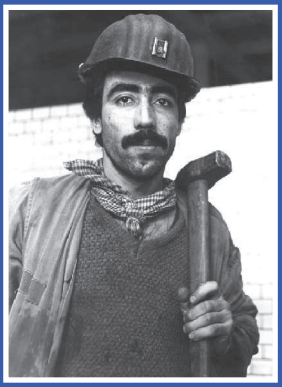
İŞKUR

DÜNDEN BUGÜNE

from PAST to PRESENT

1946 - 2011



TÜRKİYE İŞ KURUMU
TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

DÜNDEN BUGÜNE

from PAST to PRESENT

1946 - 2011

TÜRKİYE İŞ KURUMU
TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TURKISH EMPLOYMENT AGENCY
Atatürk Bulvarı No: 133
Bakanlıklar - Kızılay / ANKARA
Tel: (+90 312) 425 76 24
www.iskur.gov.tr

ISBN: 978-975-455-158-7

İŞKUR Yayın Numarası / İŞKUR *Publishment Number*: 357

Koordinatör / *Coordinator*
Nurullah EKER: Dış İlişkiler Dairesi Başkanı / *Head of the Department of Foreign Relations*

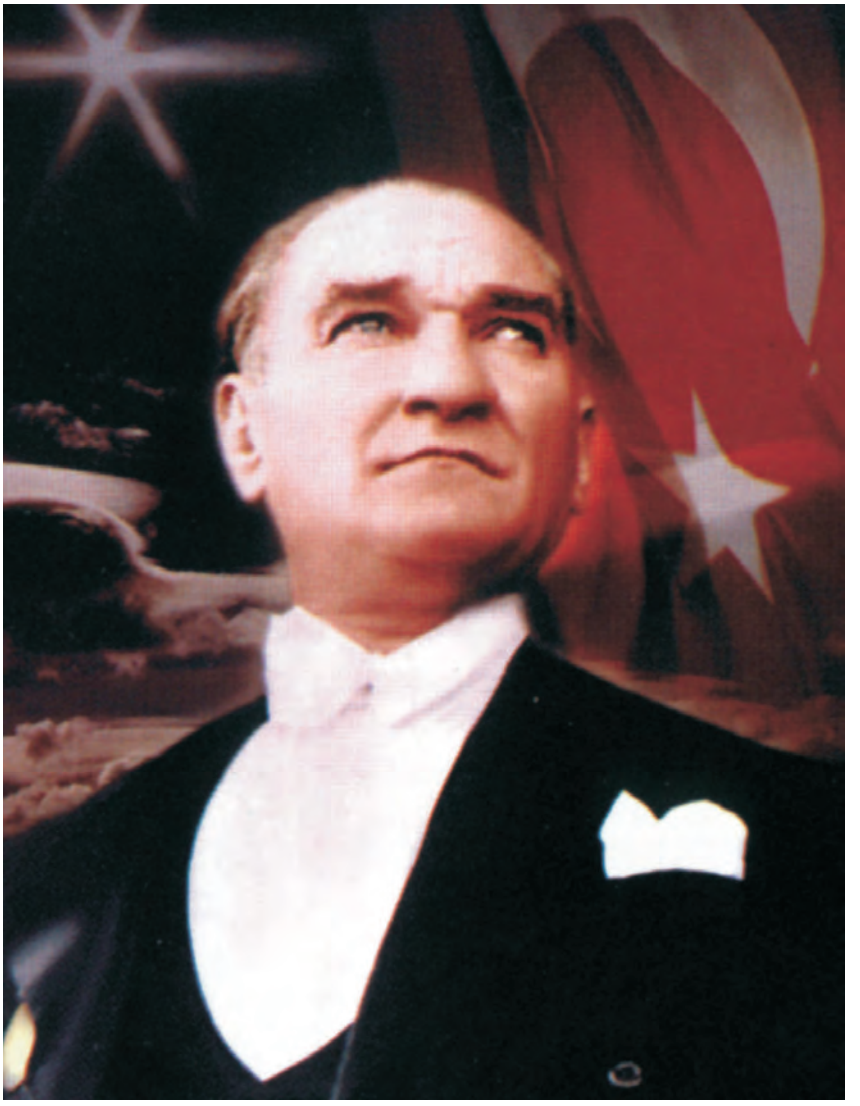
Editör - Dış Kapak Tasarımı / *Editor - Outer Cover Design*
Uğur TUNÇ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*

Hazırlayanlar / *Prepared by*
Abdurrahman ÖZEN**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Bilge ÇAKIR**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Burçak OVALI**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Çiğdem GENÇ**:** Eğitim Uzmanı / *Training Expert*
E.Gözde ÖZELGE**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Emrullah ULUDAĞ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Gizem D. KAYATAŞ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Uğur TUNÇ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*

Katkıda Bulunanlar / *Contributors*
Faruk ŞAHİN**:** İstihdam Dairesi Başkanı / *Head of the Department of Employment*
Hüseyin AZMAZ**:** İş Arayan Hizmetleri Şube Müdürü / *Branch Manager of Services for Job Seekers*
Elif ŞAHİN**:** Projeler Şube Müdürü / *Branch Manager of Projects*
Gökhan Sait GÜNDÜZ**:** İstihdam ve Meslek Uzmanı / *Employment and Occupation Expert*
Yücel KARAKOYUN**:** İstihdam ve Meslek Uzmanı / *Employment and Occupation Expert*
Nazan ÖKSÜZ**:** İstihdam ve Meslek Uzmanı / *Employment and Occupation Expert*
Oğuzhan KÜPELİ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Aslı ÇOBAN**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Ülkü Seda BOŞDURMAZ**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Hakan ÖZER **:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Ferhat ATAR**:** İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı / *Employment and Occupation Expert (Assistant)*
Nihal GÜNEYLİ**:** Mütercim / *Interpreter*
Nezahat ÇOLAK BAŞGÜL**:** Şef / *Chief*
Cemal SALMAN**:** Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni / *Data Processing and Control Operator*

Ankara, 2011

Basım Yeri:
LAZER OFSET Matbaa Tesisleri San. Tic. Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. 95/1-A İskitler / ANKARA
Tel: 0 312 341 23 70 72 Fax: 0 312 342 28 98
www.lazerofset.com.tr - lazerofset@mynet.com
T.C. Kültür Bakanlığı Yayıncı Sertifika No: **15108**



Milletin saadetine çalışmak, kendi saadetine çalışmak demektir.
Working for the welfare of the nation means working for your own welfare.

