İmparatorluk olarak anılıyordu. Diğer yandan günümüz dünyasının fikri temellerinin oluşmasında önemli rolü olduğu kabul edilmektedir. Feodal toplumun serflerinin işçiye dönüşmesi İngiltere ile

olmuştur. İngiltere'nin Manchester şehrinde başlayan sanayi devrimi tüm dünyayı etkileyecek bir gelişme olmuştur. Dünyanın artık eskisi gibi olamayacağı görülmüştür.

Ekonominin, eğitimin, sanayinin düzen kurallarının oluşması, kanun ve yönetmeliklerin ortaya konulması ile uluslararası normlar ortaya çıktı. Mevcut çalışma şartları, üretim kapasitesi, ülkelerin ekonomik durumu gibi konular yeni düzenlemeleri zorunlu kıldı. Devletlerin sınırlarının oluşmaya başlamasıyla birlikte kamu kurumları ülkenin her tarafına yayıldı. Çalışma Bakanlığı da bu kurumların en önemli kurumlarından birisi idi. Özellikle dünya savaşından çıkmış tüm ülkelerin yaşadığı iç sorunların başında askerliğin bitmesiyle evlerine dönen insanların geçinme sorununa çözüm bulunması gerekiyordu. Kamu istihdam kurumları Çalışma Bakanlığı bünyesinde her ülkede farklı şekillerde ve farklı isimlerle benzer görevleri yürütmek üzerine kuruldu. Konumuz açısından özellikle İngiltere'deki kamu istihdam kurumunun ortaya çıkması ve günümüze kadar teşkilatlanma yapısı ve politikalarına bakılmıştır. Kamu istihdam kuruluşlarının tarihini anlamak için ikili bir ayırım yapmak doğru olacaktır. İlk kısım Kuruluştan İkinci Dünya Savaşına kadar olan dönem, ikinci kısım ise İkinci Dünya Savaşıdan sonraki dönem. İlk dönem sömürgeciliğin bitmeye yakın olduğu ve Dünya Savaşlarının başladığı dönemde devletlerin en önemli kurumu askeriye idi. Askeriye ya da Savunma Bakanlığı devletin bütün sınırlarına hâkim olabildiği için toplumun ihtiyacı olabilecek bütün işleri de yapmaktaydı.⁸⁷ Daha sonra Çalışma Bakanlığı kuruldu ve istihdam konusu bu bakanlık eliyle düzenlenmeye başlandı.

Çalışma Bakanlığı bünyesinde 1901 Fabrika ve Atölye Yasası, 1909 Kalkınma Fonu, 1907 tarihli Kadın İstihdamı Yasası, 1909 tarihli Ticaret Kurulları Yasası, 1911 Ulusal Sigorta Yasası, 1909 yılında İşçi Hareketleri Yasası gibi kanuni düzenlemeler ve yasalar uygulamaya alınmıştır. 1916'da kurulan Britanya Çalışma Bakanlığı, istihdam hizmetinin ulusal politikasını düzenledi ve ülke çapında bölgesel ve yerel ofisleri yönetti. Çalışma Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren İstihdam Servisi; Birinci Dünya Savaşı ile başlayan, 1929 ekonomik kriziyle devam eden ve İkinci Dünya Savaşıyla sonlanan dönemde daha çok silahlı ve ekonomik savaşa odaklı aracılık faaliyetleri yürütmüştür (Ekin, 2001, s. 114-115). Amerika'da da aynı tarihlerde istihdam hizmeti kurumu aynı görevleri yürütmüştür.

⁸⁷ Adam Smith'in Milletlerin Zenginliği eserinde o dönemin güvenlik kurumu olan Polis; 1. Temizlik, 2. Güvenlik, 3. Ucuz metalar ve mal bolluğu gibi hizmetleri sağlamak ile görevliydi. (Gürkan, 2013, s. 151-154).

İstihdam Servisi ancak 1946 yılından sonra klasik anlamda aracılık faaliyetleri yürütmeye başlayabilmiştir.

Birinci Dünya Savaşından galip çıkmış bir devlet olarak İngiltere'nin yerini Yeni Dünyanın güçlü aktörü olarak ortaya çıkacak Amerika Birleşik Devletleri'ne bıraktığı görülmektedir. Uluslararası düzenden kısmen soyutlanan İngiltere sadece uluslararası kuruluşlarda varlığını sürdürme kararı almıştır. Aynı dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nde ise devletin kurulmasından sonra endüstri ihtiyacı için İş Kanunu vb. düzenlemeler yapılmıştır. 3008 sayılı Kanunun hazırlıkları tamamlansa da ülkenin iktisadi dengeleri nedeniyle iş ve işçi bulma kurumunun fiziki olarak hayata geçmesi mümkün olmadı. Ama 3008 sayılı Yasa, bir iş ve işçi bulma örgütü kurulmadan, iş ve işçi bulma hizmetleri ile ilgili temel ilkeleri ortaya koymuştur. Özellikle 1932 yılından sonra, beş yıllık kalkınma planı yeni bir sanayi atılımı yapmak isteyen devlet bütün görevleri üzerine almış olarak en büyük işveren kimliğine bürünmüştür. Devletçi bakışın hâkim olduğu bu aracılık faaliyeti amme hizmeti olarak görülmüştür. Uzun aranın ardından 4837 sayılı kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 4).

Birinci Dünya Savaşından sonra kurulan yeni devletin kısa vadede İngiltere düzeyinde bir dönüşüm yapması mümkün değildi. Osmanlı Devleti'nden gelen kanun ve düzenlemelerin getirdiği birikim ile iş, işçi hakları gibi düzenlemeler yapılmış ve kurumsallaşması ise daha sonra olmuştur. Bu açıdan bakıldığında İngiltere İstihdam Servisi ile Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun faaliyetlerine tam olarak başlaması aynı tarihlere denk gelmektedir. Bu döneme dair uygulanan politikalar her iki devlet için uluslararası politikanın elverdiği savaş koşullarında gerçekleşmiştir. Her iki devletin ve istihdam kurumlarının uyguladığı politikalar da savaş dönemi hizmetleri ile ilgilidir. Her ne kadar Türkiye Cumhuriyeti İkinci Dünya Savaşına katılmamış olsa da savaşan güçlü devletlerin ülkenin siyasi, stratejik ve coğrafi konumu gereği tarafsız kalması istenmemiştir. Türkiye Cumhuriyeti ise devletin yeni bir savaş için hem ekonomik hem toplumsal olarak girmesinin mümkün olmadığı düşüncesiyle hareket etmesine sebep olmuştur.

3008 sayılı İş Kanununda İktisat Vekâleti (Ekonomi Bakanlığı) bünyesinde çalışması öngörülenin İİBK 14 Mart 1946 tarihinde Çalışma Bakanlığı ile beraber tesis edilmiş ve 15 Mart 1946 tarihinde çalışmalarına başlamıştır. İngiltere İstihdam Servisi'nin bu döneme ait resmi bilgileri diğer devletlere göre mahrem tutulmuştur. Diğer taraftan kurumsallaşma

açısından bakıldığında istihdam kurumunun kanuni yapısı üzerine düzenlemeler geri planda kalmıştır. Türkiye de ise kanuni ve fiziki kurumsallaşmasını giderek büyüten İİBK; 1950 sonrası yurtdışına işi gönderilmesiyle yabancı ülkelerle işbirliği sağlanmış ve yeni projelerin önü açılmıştır. Uluslararası alanda yaşanan 1973 petrol krizi ve etkisini göstermeye başlayan ekonomik sorunlar, petrol fiyatlarını artırmış ve petrol ambargosuyla büyük ülkeler de krizler başlamıştır. Her iki ülkenin de etkilendiği bu krizin hem ülke içinde hem de dış politikalarında önemli sonuçları olmuştur.