M. Kemal ATATÜRK
Türkiye Cumhuriyeti Kurucusu
Founder of Turkish Republic

İŞKUR

Prof. Dr. Ömer DİNÇER
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Minister of Labour and Social Security

Geçtiğimiz 10 yılın son çeyreği, dünyada ekonomik veriler açısından sıkıntılı geçen, 'küresel ekonomik kriz'in her yönden kendini hissettirdiği bir dönem olmuştur. Gelişmiş mali piyasalarda görülen sıkıntının, hızla diğer ülkelerin ekonomilerine de sıçramasıyla, dünya, 2008 yılının sonlarına doğru tam anlamıyla küresel çapta bir krizle karşı karşıya kalmıştır. Genel değerlendirmeler, 1929 Büyük Mali Bunalımı ya da 1973 Petrol Krizi'nden daha derin olan bu krizin bütün ülkeleri etkilediğini belirtmektedir. 2008 yılında başlayan ve tüm dünya ülkelerini etkileyen küresel ekonomik kriz, etkilerini azaltarak da olsa halen devam ettirmekte olup, büyük çaplı bu ekonomik sarsıntı, gelişmiş-gelişmemiş ayrımı yapmadan diğer bütün ülkeleri olduğu gibi, ülkemizi de etkilemiştir.

Ancak, ülkemiz ekonomisi üzerindeki etkisi diğer ülkelere kıyasla sınırlı olmuştur. Sınırlı kalmasındaki en önemli etken daha kriz başlamadan ve kriz esnasında pek çok ekonomik önlemin zamanında devreye sokulması, gerekli düzenleme ve önlemlerin zamanında alınmış olmasıdır. Hükümetimiz, küresel krizin etkilerini en aza indirebilmek amacıyla daha sürecin başlarında tedbirlerini almış, süreci sürekli kontrol altında tutarak başarılı bir 'kriz yönetimi' sergilemiştir.

The last quarter of the last decade became a thin time for the economical parameters in which 'global economic crisis' made itself felt in all aspects. Since the economic troubles seen in the developed financial markets spreaded in a rapid way to the other countries' economies, the world, in the strictest sense of the word, faced with a crisis which was at global size towards the end of 2008. General assessments indicate that this experienced global crisis which is regarded as more severe than The Great Depression of 1929 and The Oil Shock of 1973, affected all of the countries. The global economic crisis which began in 2008 and affected all of the countries, still has influences on countries in a decreased manner, and this severe economic crisis which didn't make any distinction between have and have-not developed countries, had also influences on our country like all of the other countries.

But the effects of this economic crisis on our country's economy remained limited in comparison to the other countries' economies. The most important factor which kept the adversary effects of this crisis limited is, putting many economic precautions into operation and taking necessary measures and making required arrangements promptly on the eve of the crisis and during the crisis. Our government, took necessary precautions right at the start of the process of the global crisis in order to diminish negative effects of it, and displayed a successful 'crisis management' by keeping the process steadily under control.

Küresel kriz nedeniyle bütün göstergelerde olduğu gibi, işsizlik oranlarında da dünya çapında olumsuz bir tablo açığa çıkmıştır. Ülkemizde sosyo-ekonomik zeminin yarattığı yapısal ve geçiş evresine dayalı sorunlara küresel çaplı krizin de eklenmesine rağmen, işgücü piyasasında son yıllarda yakalanan istikrarlı ve olumlu tablo dirençli yapısını sürdürmüştür.

Krizin çapı büyümeden ortaya konan politikalar sayesinde, sorunların ortaya çıkması ve büyümesi beklenmeden önleyici tedbirler alınmış; krizin muhtemel tahribatı mümkün olduğunca azaltılmıştır. Henüz kriz derinleşmeden uygulamaya konan istihdam ve teşvik paketleri, bazı mevzuat değişiklikleri ve yeni uygulamalarla, işsizlikle mücadelenin iktisadi, hukuki ve idari zemini sağlamlaştırılmış, 'kısa çalışma' uygulamasının kapsamı genişletilmiştir. Aldığımız tedbirlerle ülkemiz krizden en erken çıkan ve kriz sonrasında en hızlı büyüyen ülkelerden birisi konumunda olmuştur.

Tüm dünyada yaşanan bu olumsuz tablodan ülkemizin en az seviyede etkilenmesinin ardındaki ana aktörlerden biri de üzerine düşen görevleri başarıyla yerine getiren Türkiye İş Kurumu'dur. Yaşanan bu süreçte ürettiği aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını etkin bir şekilde uygulayan Türkiye İş Kurumu'nun önemi bir kez daha anlaşılmış, Kurum'un işgücünü ve işvereni buluşturmanın yanında üstlendiği hizmetlerin faydaları gözle görülür hale gelmiştir.

Özellikle son yıllarda ortaya koyduğu yenilikçi anlayış ile birçok alanda ön plana çıkan Türkiye İş Kurumu, önemli projelere imza atmıştır. Projeler kapsamında Kurum, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işsizlerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik aktif işgücü programları (AİP) çerçevesinde Mesleki Eğitim Kursları, Girişimcilik ve İşbaşı Eğitim Programları (İEP) uygulamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ile imzaladığı protokol ile uygulamaya konulan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)/Beceri'10 Projesi mesleki eğitimlere ilişkin olarak uygulamaya konulan en güncel projedir. Proje kapsamında, belirlenen 19 pilot ilde işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması, firmalardan stajyer talebinin alınması, mesleki eğitim kursları ve İEP'lerin uygulanması, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının daha etkin çalışmasına ilişkin çalışmalar yapılması öngörülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu ve diğer proje ortaklarıyla birlikte koordineli olarak yürütülmekte olan Proje'nin mesleki eğitimlerin tasarımına ilişkin önemli çıktılar sağlaması beklenmektedir. Türkiye İş Kurumu iç ve dış kaynakların verimli bir şekilde kullanılması hedefiyle benzer projelere taraf olarak veya bu projeleri bizzat yürüterek çalışmalarını sürdürmektedir.

Kurumun hizmetlerinin uluslararası standartlara yükselebilmesi için sürekli bir çalışmanın gerekli olduğu kanaati ile çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, ortaya konulan e-İşkur Projesi, Belediyeler ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan İŞKUR Hizmet Noktaları ve kurum içi eğitim hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik diğer çalışmalara devam edilmiştir.

Türkiye için hayati vazifeler üstlenmiş olan bu Kurumu daha yakından tanımak için Kurumun çağdaş bir kamu istihdam kurumu olarak sorumluluklarını yerine getirme yönündeki özverili çalışmalarının ve kurumsal geçmişinin resmedildiği bu eseri ilgilerinize arz ederim.

On account of the global crisis, like in all the other indicators, in unemployment rates, a global negative scene came out, too. Even though global-sized economic crisis accrued to the problems arising from the structural transition phase which our country's socio-economic status created, strong and positive scene gained in the labour market in recent years, maintained its resisting structure.

By means of the policies which were put into action before the expansion of the crisis, necessary preventive measures were taken without delay and before the problems came into view and became deep; and probable destruction of the crisis was minimized so far as possible. By means of the employment and stimulus packages, some legislative amendments and new applications which were put into action just before the crisis deepened, the economic, legal and administrative bases of struggling against unemployment were reinforced, and the scope of the 'short-time working' application was enlarged. By means of the precautions that we took, our country achieved the condition of being one of the countries which overcame the crisis as early as possible and which grew in the fastest way possible following the crisis.

One of the main actors which lies behind the fact that why our country was affected at a minimum level during this negative scene which was experienced globally, is Turkish Employment Agency which kept successfully its ends up. In this experienced process, the importance of Turkish Employment Agency, which applied active and passive labour market policies that it produced, was understood one more time and the benefits of the services which this agency undertook in addition to its 'bringing labour and employer together' mission, became prominent.

Turkish Employment Agency, which came into prominence in many areas with its innovative understanding performed by it particularly in recent years, appended the signature to very important projects. In the scope of these projects the Agency applies Vocational Education Courses, Entrepreneurship and On the Job Training Programmes (JTP) in the frame of active labor force programmes (ALP) to strength relation between education employment and to increase the employable of unemployed people needed by labor market.

Specialized Profession Acquirement Centers (SPAC) / Skill'10 Project which was put into practice with protocol signed by Minister of Labor and Social Security with institutions such as Turkish Union Of Chambers And Exchange Commodities, Minister of National Education, Economy and Technology University of Turkish Union Of Chambers And Exchange Commodities is the most up to date project made applicable regarding vocational educations. In the scope project in question, it is prescribed to make requirement analysis, regarding labor market in specified 19 provinces, to receive the trainee demand of firms, to implement vocational education courses and JTP, to perform works to provide the operating of Province Employment and Vocational Education Boards the most effectively.

The Project, which is coordinately implemented together with Minister of Labor and Social Security, Turkish Employment Agency and other partners of the project, is expected to obtain important results related to design of vocational educations. Turkish Employment Agency maintains its activities by means of becoming a party to similar projects and implementing these projects personally by using domestic and external resources productively.

Various activities were carried out due to having to opinion that it is required to work continuously to raise to international standards of services of the agency. In this scope other activities were continued concerning e-İşkur Project as well as development of İŞKUR Service Points established in the body of Municipalities and General Directorate of Social Help and Solidarity and of in-agency training courses.

In order to be closely acquainted with this Agency which undertook crucial missions for Turkey, I submit this work for your information in which self-denying works of the Agency in the direction of fulfilling its responsibilities as a modern public employment institution and its institutional history were portrayed.

Doç. Dr. M. Kemal Biçerli
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü
General Director of Turkish Employment Agency

Hem ülkemiz özelinde hem de dünya genelinde işsizlik, istihdam ve çalışma yaşamına ilişkin çok önemli gelişmelerin yaşandığı son on yılda Türkiye İş Kurumu yaşanan gelişmeler paralelinde kendini yenileyerek işsizlikle mücadelede ve istihdamın arttırılmasında öncü, başat bir rol üstlenmiştir. Bu kapsamda, konuyla ilgili tarafların ortak iradesi ve beklentisi dâhilinde çalışmalarını sürdüren İŞKUR, sosyal barışın ve huzurun tesisinde önemli görevlerden birini üstlenmiş olmanın bilinciyle Türkiye'nin istihdam alanında sahip olduğu standartları sürekli olarak yükseltmeyi hedeflemektedir. İŞKUR, bu hedef doğrultusunda işsizlikle mücadele etmek ve işgücü piyasasında etkinliği sağlayabilmek için hiçbir görev ve zorluktan kaçınmamaktadır. Tüm kesimlerle iletişim becerisine muktedir, bilişim teknolojilerinden yararlanan, değişime, gelişime ve uzmanlaşmaya açık personel profili ile Kurumumuz, çıtayı sürekli yükselterek, ortaya koyduğu bütün faaliyetleri ve çalışmaları büyük bir özveri ve fedakârlık ile yürütmektedir.

Belirlediği hedefler ve üstlendiği görevler dâhilinde sürekli değişen İŞKUR, kuruluşundan itibaren edindiği deneyimlerinin üzerine sürekli yenilerini ekleyerek bugün bambaşka bir noktaya ulaşmıştır. Temelde yürüttüğü işe yerleştirme hizmetlerinin yanında aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları üreten ve bu politikaların birçoğunun pratikte uygulayıcılığını bizzat üstlenen İŞKUR, istihdamın her alanında yer almakta ve işgücü piyasası gereklerine cevap vermek için sürekli çalışmaktadır. Aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları kapsamında işgücüne vasıf kazandırma, kurslar, işbaşında eğitim, meslek ve kariyer danışmanlığı, iş yaratma tedbirleri, işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi birçok hayati hizmeti bünyesinde başarı ile sürdüren Kurumumuzun yalnızca işe yerleştirme hizmeti ile kısıtlı bir alanda takip edilmesi Kurumun kendisini geçmişten geleceğe bir bütün olarak anlatmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu vesileyle; İnsan'a yakın duruşu ile ülke kalkınmasında üzerine düşen görevleri en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan Kurumumuzu daha iyi anlatabilmek, geçmişte neler yaptığımızı, bugün neler yapıyor olduğumuzu ve gelecekte neleri başarmak istediğimizi ilgili tüm kesimlerle paylaşabilmek adına kuruluştan bugüne kadar yaşanan süreçleri ve gelecek hedeflerini bir bütün olarak anlatan bu eseri siz değerli okuyucuların takdirlerine sunuyorum.

In the last decade in which very important developments took place specifically in our country, generally in the world, concerning unemployment, employment and work life, Turkish Employment Agency assumed a leading and dominant role in struggling against unemployment and increasing employment by means of reforming itself in parallel to these experienced developments. Within this scope, İŞKUR which is maintaining its studies within the compass of the mutual will and expectations of the relevant parties aims to enhance standards which Turkey has in relation with the employment continuously, with the awareness of undertaking one of the most important tasks for establishing social peace and rest. In line with this purpose, İŞKUR makes sacrifices for the sake of struggling against unemployment and enabling efficiency in labour market. Our Agency, with a personnel profile containing the ability of communication and using information technologies, being open for change, improvement and work specialization, raises the bar and carries on its activities and studies devotedly and persistently.

İŞKUR, which changes steadily within the scope of the targets we set and tasks we take on, today has reached to a very different point from the days that it was established by means of adding the new experiences to its old ones. İŞKUR, which also produces active and passive labour market policies and takes on the task of application of these policies in practice in addition to its basic job placement services, takes its place in all fields of employment and works very hard to give response to the requirements of the labour market. Although our Agency, which performs many crucial services like qualifying workforce, opening courses, on-the-job trainings, vocational and career counseling, taking measures for creating employment, unemployment insurance, job loss compensation, short-working payments and payment guarantee fund within the scope of active and passive labour market policies successfully, just following it in a limited field like its job placement service arises from the fact that our Agency hasn't introduced itself as a whole from its past to its future.