İngiltere İstihdam Servisi 1973 yılında yürürlüğe giren İstihdam ve Eğitim Yasası hükümetin işsizlik başta olmak üzere ekonomiye yönelik sorunlara çözüm bulmak amacıyla ortaya atılmıştır. Çalışma Bakanlığı etkisinde görevini sürdüren İstihdam Servisi sosyal yardım uygulamalarındaki değişiklikler nedeniyle faaliyetlerini yenilenmiş bir çerçevede sürdürmeye başlamıştır. 1973 yılına kadar İstihdam Servisi olarak yürütülen iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetleri artık *Jobcentre* (JC) ismi altında çalışmalarına devam etmiştir (<http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre>, 2023). Liberal düşüncenin hâkim olduğu İngiltere’de ücretli istihdam bürolarının kontrol altına alınmasını düzenleyen 96 numaralı ILO Sözleşmesini imzalamamıştır. 1951 yılında gündeme gelen konu 1973 yılında “İş ve İşçi Bulma Büroları Yasası” ile düzenleme altına alınmıştır (Sayın, 2002, s. 114). Türkiye de ise; 1978 yılında yapısal değişikliğe giden İİBK; giderek, Genel Müdürlük daire başkanlıkları biçiminde örgütlenmesini tamamlamıştır. Dönemin neoliberal politikaların tüm dünyayı etkilediği gibi Türkiye’yi de etkilemiş ve kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle neoliberal politikalar çerçevesinde serbestleşme artmış ve ticari olarak yeni bir döneme girilmiştir. Uluslararası aşmanın arttığı bu dönemde devletlerin ulusal ekonomileri dış dünya ile uyumlu hale gelmeye başlamıştır. İktisadi hayattaki bu değişim toplumsal düzeni etkileyecek tüm alanları değiştirmiştir. Uluslararası alanda yaşanan gelişmeler bir müddet sonra yerini rekabete bırakmış ve serbestleşme ekonomisiyle devletleri ülkeye döviz girmesini sağlayacak politikalara itmiştir. Küreselleşmenin getirdiği yenilikler kendini teknoloji alanında da göstermiş; bilgisayar teknolojilerinin artmasıyla birlikte işçi ihtiyacı da azalmıştır. Sektörlerin farklılaşması, kentleşmenin hız kazanması, bilinçsiz şehirleşmeye bağlı olarak toplumsal, sosyal, siyasal ve ekonomik sorunlar ortaya çıkmıştır. Yeni Dünyanın politikalarının en önemli sonuçları da ekonomiyle bağlantı olarak istihdam alanında olmuştur. Bu dönem İŞKUR tarihinde

kurumun yeniden yapılanması için “Değişim Öncesi Dönem ”ini şekillendirmiştir (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 14).

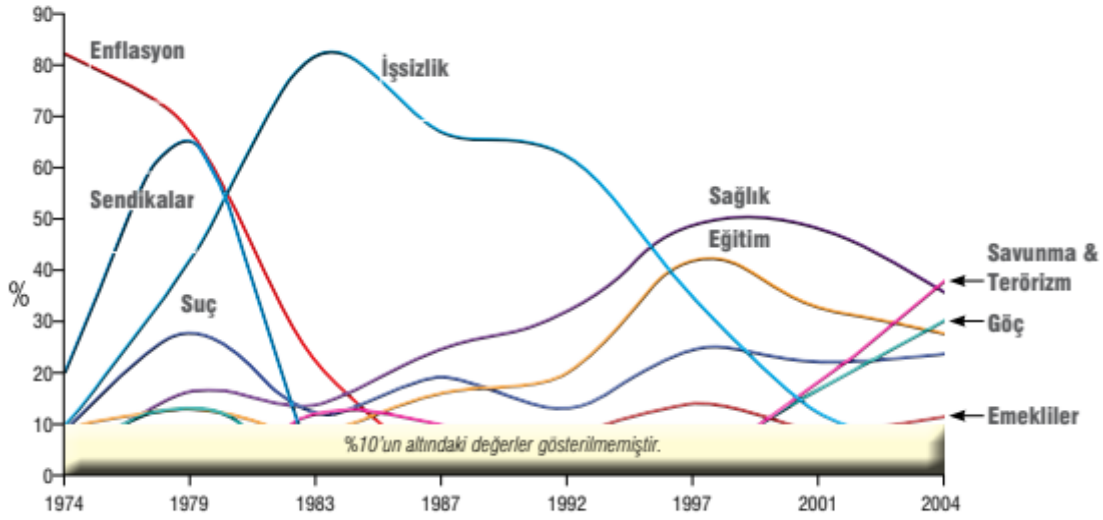
İşgücü piyasalarının liberalleşmesi olarak adlandırılan bu dönem piyasaların yeniden düzenlenmesi; ticarete kotaların kaldırılması, özelleştirme yoluyla kamu etkisinin sınırlandırılması, yerli ve yabancı sermaye desteğiyle sanayi ve diğer sektörlerin geliştirilmesi gibi bazı konular gündeme gelmiştir. İstihdam alanında ise devletin işgücü piyasasını korumacı rolünden çekilen özel istihdam bürolarının da hizmet vermeye başlaması yönünde düzenlemeler yapılmış ve özel istihdam büroları da işgücüne hizmet etmiştir. Küreselleşmenin getirdiği yapısal işsizlikle mücadele edebilmek için dünya genelindeki kamu istihdam kurumları, yeni işgücü piyasa politikalarına ağırlık vermeye başlamışlardır. Kamu istihdam kurumları, istihdam hizmetlerinin yanı sıra aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikalarında önemli adımlar atmışlardır. Genel olarak aktif işgücü piyasasında ücretlerin bir kısmının devlet tarafından karşılanması, mesleki becerilerin artırılması, iş ve meslek danışmanlığı gibi iş arama yöntemleri üzerine çalışmalar yapılmış ve programlar geliştirilmiştir. Pasif işgücü politikalarında ise; işsizlik sigortası ve yardımlar gibi programlar geliştirilmiştir (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 15).

1990 sonrası liberalleşme politikaları insanların köylerden şehirlere göç etmesine yol açmış ve yoğun göç süreci plansız şehirleşmenin önünün açmıştır. Plansız göç, eğitim, sağlık, ekonomi gibi alanlarda sorunlar ortaya çıkarmıştır. En önemli sorun ise köyden kente göçen insanlar istediği işi ve gelir kaynağını bulamış olmasıdır. Yeni Dünya düzeni emeğin korunamadığı bir süreci başlatmıştır. OECD ülkelerinde 1965’te ortalama %3,5 olan yapısal işsizlik 1994 yılında ortalama %8’e yükselmiştir. *Türkiye’de diğer OECD ülkelerine kıyasla daha yavaş olmasına rağmen benzer artışlar yaşanmış, 1996 yılında yapısal işsizlik oranı %7,5 olarak tespit edilmiştir* (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 18).

1980 sonrası İİBK *işsizlik sigortası çalışmaları mesleki eğitim kurslarının* açılması ve yaygınlaştırılması, *iş ve meslek danışmanlığı, yabancı kamu istihdam otoriteleri ile işbirliğinin artırılması dahilinde İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Reorganizasyonu Projesi ve Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi Toplum Yararına Çalışma Programlarının* hayata geçirilmesi gibi faaliyetler ön plana çıkmıştır (Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011, 2011, s. 19).

İngiltere’de 1970’lerde ön plana çıkan ve tüm dünyayı etkileyen Thatcherizm akımının mimarı ve İngiltere kamu reformlarının başlangıcı sayılan Muhafazakâr Parti iktidarının ve Thatcher döneminin etkilerinin olduğu bir dönemdir. 1979-1997 arası bu dönem İngiltere’nin kamu reformlarında önemli atılımlar yapıldığı dönemdir.

Şekil 18: İngiltere’de Kamuoyuna Göre En Önemli Sorunlar (1974-2004 Dönemi)



Kaynak: (Özen, 2008, s. 25)

1970’li yıllarda ülkelerin öncelikli konuları işsizlik, enflasyon gibi konulardı. 2000’li yıllara gelindiğinde sağlık, savunma ve eğitim gibi konulara evrilmiştir. İngiltere’de 1980 yıllarda başlayan İş Kulübü faaliyetleri ülkenin kuzey doğusundan etkili olan işsizlikle mücadele etmek için başlatıldı (<https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club>, 2023). 1990’larla birlikte istihdam hizmetleri küçük ofisler ile yerinde örgütlenmeyi seçerek performans odaklı çalışmalar başlatmıştır (Thuy Phan, Hansen , & Price , 2001, s. 138).

1980-2000 arasında İngiltere’de kamu politikalarındaki temel unsur kamusal verimliliğin artırılması ve kamu örgütlenmesinin bu yönde sağlanması olmuştur. Kamu borçlarının kontrol altına alınarak personel sayısının azaltılması yönünde çalışmalar yapılmıştır. Karar alma ve uygulamada hızlı ve etkili bir yapının oluşturulması amaçlanmıştır (Özen, 2008, s. 25).