Hereby, I submit this study which represents the processes from establishment of the Agency up to now and tells the future objectives as a whole, to your, reader's discretion so as to introduce our Agency better which makes endeavors in the best way for the country's development with its close standing to Human-being, and share what we did in the past, what we are doing at the present time, and what we want to do in the future with all concerned parties.

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği
AİP : Aktif İstihdam Politikaları
AİPP : Aktif İşgücü Programları Projesi
AİS : Avrupa İstihdam Stratejisi
BE-KA : Beşeri Kaynakları ve İstihdamı Geliştirme Sistemleri Politika Dokümanı Strateji Analizi ve Aksiyonu
BM : Birleşmiş Milletler
BTC : Bakü - Tiflis - Ceyhan Proje Koordinatörlüğü
ÇASGEM : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
CFCU : Merkezi Finans ve İhale Birimi
ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB : Dünya Bankası
DPT : Devlet Planlama Teşkilatı
ETF : Avrupa Eğitim Vakfı
ETÖGM : Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
FAO : Gıda ve Tarım Örgütü
GAP : Güneydoğu Anadolu Projesi
İİMEK : İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
IOM : Uluslararası Göç Örgütü
IPA : Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
ISCO-88 : Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi
İŞKUR : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İTT : İstihdamı Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı
JAP : Ortak Değerlendirme Programı
KHK : Kanun Hükmünde Kararname
KİT : Kamu İktisadi Teşekkülü
KOBİ : Küçük ve Orta Bütçeli İşletmeler
KOSGEB : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖSDP : Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
PTT : Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEPAV : Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TOBB : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TYÇP : Toplum Yararına Çalışma Programı
TYDTA : Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yatırım Destek Ve Tanıtım Ajansı
UMEM : Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Beceri'10)
UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
WLDP : Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi Programı
YİY : Yeniden İşe Yerleştirme

ACRONYMS

EU : European Union
ALP : Active Labour Market Policies
ALMP : Active Labour Market Programs Project
EES : European Employment Strategy
BE-KA : Human Resources and Employment Development Systems Policy Document Strategy Analysis
UN : United Nations
BTC : Baku -Tbilisi - Ceyhan Project Directorate
LSSMLC : Labour and Social Security Ministry Leisure Center
CFCU : Central Finance and Contracts Unit
MoLSS : Ministry of Labour and Social Security
WB : World Bank
SPO : State Planning Organization
ETF : European Training Foundation
GDMTE : Ministry of National Education General Directorate of Male Technical Education
FAO : Food and Agriculture Organization
SAP : Southeastern Anatolia Project
PEVTB : Employment and Vocational Training Board
ILO : International Labour Organisation
IOM : International Organization for Migration
IPA : Instrument for Pre-Accession
ISCO-88 : International Standard Classification of Occupation
İŞKUR : Turkish Employment Agency
ETT : Employment Encouragement Precautions Community Program
JAP : Joint Assessment Program
KHK : Decree Law
SEE : State Economic Enterprises
SME : Small and Medium Sized Enterprises
KOSGEB : Small and Meddium Sized Industry Development and Support Organization
OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
PSSP : Privatization Social Support Project
PTT : The General Directorate of Post and Telegraph Organization
TBMM : The Grand National Assembly of Turkey
TEPAV : Economic Policy Research Foundation of Turkey
TOBB : The Union of Chambers and Commodity Exchanges Of Turkey
TÜBİTAK : The Scientific and Technological Research Council of Turkey
WPPB : Work Programs for Public Benefit
ISPA : The Republic of Turkey Prime Ministry Investment Support and Promotion Agency
SPAC : Specialized Profession Acquirement Centers Project
UNDP : United Nations Development Program
WLDP : Working Life Development Program
YİY : Replacement

İÇİNDEKİLER

BAKAN SUNUŞU ..... VI-VII
GENEL MÜDÜR SUNUŞU ..... VIII-IX
KISALTMALAR X
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

KLASİK DÖNEM 3
KURULUŞ 4
YURT DIŞINA İŞÇİ GÖNDERİMİNİN YOĞUNLAŞTIĞI DÖNEM 6

İKİNCİ BÖLÜM

DEĞİŞİM ÖNCESİ DÖNEM 13
DEĞİŞİMİ ŞEKİLLENDİREN SÜREÇLER 14
DÜNYA ÖLÇEĞİNDE YAŞANAN GELİŞMELER 14
İktisadi Hayat Anlayışının Değişimi 14
Aktif ve Pasif işgücü Piyasası Politikalarının Önem Kazanması 15
GELİŞMELERİN TÜRKİYE'YE VE İŞ ve İŞÇİ BULMA KURUMU'NA YANSIMALARI 16
İşgücü Piyasalarının Liberalleşmesi 16
Küreselleşme ve Yapısal İşsizlik 16
Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarına Uyum 18
Fiziki Yetersizliklerle Mücadele 22
DEĞİŞİM ÖNCESİ DÖNEMİN KISA DEĞERLENDİRMESİ 22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YENİDEN YAPILANMA DÖNEMİ 23
2000'li YILLARIN BAŞINDA GENEL DURUM 24
YASAL DÜZENLEMELER 24
4904 SAYILI KANUN ve YENİDEN YAPILANMA 25
DİĞER FAALİYETLER 26

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR) 27
MİSYON 28
VİZYON 28
İSTİHDAM HİZMETLERİ 29
İşe Yerleştirme Hizmetleri 29
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 34
İşveren İlişkileri 35
İŞKUR Hizmet Noktaları ve Belediyeler 35
Sosyal Yardım Alanlara İş Arama ve Eğitim Desteği 36
AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI 37
Mesleki Eğitim Kursları 37
Toplum Yararına Çalışma Programlarıi (TYÇP) 40
İş ve Meslek Danışmanlığı 43
PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI 46
İşsizlik Sigortası 46
Kısa Çalışma Ödeneği 49
Ücret Garanti Fonu Uygulaması 50
İş Kaybı Tazminatı 51
İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ HİZMETLERİ 52
İşgücü Piyasası Bilgi Anketleri 52
İstatistik Yıllıkları 53
İstihdam Raporları 53
AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER 55
Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) 55
Avrupa 2020 Stratejisi 57
PROJELER 59
Dış Kaynaklı Projeler 59
İç Kaynaklı Projeler 68
Tematik Projeler ve Diğer Çalışmalar 72