Muhafazakâr Parti döneminden sonra iktidara gelen İşçi Partisinin iktidarda olduğu 1998 ve sonrası dönemde daha radikal kararlar alınmıştır (Özen, 2008, s. 7). 1997 yılında gerçekleşen hükümet değişikliği ile kamu kesimi reformlarının “Yönetim”i değişmiştir. Bu yönelimin

en önemli amacı kamu hizmetlerinin halka olan yararını artırmak ve kaliteli hizmet sunmak olmuştur. 1998 yılında Çağdaş Kamu Hizmetleri Raporu (Modern Public Services), 1999 yılında ise yeni hükümetin reform yaklaşımını ve stratejisini ortaya koyan Kamu Yönetiminin Modernleştirilmesi Raporu (Modernizing Government White Paper) yayımlanmıştır (Özen, 2008, s. 8). Raporlarda yönetimde modernleşme, güçlü liderlik, iyi iş planlaması ve gibi alanlara odaklanılmıştır. 1998 sonrası dönemde Kamu Hizmeti Sözleşmeleri konusu önemlidir. Kamu Hizmeti Sözleşmeleri (KHS) ile de ulusal ölçekteki amaç ve hedefler ile bunlardan sorumlu kurumlar belirlenmektedir.

KHS'ler;

- Birimlerin önemli yatırımların karşılığı olarak sunmayı planladıkları hizmetleri açıklar.
- Ulusal hedefler oluşturur.
- Hükümetin kilit önceliklerine ve kamu kurumlarını en çok ilgilendiren konulara odaklanır.
- Hükümet ve kamu kurumları arasında bir sözleşmeyi temsil eder.
- Kamu hizmetlerinden etkilenenlere karşı sorumlu bakanların taahhütlerini içerir (Özen, 2008, s. 37).

Hazine ile Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (Department for Work and Pensions) arasında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde Ekim 2007'de belirlenen bir KHS ve ona ait Hizmet Arzı Sözleşmesi örneği yer almaktadır.

Şekil 19: İngiltere Kamu Hizmeti Sözleşmesi(KHS)

KHS 7: İstihdam edilme şansını bütün kesimler için azami düzeye çıkarmak

Temel Göstergeler

1. Genel istihdam oranının yükseltilmesi
2. Genel istihdam oranları ile engelliler, yalnız ebeveynler, etnik azınlıklar, elli yaş ve üzerindeki, hiçbir niteliği olmayanlar gibi dezavantajlı grupların istihdam oranları arasındaki farkların azaltılması
3. Çalışma çağındaki işsizlerin sayısının azaltılması
4. İnsanların işsiz geçirdikleri sürelerin azaltılması

Hükümetin Öncelikleri

- Bireylerin kendileri için en uygun desteği alabilmelerinin sağlanması için daha esnek, kişiselleştirilmiş ve ihtiyaçlara uygun yeni bir yaklaşım geliştirilmesi
- Yalnız ebeveynlerin istihdam oranının artırılmasıyla çocuk yoksulluğunun önüne geçilmesi
- Sağlık sorunları olan veya engelli bireylerin istihdam edilme şanslarının artırılması ve sağlık sorunları yüzünden işten ayrılmalarının önlenmesi
- İstihdam politika ve programlarında işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan grupların odak alınmasının sağlanması ve bu grupların istihdam oranlarının ayrı olarak takip edilmesi
- İşgücü piyasasında yer almanın ve ilerlemenin teşvik edilmesi
- Sürdürülebilir istihdam ve ilerleme sağlanması
- İşverenlerle yürütülen ortak çalışmalarla işyerlerinde eşitliğin sağlanması ve çalışanların uzun dönemde fayda elde edebilmelerine yönelik işlerin geliştirilmesi
- Yerel idarelere daha fazla yetki devri suretiyle daha fazla neler başarabileceğinin kent stratejileri yoluyla test edilmesi

Hizmetten Sorumlu Olanlar

- Bu KHS için Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı Kabine Bakanı sorumlu bakandır. İlgili Kabine Komisyonu da KHS ile ilgili performans ve ilerlemeleri izleyecektir.
- KHS için Sorumlu Kıdemli Yönetici de (Senior Responsible Officer) Çalışma ve Emeklilik Bakanlığında Çalışma, Refah ve Eşitlik Grubu Genel Müdürüdür (Director General of the Work, Welfare and Equality).
- İnovasyon Bakanlığı, Çalışma, Girişim ve Düzenleyici Reform Bakanlığı, Öğrenme ve Beceri Konseyi ve Sağlık Bakanlığı yukarıda belirtilen önceliklerin gerçekleştirilmesinde KHS'ye katkı sağlayan kuruluşlardır

Kaynak: (Özen, 2008, s. 91).

İngiltere'de önemli bir kamu denetleme mekanizması olan KHS'ler özellikle icrai kuruluşların en büyüğü olan ve yaklaşık 75.000 çalışanı ile İş Merkezi (Jobcenter Plus) ile işsizliğe yönelik planlamaların denetlenmesi ve belirlenen hedeflere ulaşılmasından önemli

rol oynamaktadır. Türkiye’de buna benzer biçimde KHS’leri oluşturulmasıyla belirlenen hedefler ve siyasi sorumluluklar düzeyinde kamu reformu yapılmalıdır. Özellikle tüm kurumların hedeflere ulaşma yönünde daha reaksiyoner tavır almaları ve sürekli yeni politikalar geliştirmede teşvik edici olacaktır. Böylece tam istihdam sağlanmasa da, işsizliğin büyük oradan azaltılması ve işsizlik sürelerinin kısaltılması ile istihdam hedeflerine ulaşmak daha kolay olacaktır.

İŞKUR’da engelli istihdamı engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kayıplarının en az %40’ından yoksun olduklarını, yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık kurulu raporu ile belgeleyen vatandaşlarımız “engelli” statüsünde kayıt yaptırabilir. Meslekte çalışma güç kaybı oranı vb. oranlar dikkate alınmamakta olup tüm vücut fonksiyon kaybı oranına bakılmaktadır. Engelli sağlık raporunda çalışamaz ifadesi yer alıyorsa kişinin engelli kaydı yapılmamaktadır. (<https://www.iskur.gov.tr/>, 2023). Engelli istihdamı İngiltere’den farklı olarak İŞKUR bünyesinde yapılmaktadır. İngiltere’de ise *Remploy Employment Services* daha bağımsız sivil toplum kuruluşu benzeri şekilde hareket etmektedir. Her iki ülkenin kamu hizmetleri anlayışı ile bağlantılı bir durumdur.

3.2 İŞKUR İÇİN MODEL ÖNERİSİ

Gerek İŞKUR’un tarihsel süreçte yaşadığı değişimlerden edinilen kazanımları gerekse de incelenen ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının pozitif ayrıtıcı yönlerinden yola çıkarak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha hızlı reaksiyon gösterebilecek bir kamu istihdam kurumu teşkilat yapısının nasıl olması gerektiğine yönelik öneriler sıralanmaya çalışılacaktır.

İŞKUR için önerilecek olan teşkilat yapısının detaylarına sonuç bölümünde ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bu bölümde temel olarak bu model önerisine neden ihtiyaç duyulduğu, incelenen ülke kamu istihdam kurumlarından hangi özelliklerin Türkiye’de uygulanılabileceğine yönelik değerlendirmelere yer verilecektir.

Veriye dayalı politikanın önemi ve karar mekanizmalarının veri temelli olması gerekliliği çalışmanın genelinde değinilen bir husus olmuştur. Bu kapsamda Almanya’da bulunan İstihdam Araştırmaları Enstitüsü gibi bir yapının Türkiye’de faaliyete geçirilmesi veriye dayalı politika uygulama esasının daha da ön plana çıkarılmasının uygun olacağı

değerlendirilmektedir. Bu çerçevede İŞKUR bünyesinde “*Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Enstitüsü*” kurulabileceği önerilmektedir.

İşgücü piyasası açısından kırılgan grupların istihdama geçişlerinin desteklenmesi amacıyla bu kişilere özel politikalar geliştirebilmesi ve uygulanabilmesi amacıyla özel birimler kurulması gerektiği değerlendirilmektedir. Türkiye’de kadınların, engellilerin, gençlerin, eski hükümlülerin özel olarak desteklenmesi amacıyla yeni bir birim kurularak politika geliştirilmesi ve uygulanması gerektiği önerilmektedir. Bu çalışma kapsamında incelenen ülkelerden biri olan Japonya’da yaşlıların istihdama kazandırılması amacıyla özel birimlerin bulunması bu öneriyi destekler niteliktedir.