BEŞİNCİ BÖLÜM

GELECEKTE İŞKUR 75

CONTENTS

PRESENTATION OF MINISTER ..... VI-VII
PRESENTATION OF GENERAL DIRECTOR ..... VIII-IX
ACRONYMS XI
INTRODUCTION 1

SECTION ONE

CLASSICAL PERIOD 3
ESTABLISHMENT 4
THE PERIOD IN WHICH SENDING WORKERS TO FOREIGN COUNTRIES INCREASED 6

SECTION TWO

PRE-CHANGE PERIOD 13
THE PROCESSES WHICH SHAPED THE CHANGE 14
DEVELOPMENTS WHICH WERE EXPERIENCED ACROSS THE WORLD 14
The Change of The Economic Life Understanding 14
Gaining Importance of Active and Passive Labour Market Policies 15
THE REFLECTIONS OF DEVELOPMENTS TO TURKEY AND TURKISH JOB PLACEMENT AGENCY 16
Liberalization of Labour Markets 16
Globalization and Structural Unemployment 16
Adaptation to Active and Passive Labour Market Policies 18
Struggle Against Physical Inadequacies 22
BRIEF EVALUATION OF THE PRE-CHANGE PERIOD 22

SECTION THREE

RE-ORGANISATION PERIOD 23
GENERAL SITUATION AT THE BEGINNING OF 2000's 25
LEGAL REGULATIONS 24
LAW NUMBERED AS 4904 AND RE-ORGANISATION 25
OTHER ACTIVITIES 26

SECTION FOUR

GENERAL DIRECTORATE OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY 27
MISSION 28
VISION 28
EMPLOYMENT SERVICES 29
Job Placement Services 29
Provincial Employment and Vocational Training Boards 34
Employer Relations 35
İŞKUR Service Points and Municipalities 35
Job Seeking and Training Support for Persons Receiving Social Welfare 36
ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES 37
Vocational Training Courses 37
Work Programs For Public Benefit (WPPB) 40
Job and Occupational Consultancy 43
PASSIVE EMPLOYMENT POLICIES 46
Unemployment Insurance 46
Short Term Working Benefit 49
Wage Guarantee Fund Application 50
Compensation For Job Loss 51
LABOUR MARKET INFORMATION SERVICES 52
Labour Market Informtion Questionnaires 52
Statistics Yearbooks 53
Employment Reports 53
RELATIONS WITH EUROPEAN UNION 55
European Employment Strategy (EES) 55
Europe 2020 Strategy 57
PROJECTS 59
External Funded Projects 59
Internal Funded Projects 68
Thematic Projects and Other Studies 72

SECTION FIVE

İŞKUR IN THE FUTURE 75

Giriş

Introduction

Ankara İl Müdürlüğü
Rüzgarlı Sokak - Ulus
Nisan 1946

Provincial Directorate of Ankara
Rüzgarlı Street - Ulus
April 1946

GİRİŞ

Zamanın akışı içerisinde Dünya düzeninde meydana gelen değişimler, kendi başına bir dünya teşkil eden insan için bitmek tükenmek bilmeyen bir ayak uydurma mücadelesini beraberinde getirmektedir. Bu devinim içerisinde insan, bir yandan değişmekte bir yandan da değişimin yükünü hafifletebilmek için dünya ile arasındaki aidiyet duygusunu sağlam temellere oturtmaya çalışmaktadır. Dünyada kendisi için veya bir başkası için faydalı olduğunu bilmek, yani bir işe sahip olmak ve çalışmak, insana mücadelesinde ihtiyaç duyduğu güç için yeni ufuklar keşfetme fırsatı vermektedir. Bu açıdan, insanı yalnızlaştıran ve güçsüz bırakan işsizlik, yalnızca 'üretken kaynakların verimli bir şekilde kullanılamaması' şeklinde ekonomik bir sorun olarak görülmemeli, yaşam içerisinde mücadelesi hiç bitmeyen insandan mümkün olduğunca uzak tutulmalıdır.

Günümüz ülkeleri ve uluslararası kuruluşları, işsizliği sosyal bir olgu olarak kabul etmekte ve bu farkındalıkla birlikte istihdamın ve verimliliğin arttırılması yoluyla sosyal ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek için eylem planları ve stratejiler oluşturmaktadır. Çok yönlü ekonomik ve mali önlemleri, tasarruf ve yatırım tedbirlerini, istihdam ilişkilerine yönelik etkin ve uzun vadeli politikaları içeren bu planların ve stratejilerin canlılık ve uygulanırlık kazanabilmesi için istihdam kurumlarına çok büyük görevler düşmektedir. Bu sebeple *Türkiye*, küresel değişimin ve yaşanan ekonomik krizlerin etkisiyle artan işsizlikle mücadele etmek ve vatandaşlarına yüksek istihdam standartları sunabilmek için bu görevleri üstlenecek ve yerine getirecek olan *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nu kurmuştur (1946).

Kurum kuruluş yılı 1946 ile yurtdışına işçi gönderiminin neredeyse durma noktasına geldiği 1980 yılı arası *Klasik Dönem*; 1980'den 2000 yılında *617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname* ile *Türkiye İş Kurumu* (İŞKUR)'nun kuruluşuna kadar geçen süre *Değişim Öncesi Dönem*; *617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname*'nin iptal edilmesi ile *4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu*'nun kabulü arasında geçen süre *Yeniden Yapılanma Dönemi*; 2003 sonrası yeniden yapılanmadan günümüze kadar olan dönem *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü* (İŞKUR) dönemi olarak tanımlanmakta ve yaşanan gelişmeler bu kapsamda ele alınmaktadır. *Kurum*'un gelecek hedeflerinin gerçekleştirileceği, fakat henüz yaşanmamış olan *Gelecekte* İŞKUR dönemi üzerinde ise ayrıca durulmaktadır. *Türkiye İş Kurumu* (İŞKUR)'nun bugün ulaşmış olduğu ve gelecekte ulaşmak istediği noktayı anlamak ancak *Kurum*'un *İş ve İşçi Bulma Kurumu* olarak kuruluşundan *Türkiye İş Kurumu* (İŞKUR) olarak yeniden doğuşuna kadar geçirdiği bu süreçleri anlamak ile mümkündür. Çünkü İŞKUR, dünü, bugünü ve yarını ile bir bütündür.

INTRODUCTION

The changes taking place in the World order in the elapse of the time, come with an unceasing adaptation struggle for human-being that forms a world himself. In this motion, human-being goes through the changes and on the other hand tries to build his sense of belonging to the world on solid bases in order to be able to relieve the burden of the change. Being aware of the fact that you are beneficial to yourself or to another person, in other words having a job to do and work, provides you with the opportunity of opening new horizons for the power you needs in your struggle. When considered from this point of view, unemployment which isolates and weakens human-being, shouldn't be regarded as an economic problem which is 'not productive use of production resources' and it should be kept away from the human-being whose struggle never comes to an end during his life.