Bu çerçevede İŞKUR’un işgücü piyasası ihtiyaçlarına daha etkin ve hızlı cevap verebilmek adına bürünmesi gerektiği idari teşkilat yapısına ilişkin model önerisi sonraki bölümde detaylı olarak ifade edilmeye çalışılacaktır.

SONUÇ

Sanayi Devrimi ile birlikte geleneksel üretim koşulları makine odaklı üretim sistemi karşısında zayıflamıştır. İktisat tarihi açısından önemli bir gelişme olan makineleşme eski dünyanın “emek” olgusunu sistem dışına itmiştir. Çalışma biçim ve alanlarının da farklılaştığı yeni dünya düzeninde iş, işçi, istihdam, enflasyon ve para gibi işgücü piyasası ile bağlantılı konular da değişime uğramış, devletler çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler yapmaya başlamıştır.

Ulus devletlerin oluştuğu ve kurumsallaşmanın arttığı Birinci Dünya Savaşı sonrası dönemde işgücü piyasası alanında kamusal düzenlemeler yapılmış ve uygulanmaya başlanmıştır.

Ülkemizde de çalışma hayatına ilişkin mevzuat incelendiğinde 1921 ve 1924 Anayasaları, ilgili döneme ait en üst düzeydeki hukuk normlarıdır. Özellikle devlet eliyle doğan ve endüstrileşmeyi esas alan yaklaşım çerçevesinde yeni bir istihdam kurumu ile ilgili kanuni düzenlemeler yapılmıştır. 1942’de Milletlerarası Sözleşmeler gereği İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Kurulduğu dönem itibarıyla İİBK cihan harbinin ve ekonomik zorlukların etkisiyle Türkiye’nin öncelik sıralamasında geri planda kalmıştır. 1960’larda Batı Avrupa ülkelerine işçi gönderiminin hız kazanmasıyla önemli fonksiyon ifa eden İİBK, 1970’ler ve 1980’lerde kurumsal genişlemesini sağlamış ve birçok yenilikçi hizmeti sunmaya başlamıştır. Bununla birlikte 2000’lerin başına kadar teorik beklentileri karşılamaktan uzak kalmıştır. Kurum, dönemin ekonomik ve sosyal koşullarına uyum sağlayabilmek amacıyla yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duymuş ve bugünkü adıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne (İŞKUR) dönüştürülmüştür.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Türk kamu hayatının önemli kurumlarından biri olarak Türkiye’nin beşeri sermayesinin inşasında önemli rol oynamaya devam etmektedir.

Hayatın her alanında sürekli ve hızlı bir değişimin yaşandığı günümüz dünyasında kamu istihdam hizmetlerinin de nicelik ve nitelik yönüyle etkinliğinin artırılması önem arz etmektedir. İşgücü piyasalarını hem arz hem de talep yönüyle etkileyen bu dönüşüm süreci kamu istihdam hizmetlerinin sunumunda organizasyonel bir revizyonu gerekli kılmaktadır. Bu amaca binaen hazırlanan ve bir dizi reorganizasyon önerisi içeren “*Kamu İstihdam Kurumlarının İdari Teşkilat Yapısı ve Seçilmiş Ülke İncelemeleri*” adlı bu çalışma, seçilen

Ülkelerin kamu istihdam kurumlarının tarihi, geçirdiği dönüşüm ve bu kurumlar tarafından uygulanan politikaları esas alınarak oluşturulmuştur. Tarihsel bağlamda gerek Türkiye gerekse de Osmanlı İmparatorluğu ile uzun soluklu, siyasi, tarihi ve ekonomik geçmişi bulunan ve kurumsal olarak farklı yönetim ve örgütsel yapılanmalar sergileyen ABD ile İngiltere, Fransa, Almanya gibi kıta Avrupası lkeleri ve uzak doğu Asya lkesi olarak Japonya tez çerçevesinde ele alınmıştır.

Günümüzde bir “Genel Müdürlük” yapısı altında örgütlenmiş olan İŞKUR’un, yeni bir kurumsal değişim süreciyle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Özellikle Cumhuriyetimizin ikinci yzyılıının inşası için “Genel Müdürlük”ten “Bakanlık” yapısına evrilmi bir İŞKUR Türkiye’nin 2053 ve 2071 stratejileri için önemli fonksiyon ifa edebilecektir.

Yeni yüzyılda güçlü bir işgücü piyasası oluşturabilmek ve yeni bir istihdam hamlesi yapmak kaçınılmaz görünmektedir. Teknoloji ağı ile birlikte yeni i sahalarının ortaya çıktığı ve fiziksel çalışma koşullarının yerinin uzaktan çalışmanın aldığı görülmektedir. Bu yeni i düzeni, yeni çalışma şartları ve koşullarını da beraberinde getirmektedir. Uzaktan alıma kapsamında uygun i alanlarının belirlenmesi ve bunun tüm sektörlere yayılması gerekmektedir.

Kamu istihdam kurumlarının artan önemi, bu kurumların üzerlerine den görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için idari teşkilat yapılarının kritik bir rol oynamasını gerektirir. Bu bağlamda, esnek, dirençli ve çağın gereklerine uyum sağlayabilen bir idari yapı, kamu istihdam kurumlarının misyonlarını başarıyla yerine getirmelerinde hayati bir faktördür. Bu kurumların yüksek performans göstermesi ve hedeflerine ulaşması, idari teşkilat yapılarının sürekli gelişime açık ve yenilikçi olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Buradan hareketle Genel Müdürlük statüsünde tekilatlanmı olan ülkemizin kamu istihdam kurumu İŞKUR’un “Bakanlık” statüsüne yükseltilmesi ile daha etkin bir ileyie sahip olacağı değerlendirilmektedir.

Türkiye İ Kurumunun Başkanlığa geii, i dünyasındaki teknolojik ilerlemeler, artan işgücü mobilitesi ve küreselleşen ekonomi gibi nedenlerle zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca, i arama ve istihdam hizmetlerindeki yenilikler, eğitim ile i piyasası arasındaki bağların güçlendirilmesi ve sosyal yardım alıcılarının entegrasyonu gibi faktörler bu geii desteklemektedir. Bu dönüşüm, kurumun daha etkin, verimli ve çağın gereksinimlerine

uygun hizmet vermesini sağlayacak, böylece işgücü piyasasının dinamiklerini daha iyi yönetebilmesine olanak tanıyacaktır.

Türkiye İş Kurumunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve diğer paydaşlarla ilişkisi, iş birliği ve koordinasyon temeline dayanmalıdır. Bu ilişkiler, politika oluşturma, program geliştirme ve uygulama süreçlerinde etkili bir entegrasyon sağlayarak, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı ve etkili çözümler üretmeyi amaçlamalıdır. Kurumun, politika yapıcılarla ve diğer ilgili kuruluşlarla sürekli iletişim ve bilgi alışverişinde bulunması, işgücü piyasası verileri ve eğilimleri hakkında bilgilendirilmiş kararlar alınmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, işsizlikle mücadele, istihdamın artırılması ve sosyal güvenlik sistemlerinin güçlendirilmesi gibi ortak hedeflere ulaşmak için stratejik ortaklıklar ve iş birlikleri geliştirmek önem taşımaktadır.

İşgücü piyasasında yaşanan problemlerinin doğru teşhisi, hızlı ve etkin bir çözüm için son derece önem arz etmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasası gerek saha araştırmaları gerekse veriye dayalı analizlerle detaylı olarak incelenmeli ve yoğun bir araştırma alanı kabul edilmelidir. Buradan hareketle Başkanlık Sistemi ile yeniden şekillendirilecek İŞKUR'un münhasıran işgücü piyasası araştırmaları ile ulusal ve uluslararası düzeyde görevli ve tüm kurumları kapsayacak bir birim kurulması gereklidir. Bu birimin araştırma bulgularının ve çözüm önerilerinin karar alma süreçlerine entegre edilmesi çözüm noktasında hayati öneme sahip olacaktır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler yeni yaşam tarzlarını, yeni kültürler ve yeni bir insan modelini ortaya çıkarmıştır. Sosyal medyanın toplumlara olan etkisi düşünüldüğünde yeni bir iletişim aracı olarak bu teknolojik gelişmelerin iş, istihdam, eğitim alanlarına etkisinin olduğu görülmektedir. İşgücü analizlerinde sosyal medyanın istihdama katkısı araştırmalara dâhil edilmelidir. Bunlara ilave olarak tanınırlık ve görünürlük faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve etkin bir halkla iletişim stratejisinin yürütülmesi adına “Basın, Yayın, Tanıtım Biriminin” daha etkin bir hale getirilmesi ve geliştirilmesi en az müstakil daire başkanlığı seviyesinde örgütlenmesinin daha faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Değişen ve dönüşen işgücü piyasası, kamu istihdam kurumlarının hizmet sunumlarında da değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda hedef grup odaklı politika ve hedef grup odaklı eylem planları önem kazanmaktadır. Bu husus gerek 12. Kalkınma Planı'nda gerek

Orta Vadeli Program gerekse de diğer üst politika belgelerinde kendine yer bulmuştur. Özellikle kadın, genç ve engelliler gibi işgücü piyasası açısından kırılgan grupları önceleyen politikaların geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi ile ilgili bir birimin kurulması gerektiği değerlendirilmektedir.

İŞKUR'un yapısal değişikliğinin yanında insan kaynağının da bu değişime ayak uydurması zorunludur. İŞKUR'da diğer Kamu İstihdam Kurumları'nda (KİK) bulunan ancak İŞKUR'da mevcut olmayan çalışma pozisyonlarının tespit edilmesi, kurumu güçlendirmek ve hizmetlerini genişletmek için önemli bir fırsat sunacaktır. İlk Kayıt Görevlisi, Ön Büro Görevlisi, Müfettiş, Data Analisti, Kariyer Danışmanı, Mesleki Psikolog gibi pozisyonlar, iş arayanlara ve işverenlere sunulan hizmetlerin kalitesini artırabilir. Bu pozisyonların İŞKUR bünyesinde oluşturulmasıyla ilgili olarak atılabilecek adımlar şunlar olabilir:

- 1. İhtiyaç Analizi:** Her bir pozisyon için ayrıntılı bir ihtiyaç analizi yapılmalı, bu pozisyonların İŞKUR'un hizmet kalitesine nasıl katkı sağlayacağı belirlenmelidir.
- 2. Eğitim ve Gelişim Programları:** Yeni pozisyonlar için gerekli olan beceri ve yetkinliklerin belirlenmesi ve bu pozisyonlara atanacak personeller için eğitim programlarının geliştirilmesi.
- 3. İş Tanımları ve Rol Dağılımı:** Her bir yeni pozisyon için detaylı iş tanımları oluşturulmalı, mevcut çalışma yapısı içinde bu pozisyonların rol ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmelidir.
- 4. Pilot Uygulamalar:** Yeni pozisyonların etkinliğini ve katkısını ölçmek için pilot programlar düzenlenebilir. Bu, uygulamanın genişletilmeden önce geri bildirim toplamak ve gerekli düzenlemeleri yapmak için faydalı olacaktır.
- 5. Teknolojik Destek:** Özellikle Data Analisti ve Kariyer Danışmanı gibi pozisyonlar için gerekli olan teknolojik altyapı ve araçların sağlanması. Bu, veri analizi, kariyer planlama araçları ve mesleki rehberlik hizmetlerinin etkinliğini artıracaktır.
- 6. İş birliği ve Ortaklık:** Mesleki Psikolog ve Kariyer Danışmanı gibi rollerde, üniversitelerin psikoloji ve kariyer danışmanlığı bölümleriyle iş birliği yaparak, uzman desteği alınabilir.
- 7. Performans Değerlendirme:** Yeni pozisyonlara atanan personelin performansının düzenli olarak değerlendirilmesi, hizmet kalitesinin sürekli iyileştirilmesi için önemlidir.

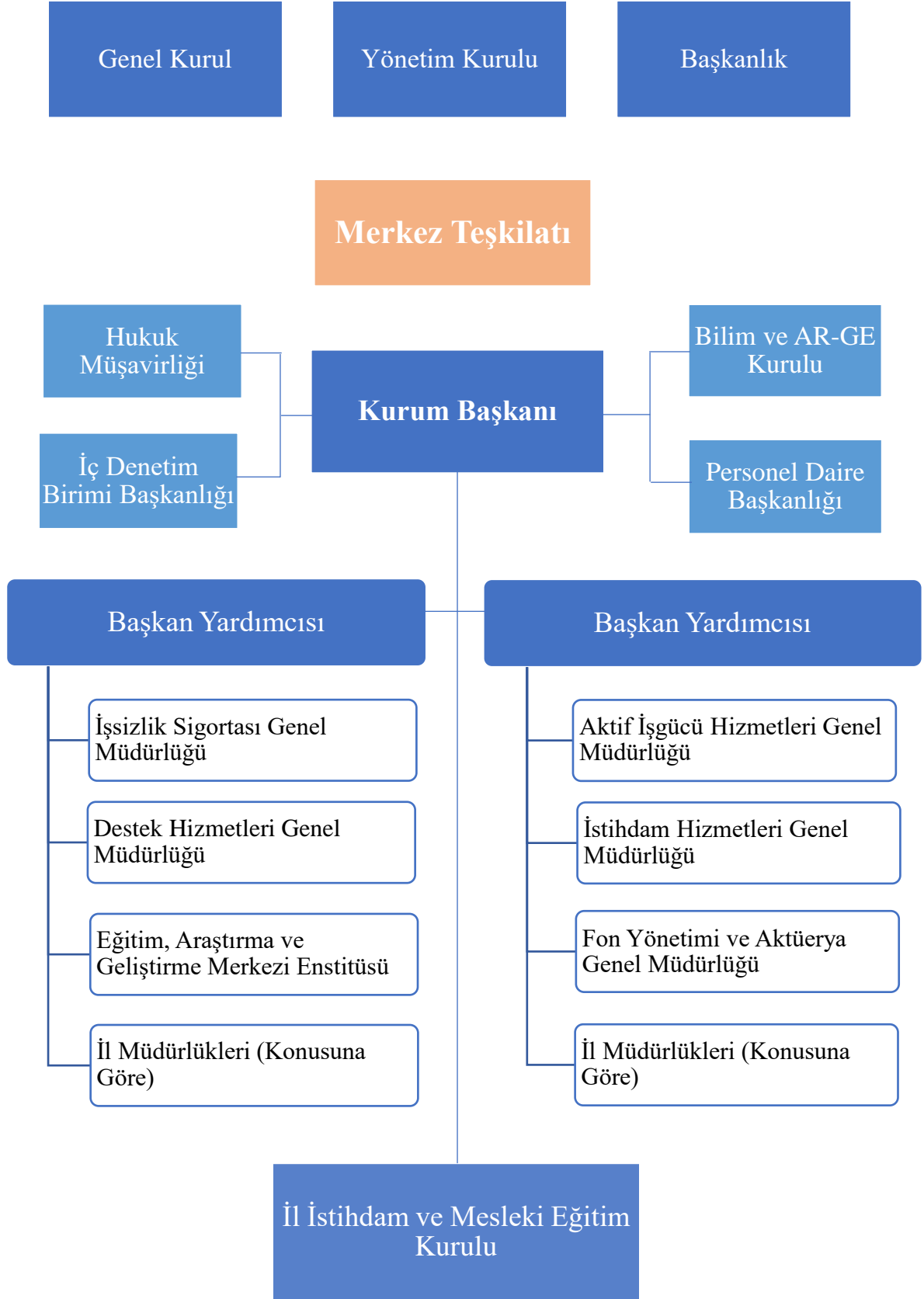
8. Bilgilendirme ve Tanıtım: İŞKUR'un genişletilmiş hizmet yelpazesinin iş arayanlar, işverenler ve genel kamuoyuna etkin bir şekilde tanıtılması.

Bu adımlar İŞKUR'un hizmet kalitesini artırmanın yanı sıra, iş arayan bireylerin istihdama katılımlarını destekleyecek ve işverenlerin nitelikli çalışanlara erişimini kolaylaştıracak şekilde hizmetlerini genişletmesine yardımcı olacaktır.

1946 yılında başlayan 2003-2009 ve 2011 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle dönüşüm yolculuğuna devam eden İŞKUR, istatistiki bakımdan incelendiğinde ölçülebilen temel faaliyetlerinde niceliksel olarak elde ettiği faydanın zirvesine ulaşmış durumdadır. Bu faydanın sürdürülebilir olmasını daha da önemlisi ifade edilen etkenler çerçevesinde niteliksel faydasını artırmak önem arz etmektedir.