Today's countries and international institutions, accept unemployment as a 'social fact' and form action plans and set strategies for enabling social and economic development by means of increasing employment and productivity with this awareness. Very important mission falls to employment organisations in order to put into action and make feasible these action plans and strategies containing all-purpose economic and financial precautions, savings and investment measures, and long term and efficient policies concerning employment relations. For this reason, Turkey, established *Turkish Job Placement Agency* which will take on and carry out the tasks of struggling against unemployment which was increased by the influence of global change and experienced economic crisis and providing citizens with high employment standards (1946).

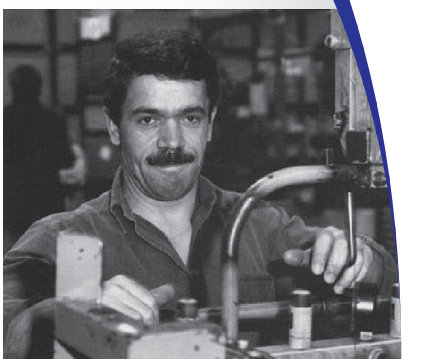
The period between 1946 which is the establishment year of the *Agency* and 1980 in which sending workers to foreign countries almost came to a stopping point is named as *The Classical Period*; the period from 1980 to 2000 in which *Turkish Employment Agency* (İŞKUR) was established in accordance with a *Statutory Decree numbered as 617* is named as *Pre-Change Period;* The time period between the annulment of the *Statutory Decree numbered as 617* to the adoption of *the Law of Turkish Employment Agency numbered as 4904* is named as *Re-organisation Period*; the time period from 2003 up to now is named as *the Period of General Directorate of Turkish Employment Agency* (İŞKUR) and all of the experiences are taken into account within this scope. The İŞKUR in the *Future Period* in which the oncoming objects of İŞKUR will be put into practice, but which has not been lived will be specifically taken into consideration. Understanding the point to which *Turkish Employment Agency* (İŞKUR) both has reached and intends to reach in the future, requires understanding these processes which it has experienced from its establishment as *Turkish Job Placement Agency* to its renaissance as *Turkish Employment Agency* (İŞKUR). Because İŞKUR constitutes an entirety with its past, present and future.

Birinci Bölüm / Section One

İŞKUR

Klasik Dönem

Classical Period



KURULUŞ

Ülkemizde emeğe ve emek sahibine gereken değerin verilebilmesi için yapılan çalışmalar Cumhuriyet öncesi yıllardan temelini almaktadır. 1921 tarihli *Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna İlişkin Kanun* ile başlayan bu önemli süreç yine aynı dönemde görüşülmeye başlanan *Umumi İş Kanunu Tasarısı*'nın 1924'te tamamlanarak Meclis'e sunulması ile devam etmiştir. Daha sonra *Mesai Kanunu Tasarısı* adını alan ve 120 maddeden oluşan bu ilk belge, *Ticaret Encümeni*'nin incelemesinden geçirildikten sonra 99 maddeye indirilmiş ve ismi *İş Mecellesi* olarak değiştirilmiştir. 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 *Büyük Millet Meclisi* takdirine sunulmuştur. Hükümette, böylesi kapsamlı bir düzenleme için gerekli şartların yeterince olgunlaşmamış olduğu kanaati oluştuğundan tasarı yeniden değerlendirilmek üzere geri çekilmiştir. 1932 yılında yeni bir tasarı hazırlanmış, sanayi ve ticaretin gelişmesiyle işçi kimselerin sosyal ve iktisadi ihtiyaçlarının arttığı, iş sahipleri ile ilişkilerinin yoğunlaştığı ve tüm bu ihtiyaçlar için devlet müdahalesinin zaruret haline geldiği belirtilmiştir.

1930'da maden önünde çekilmiş bir foroğraf
A photograph taken in front a mine (1930)

1921 yılı ile atılmaya başlanan bu dinamik ve yenilikçi adımlar, dönemin şartları ve *Türkiye*'nin bu şartlar içerisinde kendi temel yapılanmasını gerçekleştirme süreçlerinden dolayı yer yer yavaşlamıştır. Özellikle 1932 yılından sonra, beş yıllık kalkınma plânı ile milli bir sanayinin kurulmasını geniş ölçüde kendi üzerine almış olduğu için *Devlet* en büyük işveren kimliğine bürünmüş, sosyal ve ekonomik hayatta en önemli aktör haline gelmiştir. Devletin ana sermayedar olduğu ve *Devlet Kapitalizmi* doktrininin etkisinde oluşturulan politikaların şekillendirdiği bu dönemde,

ESTABLISHMENT

Performing studies for having the necessary high opinion of labour and labourer in our country dates back to the period before the proclamation of the republic. This important process which began with the Law, 1921 dated, concerning, *The Law Concerning the Rights of the Coal Miners of Fahmiye Basin* continued with the completion and introduction of the *The Draft Law on Working Hours* in the Assembly in 1924. This first bill which consisted of 120 articles and later was named as *Working Hours Draft Law*, was decreased to 99 articles and its name was changed to *Ottoman Code of Labour Law* following the examination of *Trade Committee*. This magnificent project which contains articles adopting labour dispute and right to strike and regulations which fixes the working hours as 10 hours per day and which determines minimum of working age as 12 in addition to the regulations concerning reorganisations as identification of the working conditions, individual and collective labour agreements, job placement offices, work safety and worker's health, work inspection, apprenticeship and labour unions, was submitted to *Turkish Grand National Assembly* in order to be negotiated in a detailed way. Since the government had the idea of that the necessary conditions for such a detailed and extensive regulation hadn't grown mature, this draft law was withdrawn to be reevaluated. A new draft law was prepared in 1932, in this draft, it was stated that social and economic needs of workers increased with the development of trade and industry, the relation between labour and employer developed, and for all of these requirements state intervention became necessary.

These dynamical and innovative steps which were taken by 1921, slowed down from time to time due to the conditions of that period and the basic organisational processes of Turkey under these circumstances. Especially following 1932, The State became the main employer and the most important actor in social and economic life because it undertook the mission of establishing national industry on a large scale with the first five-year development plan. In this period in which the State was the main investor and which was shaped by the policies which were under the influence of the *State Capitalism* doctrine, weight was primarily given to establishment of industry in a rapid way and development and

öncelikle, sanayinin hızlı bir şekilde kurulması, geliştirilmesi ve korunması gereği üzerinde durulmuştur. Bu sebeple süreci yavaşlatacak veya sekteye uğratacak düzenlemeler dönemin mecburiyetlerinden dolayı ötelenmiştir.