Tüm bu gerekçelerle gerek UİS gerekse Kalkınma Planı ve diğer politika metinlerinde kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a verilen önemli sorumluluklar ancak tek çatı altında birleştirilmiş faaliyetler çerçevesinde ve "Başkanlık" olarak yapılanmış bir İŞKUR ile mümkün olabilecektir. Zira ifade edilen her bir alan birbirini etkileyen faaliyetleri ve bu faaliyetlerde uzmanlaşmış birimleri zaruri kılmaktadır. Tek çatı altında ve yüksek koordinasyon gereken bir organizasyon yapısı hem oluşan beklentinin karşılanmasına hem de sağlayacağı toplumsal pozitif dışsallığa önemli katkı sağlayacaktır.

Şekil 20: İŞKUR Başkanlığı Teşkilat Yapısı Önerisi



Uluslararası sistemin yaşadığı değişim İŞKUR’u kurumsal değişime zorlamaktadır. Yeni iş alanları ortaya çıkmakla birlikte yeni kavramlar ve düşünceler de ortaya çıkmaktadır. Yeni iş alanlarının ortaya çıkması ile işlerin yapıları, beceriler ve düşünceler köklü değişikliklere uğramaktadır. Yeni düzende işgücü mobilitesi hızlanmış ve boyut değişikliğine uğramış, kamu istihdam kurumlarının bu süreci yönetmedeki rolü artmıştır. İşgücü piyasasını etkileyen faktörler yerel ve ulusal olmaktan çıkmış küresel bir hal almıştır. İnsanı insan yapan bireysel ve toplumsal etken, değer ve yargılar dönüşmüştür.

Yapay zekâ destekli çalışma alanları fiziksel mekânların yerini dijital mekânlara dönüştürmüştür. Yeni eğitim anlayışı geleneksel kalıpları ve düşünceleri yıkmış teknolojik cihazlarla minimize bir eğitim alanı sağlamıştır. Zaman ve mekândan bağımsız eğitime ulaşma olanağı mekâna ve insana olan bağlılığı azaltmıştır. Ancak işgücü piyasası ile yakından ilişkili olan örgün eğitim süreçleri yapısal olarak derin ve karmaşık bir hal almış ve henüz, güçlü bir bağ kurulamamıştır.

Sosyal yardım alanlar ile işgücü piyasası arasındaki bağ neredeyse yok denecek kadar azdır. Özel istihdam büroları ile etkileşim zayıf ve geliştirilmeye açıktır. Özel istihdam bürolarının insan kaynağı ve erişim ağı kullanılarak yeni stratejiler geliştirilmelidir. Özellikle yerel birimlerin hizmet sunum anlayışı ve organizasyonel yapısında köklü değişim gereklidir. Özellikle küçük yerleşim birimlerinde yaşayan insanlara yönelik iş alanların oluşturulması, göçün ortaya çıkışına zemin hazırlayan nedenlerin azaltılmasına yardımcı olacak ve bölgesel kalkınma politikalarına katkıda bulunacaktır. Yerel düzeyde tarım, eğitim ve ekonomik programların geliştirilmesi ile şehirden köylere göç teşvik edilmelidir.

İşgücü piyasasına proaktif-aktif ve post-aktif müdahale süreçleri değişmiş, klasik aracılık faaliyetleri misyonunu tamamlamıştır. Yapay zekâ ve büyük veri odaklı teknoloji tabanlı uygulamalar ön plana çıkmıştır. E-öğrenme, dijital platformlar, yapay zekâ destekli öğrenme, sanal gerçeklik gibi araçlar önem kazanmıştır. Bu sebeple yapay zekâ üzerine yeni istihdam alanlarının ve AR-GE projelerinin geliştirilmesi gereklidir.

İŞKUR’un yeni bir kurumsal kimlik kazanması ve istihdam konusunda Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına damga vuracak adımlar atması ancak İŞKUR’un teşkilat yapısının genel müdürlükten başkanlığa evrilmesi ile mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

<https://www.destatis.de>. (2023).

<https://www.cnbc.com/2022/12/16/fbi-7-billion-lost-in-criminal-hacks-most-victims-small-businesses.html>. (2023).

<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>. (2023).

<https://www.remploy.co.uk>. (2023).

(www.tuik.gov.tr). (2023).

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

“İŞKUR Her Yerde”, İstihdamda 3i. (Ocak- Şubat- Mart 2011).

(2018). *Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing,.

(2023). www.myk.gov.tr. adresinden alındı

(2023). <https://www.iskur.gov.tr/>. adresinden alındı

(2023). <https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html>. adresinden alındı

(2023). <https://abilympics2023.com/uk/welcome/>. adresinden alındı

(2023). <http://www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html>. adresinden alındı

(2023). <http://www.jtuc-rengo.org/about/>. adresinden alındı

(2023). <https://www.mhlw.go.jp/english/index.html>. adresinden alındı

(2023). https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/. adresinden alındı

2024-2028 Dönemi İŞKUR Stratejik Planı. (tarih yok). 2024. <https://media.iskur.gov.tr/79931/2024-2028-stratejik-plani.pdf> adresinden alındı

(2019). *AB’de Sosyal Güvenlik Eğilimleri Raporu*. Ankara: SGK Yayınları Yayın No:172.

Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik Ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(2), 100-116.

Ağaoğulları, M. A. (2004). *Kent Devletinden-İmparatorluğa*. İstanbul : İmge Yayınları.

Alabaş, A. (2007). “Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR’un Önemi”. Ankara: Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı İşkur Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.

- Armaoğlu, F. (1995). *20. Yüzyıl Siyasi Tarihi, C. 1-2 (1914-1995)* (Cilt 1-2). İstanbul : Armaoğlu, Fahir,.
- Arnold, D. (1995). *Coğrafi Keşifler Tarihi* (Birinci Baskı b.). (O. Bahadır, Çev.) İstanbul : Alan Yayıncılık.
- Arpacı, M. (2014). “1930’lar Türkiye’sinde Devlet, Emek ve Toplumsal Uzlaşmanın Tanzimi: 3008 Sayılı İş Kanunu (1936)”. N. Kayar , & Ü. Güneş içinde, *III. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi – Bildiriler Kitabı III* (s. 69-79). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basımevi,.
- Bakanlığı, T. A. (tarih yok).
- Balducci, D., Gritz , M., & Jhonson, T. (1997). “The Role of Employment Services. C. O. Wandner içinde, *Unemployment Insurance in the United States Analysis of Policy Issues* (Cilt Chapter 11). Michigan: UpJhon Institute Press.
- Bass, J. P. (2023). “2022 Yıl Sonu RIAA gelir istatistikleri” . (Amerika Kayıt Endüstrisi Birliği. <https://www.riaa.com/wp-content/uploads/2023/03/2022- Yıl Sonu-Müzik-Sanayi-Gelir-Raporu.pdf> adresinden alındı
- Başkanlığı, T. C. (tarih yok).
- Brinkmann, C. (1999). “Controlling and Evaluation of Employment Promotion and The Employment Services in Germany”. *IAB Labour Market Research Topics, Institute for Employment Research*.
- Ceylan, Ö. (2019, Haziran). “3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması”. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(15), 85-102.
- chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2023.pdf. (2023, 10 10).
- Cihan Temizer, N. (2022). 19.Yüzyılda Batı’da ve Osmanlı’da Kadının Sosyal ve Ekonomik Hayattaki Yeri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 51-70.
- Copleston, F. (2004). *Felsefe Tarihi, Cilt 7, Bölüm 2* (Cilt Üçüncü Baskı). İstanbul : İdea Yayınevi.
- Coşkun, B. (2017). “Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Süreci”. *Turkish Journal of Marketing*, 2(3).

- Çelebi, C. (2020). *İstihdam Politikalarının Bölgesel Esaslı Farklaştırılmasına İlişkin Ülke Örneklerinin İncelenmesi Ve İşkur İçin Öneriler*. Ankara: Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Çelebi, C. (2020). Ankara: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Çöpoğlu, M. (1995). *İstihdam Hizmetinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Deniz, Ö. (2005). *Atatürk Dönemi'nde Çalışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu*. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Deniz, Ö. (2005). “Atatürk Dönemi'nde Çalışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu”. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,.
- DergiPark Akademik. (tarih yok).
- DPT . (1995). *“Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”*.
- Duell, N. (2010). “Activation Policies in Japan”. *Employment and Migration Working Papers*(113). Nicola Duell, “Activation Policies in Japan”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No: 113, OECD Publishing, 2010, p. 135. adresinden alındı
- Dünden Bugüne İŞKUR, 1946-2011. (2011). *(İŞKUR Yayın Numarası 357)*. Ankara: İŞKUR.
- Eğilmezgil, H. (2000). *Asya Ekonomik Mucizesi ve Türkiye (Japonya, Asya Kaplanları ve Türkiye*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Ekin, N. (2001). *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları. İstanbul Ticaret Odası Yayın No:30*. İstanbul.
- Ekinci, F. (2014). *Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Ekmel, Z. (1951). “İş ve İşçi Bulma Hizmeti Mahiyeti ve Vazifeleri”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,(4), 19-34.
- Ekonomist, T. (2020). The Economist.

- Emily A. Vogels, R. G.-W. (10 Ağustos 2022). "Gençler, sosyal medya ve teknoloji 2022" (Pew Araştırma Merkezi,),. <https://www.pewresearch.org/internet/2022/08/10/gençler-sosyal-medya-ve-teknoloji-2022/> adresinden alındı
- Ezer, B. (2016). "Tarihçesi ve Bugünü İle Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sisteminin Esasları". *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(3), 87-122.
- Geçkin, B. (2021). *19. Yüzyılda Japonya’Nin Meiji Restorasyonu Ve Japonya’Nin Modernleşme Yolundaki Anayasal Süreci İle Japon Modernleşmesinin Osmanlı Devleti Modernleşmesi İle Kiyaslanması*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi S.B.E. Ululararasi İlişkiler Bölümü Y1 Tezi.
- Genel, M. M. (2014). Dünyanın Önde Gelen Kamu İstihdam Kurumlarından Bazılarının İstihdam Arttırıcı Politikalarının İncelenmesi Ve İşkur İçin Öneriler. Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Giguère, S. (2008). *Giguère, S. (2008). More Than Just Jobs Workforce Development in a Skills-Based Economy (S. Giguère (Ed.)).* OECD: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264043282-en%5Cnhttp://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8408021e.pdf?expires=1360926654&id=id&accname=ocid194948&checksum=B15FB5C8F46C3CF7173C6722CFF4666B> adresinden alındı
- Gökçe, Y. (2003). *Türkiye’de Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluşu ve İlk Çalışma Bakanı Sadi İrmak’ın Hizmetleri (1945-1947)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Y.L. Tezi.
- Görücü, İ. (1999). *İş ve İşçi Bulma Yöntemi Çeşitli Ülkelerde İş ve İşçi Bulma Yöntemine Yaklaşımlar ile Türkiye’deki İş ve İşçi Bulma Kurumu Uygulamasının Karşılaştırılması*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gürkan, C. (2013). Adam Smith’in Police Kavramı, FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi). *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*(16).
- Habermas, J. (2003). *Kamusallığın Yapısal Dönüşümü*. (T. B. Sencer, Çev.) İstanbul .
- Hasgüler , M., & Uludağ, M. (2018). *Devletler Arası ve Hükümetler-Dışı Uluslararası Örgütler*. İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- HeikeBoeltzig, B., & ChujiSashidab, O. (2013). Journal of Vocational Rehabilitation. *The vocational rehabilitation service system in Japan*(38), 169–183.
- Hobsbawm, E. J. (1996). *Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırılıklar Çağı*. (Y. Alogan, Çev.) Sarmal Yayınevi.

Hobsbawm, E. J. (2003). *Sermaye Çağı 1848-1875* (2. Baskı b.). (B. S. Şener, Çev.) Ankara : Dost Kitabevi Yayınları.

<http://www.jtuc-rengo.org/abou>. (2023).

<http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre>. (2023).

<http://www.metamute.org/community/your-posts/brief-history-jobcentre>. (2023).

<https://archive.wikiwix.com/cache/index2.php?url>. (2023).

https://en.wikisource.org/wiki/Dictionary_of_National_Biography,_1912_supplement/Hill,_Alsager_Hay. (2023).

https://findajob.dwp.gov.uk/sign-in?employer=1&after_login=%2Femployer. (2023).

<https://lightcast.io/resources/blog/demand-for-ai-skills-continues-climbing>. (2023).

<https://nationalcareers.service.gov.uk/about-us>. (2023).

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/>. (2023, 11 10).

<https://ourworldindata.org/internet>. (2023).

<https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>. (2023).

<https://qa.history.com/topics/great-depression/social-security-act>. (2023).

<https://tradingeconomics.com/united-states/forecast>. (2023, 10 29).

<https://wapes.org/?lang=en>. (2022).

<https://web-japan.org/>. (2023).

<https://www.arbeitsagentur.de>. (2023).

<https://www.bls.gov/opub/mlr/2023/article/industry-and-occupational-employment-projections-overview-and-highlights-2022-32.htm>. (2023).

<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2023/2023-10-09-apothekenumschau.html>. (2023, 10 08).

<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2023/2023-10-09-apothekenumschau.html>. (2023).

<https://www.britannica.com/place/United-States/The-second-New-Deal-and-the-Supreme-Court>. (2023, 10 29).

<https://www.britannica.com/place/United-States/The-second-New-Deal-and-the-Supreme-Court>. (2023).

<https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/>. (2023, 02 01).

<https://www.cairn.info/laval--9782847342543-page-53.html>. (2023).

https://www.cdc.gov/pcd/issues/2020/20_0130.htm. (2023, 09 09).

<https://www.census.gov/library/stories/2022/06/internet-crushes-traditional-media.html>. (2023).

<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/united-states/#geography>. (2023, 10 29).

<https://www.denkfabrik-bmas.de/>. (2023, 08 10).

<https://www.dol.gov/agencies/eta>. (2023).

<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/dolchp01>. (2023, 10 08).

<https://www.dol.gov/general/aboutdol/history/webid-nixonford>. (2023, 10 10).

<https://www.dol.gov>. adresinden alındı

<https://www.encyclopedia.com/history/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/employment-service-us>. (2023).

<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>, . (2023).

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-801/uslm/COMPS-801.xml>. (2023, 10 08).

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-801/uslm/COMPS-801.xml>. (2023).

<https://www.healthsystemtracker.org/chart-collection/health-expenditures-vary-across-population/>. (2023, 09 27).

<https://www.history.com/topics/great-depression/works-progress-administration>. (2023).

<https://www.ilo.org>. (2023).

<https://www.infoworld.com/article/3621752/the-great-cloud-computing-surge.html>. (2023, 11 10).

<https://www.iskur.gov.tr>. (2023). <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/>.

<https://www.jsrpd.jp/en/about-us/history/>. (2023).

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050. (2023).

- <https://www.personneltoday.com/hr/the-uk-public-employment-service-100-years-on/>. (2023).
- <https://www.pole-emploi.org/accueil/>. (2023).
- <https://www.samhsa.gov/data/report/2021-nsduh-annual-national-report>. (2023, 08 12).
- <https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>. (2023, 10 08).
- <https://www.ssa.gov/history/reports/ces/cesbookapen4.html>. (2023).
- <https://www.statista.com/outlook/tmo/it-services/it-outsourcing/united-states>. (2023, 07 29).
- <https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club>. (2023).
- <https://www.theguardian.com/money/2011/jan/29/join-the-job-club>. (2023).
- <https://www.therobotreport.com/a3-robot-sales-reach-a-new-high-in-2022/>. (2023).
- <https://www.unedic.org/>. (2023).
- <https://www.unedic.org/assurance-chomage-en-france/qui-dfinit-les-regles-de-l-assurance-chomage>. (2023).
- <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/gaming-pandemic-lockdowns-pwc-growth/>. (2022, Temmuz 28).
- IDB, WAPES and OECD. (2015). <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>. The World of Public Employment Services. adresinden alındı
- IDB, WAPES and OECD. (2015). <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-World-of-Public-Employment-Services.pdf>. The World of Public Employment Services. adresinden alındı
- İŞKUR 12. Genel Kurul Raporu. (tarih yok).
- İŞKUR. (2023/1). *2022 Yılı Faaaliyet Raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/67302/2022-yili-faaliyet-raporu.pdf> adresinden alındı
- İŞKUR Veri Tabanı. (2023). *İŞKUR Veri Tabanı*. Türkiye İş Kurumu 2022 Yılı Faaliyet Raporu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- jeed.* (tarih yok). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jeed.go.jp/english/u603g2000000008u-att/u603g200000000fi.pdf>, adresinden alındı