Türkiye, 1932 yılında *Milletler Cemiyeti*'ne üye olmuş, üyeliğin doğal sonucu olarak *Cemiyet*'in yapısı içerisinde bulunan *Çalışma Teşkilatı*'nın da üyesi sayılmıştır. Takip eden süreçte, üyeliğin getirdiği yeni sorumluluklar, sosyal politikaların önem kazanması, işçi ile işveren arasında artan uyuşmazlıkların belirli bir düzen çerçevesinde çözüme kavuşturulması ve emeğin sermaye karşısında korunması zarureti, bir *İş Kanunu*'nun gerekliliğini kuvvetli bir şekilde hissettirmiştir. Bunun üzerine hükümet, 1934 yılında yeni bir tasarı hazırlayarak *Büyük Millet Meclisi*'ne sunmuş ve bu tasarı 1936 yılında kanunlaşarak *3008 Sayılı İş Kanunu* doğmuştur. *3008 Sayılı İş Kanunu* ile 'iş ve işçi bulma' ilk kez bir kamu hizmeti olarak tanımlanmış, 'işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere' özel büroların açılması yasak edilmiştir.

İş Kanunu ile yasal bir temele dayandırılan *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun fiilen hayat bulması iki temel nedenden ötürü uzunca bir süre gerçekleşememiştir. Bu nedenlerden ilki, *Devlet*'in iş ve işçi bulma hizmetini sağlayabilmesi için gereken fiziki altyapının henüz mevcut olmaması; ikincisi ise *Devlet*'in kazanılmış hakları ve bazı kırılgan iktisadi dengeleri göz önünde bulundurması olmuştur. On seneye yakın uzunca bir olgunlaşma döneminin ardından *İş ve İşçi Bulma Kurumu, 4837 Sayılı Kanun* ile 1946 yılında resmen ve fiilen kurulmuştur.

YURT DIŞINA İŞÇİ GÖNDERİMİNİN YOĞUNLAŞTIĞI DÖNEM

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun merkez kuruluşu 6 şube ve 2 büro ile çalışmaya başlamış; 1960 yılında şube sayısını 31'e, büro sayısını 37'ye çıkarmıştır. Geçen bu süre içerisinde *Kurum* özellikle gelişmekte olan sanayinin iş gücü ihtiyacını karşılamada ve işgücünün sektörsel ve coğrafi hareketliliğini sağlamada kendisine verilen görevi başarıyla yerine getirmiştir.

1960'lı yıllarda *Türkiye*'deki gelişmelere paralel olarak, başta *Almanya* olmak üzere, sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçilerden karşılama yoluna gitmeleri sebebiyle *İş ve İşçi Bulma Kurumu*, yurtdışına işçi gönderme faaliyetleri üzerine yoğunlaşmıştır. Bu yoğunluk 1973 yılına kadar katlanarak devam etmiş, bu dönem içerisinde toplamda 790.289 *Türk* işçisi *Kurum* vasıtası ile çeşitli ülkelere gönderilmiştir.

protection of it. For this reason, the regulations which would slow down or disrupt the process were postponed on account of the necessities of this period.

Turkey became a member of the *United Nations* in 1932, and as a natural consequence of this membership, it was accepted as the member of *Labour Organisation* which was in the body of the *United Nations*, too. In the following process, the new responsibilities which this membership brought, the increase in importance of social policies, the necessity of finding a solution for the disputes between employee and employer within the framework of the rule and the necessity of labour protection against the capital, made the necessity of a *Labour Law's* presence felt strongly. Then, the government prepared a new draft law and submitted it to the *Turkish Grand National Assembly* in 1934, and this draft law was accepted and became law named as *Labour Law numbered as 3008* in 1936. With the *Labour Law numbered as 3008*, 'labour-employment exchange' was defined as a public service for the first time, and opening private offices for the purpose of 'finding job for the workers and finding worker for the jobs' was forbidden.

Putting *Turkish Job Placement Agency* which was based on a legal base with *Labour Law* into practice was delayed for a long time because of two root causes. The first of these two causes was that there was lack of infrastructure for the *State* to provide labour-employment exchange service yet; the second one was that the *State* took into consideration some vested rights and some brittle economic balances. Following a long maturation period which was nearly ten years, *Turkish Job Placement Agency* was established legally and bodily with the *Law numbered as 4837* in 1946.

THE PERIOD IN WHICH SENDING WORKERS TO FOREIGN COUNTRIES INCREASED

Central organisation of the *Turkish Job Placement Agency* began to work with 6 branch offices and 2 bureaus; in 1960 the number of the branch offices was increased to 31, and the number of the bureaus to 37. In this time period, *Agency*, fulfilled the mission successfully which was given to it especially meeting the labour requirements of developing industry and enabling sectoral and geographical mobility of labour .

In 1960's, in parallel with the developments *in Turkey*, since developed countries, notably *Germany*, met their increased labour force requirements by way of foreign workers, *Turkish Job Placement Agency* concentrated upon activities of sending workers to foreign countries. This concentration increased incrementally until 1973 and in this period, totally 790.289 *Turkish* workers were sent to various countries by the *Agency*.

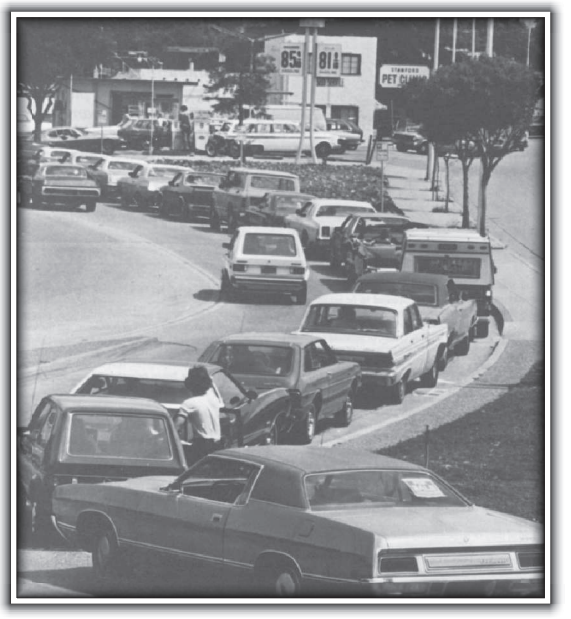
Tablo 1 / Table

Yurtdışına Gönderilen İşçilerin Yıllara ve Ülkelere Göre Dağılımı
The Distribution of Employees Sent Abroad According to Years and Countries