- Kaya, Ö. (2007). *Japonya'nın, Türkiye-Japonya İşbirliği Işığında ABD Ve Bölge Devletler Ile Olan Stratejik Yaklaşımlar*. Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Y.L. Tezi.
- Kıran, M. (2013). *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sisteminde İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Almanya'daki İşsizlik Sigortası Uygulamasının Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası Uygulaması İle Karşılaştırması*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uzmanlık Tezi.
- Koç, V. (2020). *Türkiye'de Kamu İstihdam Kurumlarının Dönüşüm Sürecinde İş Ve Meslek Danışmanlığı: Taşra Teşkilatına İlişkin Bir Model Önerisi*. Isparta : Isparta Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi.
- Koç, Y. (2000). *Türkiye-ILO İlişkileri. TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No:44*.
- Laski, H. J. (1937). *Liberty in the Modern State*. Harmondsworth: Penguin.
- Leach, R. A. (1905). *The Unemployed Workman Act*. Rochdale: Local Government Printing and Publishing Company.
- Lordoğlu , K., & Özkaplan, N. (2018). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Macmillan, M. (2003). *Paris 1919: Dünyayı Değiştiren Altı Ay*. (B. Dişbudak, Çev.) ODTU Yayıncılık.
- McNeill, H. W. (2008). *Avrupa Tarihinin Oluşum (Birinci Baskı b.)*. (Y. Kaplan, Çev.) İstanbul : Külliyyat Yayınları.
- Mevzuat. (tarih yok).
- Neocleous, M. (2011). *Güvenlik, Şiddet ve Savaş*. (G. Çorbacıoğlu, & E. Embel, Çev.) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Neocleous, M. (2013). *Toplumsal Düzenin İnşası Polis Erkinin Eleştirisi*. (A. Bekmen, Çev.) İstanbul : H20 Kitap.
- Neocleous, M. (2014). *Güvenliğin Eleştirisi*. (T. Ok, Çev.) Ankara: NotaBene Yayınları.
- Neocleous, M. (2014). *Savaş Erki, Polis Erki*. ((. B. Aydaş), Çev.) İstanbul: NotaBene.
- Neocleous, M. (2015). *Devleti Tahayyül Etmek*. (A. Sarı, Çev.) Ankara: NotaBene Yayınları.
- OECD. (1999). *The Public Employment Service in The United States*. Paris: OECD Publications.
- OECD. (2014). *Connecting People with Jobs Activation Policies in the United Kingdom*. Paris: OECD Publishing.

- Öksüz, N. (Şubat- Haziran 2016). “İŞKUR 70 yıldır İstihdam İçin Çalışıyor”. (19). Ankara: İŞKUR İstihdamda 3.
- Özdemir, F. (2019). *Aktif İstihdam Politikaları Açısından Türkiye-Almanya Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özen, S. (2008). *Birleşik Krallık'ta Kamu Yönetimi Reformları* (1. Baskı b.). Ankara: British Council Türkiye.
- Özgüler, V. C. (2007). *İş Arama Teorisi Sosyal Ağlar ve İnternet*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınlar.
- Özmerit Koçer, Ş. (2014). *Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları*. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Özsunar Azman, F. (2020). *Avrupa Birliği'nde Genç İşsizliğiyle Mücadele Politikaları Ve Türkiye İçin Öneriler*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Pat, T. (1982). *The Foundations Of The Welfare State*. London: Longman. <https://archive.org/details/foundationsofwel0000tha> adresinden alındı
- Pelt, M. (1998). *Tobacco Arms & Politics*. Copenhagen: Museum Tusulanum Press. 10 20, 2023 tarihinde <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/yaman-toruner/nazi-almanya-si-ve-ekonomi-2686861> adresinden alındı
- Pirenne, H. (2013). *Ortaçağ Avrupa'sının Ekonomik ve Sosyal Tarihi* (6 b.). (U. Kocabaşoğlu, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Pirinççi, F. (2005). *Alman Dış Politikasında Süreklilik ve Değişimin Alman Bölünmüşlüğü Bağlamında Analizi*. *U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXIV(2), 1-23.
- Riley, R. (2011). *The Introduction of the Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts*. Department for Work and Pensions, Research Report No:781.
- Riley, R. (2011). *The Introduction of the Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts*.
- Roberts, J. (2015). *Avrupa Tarihi*. (F. Aytuna, Çev.) İstanbul : İnkılap Kitabevi.
- Roosevelt, F. D. (17 Ocak 1935). 'Message to the Congress on Social Security'. *Public Papers içinde*, 4.
- Sander, O. (1996). *Siyasi Tarihi 1918-1994* (5. Baskı b.). Ankara: İmge Kitabevi.

- Sayın, A. K. (2002). Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No:324.
- Selek Öz, C. (2008). “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”. *21(5-6)*, 18-30.
- Sheri, B. (2012). *Sosyal Demokrasi Dönemi İki Dünya Savaşı Arasındaki Dönemde Avrupa*. (Ö. Ordu, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- "*Sosyal medya bilgi formu*". (2021, Nisan 7). <https://www.pewresearch.org/internet/fact-sheet/social-media/> adresinden alındı
- Sözer, A. N. (1994). “Türkiye’de İş Aracılığı Faaliyetleri”. *Çimento İşveren Dergisi*, 8(6).
- Sözer, A. N. (1994). “Türkiye’de İş Aracılığı Faaliyetleri”. *Çimento İşveren Dergisi*, 8(6).
- Subaşı, E. (2018-1). ‘Kapitalizmin Şafağında: Kent, Polis ve Güvenlik’. *Kent Araştırmaları Dergisi*, 9(23).
- Şahin, O. (2014). Federal Almanya’da İşsizlik Sigortasına Yönelik Yeni Düzenleme Önerisi: İşsizlik Sigortasının Özelleştirilmesi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi),.
- Şanlıoğlu, Ö. (2010). Almanya’nın Birleşmesinin 20.yılı: Ekonomi Politikalarının Başarısı Açısından Bir Değerlendirme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Resmi Gazete. (tarih yok).
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (tarih yok).
- Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye Ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşkıran, E. (2022). *Türk Yönetim Tarihinde İş Ahlaki Ve Ahilik Geleneği: Lonca Teşkilatının Günümüz Esnaf Örgütlenmesine Etkisi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü YL Tezi.
- The Journal of Academic Social Science Studies (JASSS). (tarih yok).
- Thuy Phan, Hansen , E., & Price , D. (2001). *The Public Employment Services in a Changing Labour Market, International Labour Organization* (Cilt First Published,). Geneva.
- Tomas, M. (1976). *The Human Market Place: An Examination of Private Employment Agencies*. New Brunswick, New Jersey,: Transaction Books.
- TÜİK Haber Bülteni Sayı 49390. (23 Mart 2023).
- TÜİK Haber Bülteni, Sayı 49685. (06 Şubat 2023). .

- Türker, E. (1977). "İşçi Sendikaları Açısından Sendika Özgürlüğü Ve Bu Özgürlüğün Güvencesi". *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, 13(1), 340-356.
- Uyanık, M. (2018). Almanya Sosyal Yardım Sistemi ve Sosyal Hizmet Uygulamaları. Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Vergara, F. (2006). *Liberalizmin Felsefi Temelleri Liberalizm ve Etik* (1. Baskı b.). (B. Arıbaş, Çev.) İstanbul : İletişim Yayınları.
- Vogels, E. A. (19 Ağustos 2021). "Amerika'nın kırsal, kentsel ve banliyöleri arasında bazı dijital uçurumlar devam ediyor". (Pew Araştırma Merkezi, <https://www.pewresearch.org/short-reads/2021/08/19/kırsal-kentsel-ve-banliyö-amerika/> arasında bazı-dijital-bölmeler-devam ediyor adresinden alındı
- Wadauer , S., Buchner , T., & Mejstic , A. (2012). "The Making of Public Labour Intermediation: Job Search, Placement and the State in Europe", *International Instituut voor Sociale Geschiedenis,, J Special Issue*.
- Walwei, U. (1998). "Job Placement in Germany: Developments Before and After Deregulation". *Institute for Employment Research, IAB Labour Market Research Topics*(31).
- www.arbetsformedlingen.se. (2019).
- www.ilo.org. (2022).
- www.wecglobal.org. (2023).
- Yazıcı, R., & Yazıcı, A. (2019). Yeni Küresel Düzendeki Alman Ekonomisinin Lokomotifi: Mittelstand. M. E. Ali Ayata içinde, *Küreselleşmenin Krizi: Yeni Güç Dengeleri İçinde* (s. 443-460). Efe Akademi Yayınları.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı Ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 1-29.

ÖZGEÇMİŞ

Çağrı KARAOĞLU, 1989 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Ankara'da tamamladı. 2013 yılında Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun oldu.

2017-2020 yılları arasında Gelir İdaresi Başkanlığında Gelir Uzmanı olarak görev yaptı. 2020 yılından beri Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.