ÜLKELER *COUNTRIES*	1961-1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Almanya / *Germany*	648.029	1.228	640	2.101	2.413	1.333	933	764
Hollanda / *Holland*	23.359	1.503	32	98	83	48	40	32
Fransa / *France*	45.366	10.577	25	6	15	13	11	21
Avusturya / *Austria*	34.461	2.501	226	672	583	54	23	944
Belçika / *Belgium*	15.309	555	59	72	45	41	27	35
İsviçre / *Switzerland*	6.360	770	229	281	246	326	406	536
Libya / *Libya*	664	1.015	2.121	4.098	8.582	7.726	9.825	15.090
S.Arabistan / *S.Arabia*	4	0	251	1.832	4.722	5.769	8.522	5.643
Avustralya / *Australia*	4.668	1.133	401	339	542	549	407	409
Diğerleri / *Others*	12.069	924	435	1.059	1.853	2.993	3.436	5.029
TOPLAM / *TOTAL*	790.289	20.206	4.419	10.558	19.084	18.852	23.630	28.503

1973'ten itibaren etkisini göstermeye başlayan küresel ekonomik olaylar, başta ham petrolün fiyatını dört katına çıkaran 1973-74 petrol ambargosu ile gelen büyük durgunluk, *Avrupa*'da yabancı işgücüne olan ihtiyacı neredeyse ortadan kaldırmış ve yabancı işgücüne karşı uygulanan ulusal politikaların baştan aşağı değişmesine sebep olmuştur. Bu sebeple, *Avrupa* ülkelerine giden işçi sayısı yıllar itibari ile önemli ölçüde azalırken mevcut işgücü petrol krizinden *Avrupa* kadar etkilenmeyen *Orta Doğu* ülkelerine yönelmiştir.

1961-1973 yılları arasında yoğunluk kazanan, 1980'lere kadar etkisini sürdüren işgücü göçü, içerisinde *Türk* işçilerin diğer ülkelere gidişlerinin ardındaki motivasyonları, işçilerin ilk kez yurtdışına gidişlerini, işe başladıkları sektörleri, karşılaştıkları zorlukları, sonraki yıllarda *Türkiye*'ye dönen ve dönmeyenlerin durumlarını barındırmaktadır. *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun da aktif olarak görev aldığı bu yıllar, hem *Türk* işçisi ve *Türkiye* için, hem de diğer ülkeler ve halkları için birçok açıdan zorlu bir sınava dönüşmüştür.



1973-74 Petrol Krizi (A.B.D.)
1973-74 Oil Crisis (U.S.A)

Türk işçilerin diğer ülkelere gidişlerinin ardındaki motivasyonlar genellikle ekonomik temelli olarak ortaya çıkmıştır. Daha iyi bir iş, yüksek ücret ve sürdürülebilir bir refah düzeyi işçiler ve aileleri için önemli bir belirleyici olmuştur. Düşük ücretler ve zorlu çalışma koşullarından kurtuluş kapısı olarak görülen yabancı ülkeler, özellikle dönemin gözdesi *Almanya*, birçok işçinin hayali haline

Global economic events, which took effect as from 1973, primarily the economic recession which came out with the oil embargo of 1973-74 that quadrupled the crude oil price, almost removed the foreign labour force requirements in *Europe* and caused the change of the national policies applied to foreign labour force entirely. On account of this, the number of the workers who went to *European* countries decreased significantly by years, and this existing labour force headed towards The *Middle East* countries which weren't affected by the oil shock as much as *Europe.*

The labour migration, which increased between 1961-1973 and which maintained its effects until 1980's, contains the underlying motivations of the fact that why *Turkish* workers went to foreign countries, the first departures of the workers from the country, the sectors which these workers began to work, the difficulties they had and the conditions of the workers who returned and didn't return to *Turkey* in the following years within itself. These years during which *Turkish Job Placement Agency* played an active role, turned in to a challenge for not only *Turkish* workers and *Turkey* but also other countries and their people in many aspects.

Underlying motivations of the fact that why Turkish workers went to foreign countries were generally economic reasons. A better job, high wage and a sustainable level of welfare became important determinants for workers and their families. Foreign countries, especially *Germany,* the favorite country of this period, were seen as a last resort from low wages and difficult working conditions and became dreams of many

gelmiştir. *Türk* vatandaşlarının 1961 yılından itibaren seyahat etme hürriyetinden anayasal bir hak olarak yararlanmaya başlamaları ve başta *Almanya* olmak üzere diğer ülkelerle yapılan ikili *İşgücü* ve *Sosyal Güvenlik* anlaşmaları *Türk* işçisinin yurtdışına çıkmasındaki engelleri önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır. Özellikle *Almanya*'da, 1960 yılında 2.700 olan işçi sayısı 1961 yılında 6.700'e, 1963 yılında ise 27.500'e çıkmıştır. Daha sonraki dönemlerdeyse, yıllık izinleri için yurda dönen işçilerin giyimleri, yaşam tarzları ve statülerindeki değişimlerin belirgin olarak görülmesi *Türk* işçisini yurtdışında çalışmaya özendirici bir diğer etken olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 2 / Table — **Türkiye'nin Avrupa Ülkeleri ile İmzaladığı İkili İşgücü ve Sosyal Güvenlik Anlaşmaları**
Bilateral Labor and Social Security Agreements Between Turkey and European Countries

ÜLKELER *COUNTRIES*	İşgücü Anlaşmaları *Labor Agreements*	Sosyal Güvenlik Anlaşmaları *Social Security Agreements*
Almanya / *Germany*	30 Eylül / *September* 1961	10 Nisan / *April* 1964
Avusturya / *Austria*	15 Mayıs / *May* 1964	12 Ekim / *October* 1966
Belçika / *Belgium*	15 Temmuz / *July* 1964	4 Temmuz / *July* 1966
Hollanda / *Holland*	19 Ağustos / *August* 1964	5 Nisan / *April* 1966
İsviçre / *Switzerland*	-	1 Mayıs / *May* 1969
Fransa / *France*	8 Nisan / *April* 1965	20 Ocak / *January* 1972
Danimarka / *Denmark*	-	13 Kasım / *November* 1970

workers. The fact that *Turkish* citizens began to benefit from the freedom of travel as a constitutional right as from the year of 1961 and bilateral *Labour and Social Security Agreements* made between *Turkey* and other countries, especially *Germany*, cleared the way of *Turkish* workers considerably to go abroad. Especially, the number of the workers in *Germany* which was 2.700 in 1960, increased to 6.700 in 1961 and to 27.500 in 1963. In the following periods, the evident change in the clothes, life styles and status of the workers who returned to *Turkey* so as to take their annual leave, became another incentive factor for *Turkish* workers to go abroad so as to work.

İşçilerin ilk kez yurtdışına gidişleri, ilk kez işçilerin büyük umutlar barındıran başvurularını *İstanbul Tophane*'deki *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'na yapmaları ile başlamıştır. *Konuk İşçi* vasfı ile *Avrupa*'ya ve diğer ülkelere gitmek isteyen binlerce *Türk* işçi, ilk yıllarda trenler ile daha sonra özel uçak seferleri ile taşınmıştır.

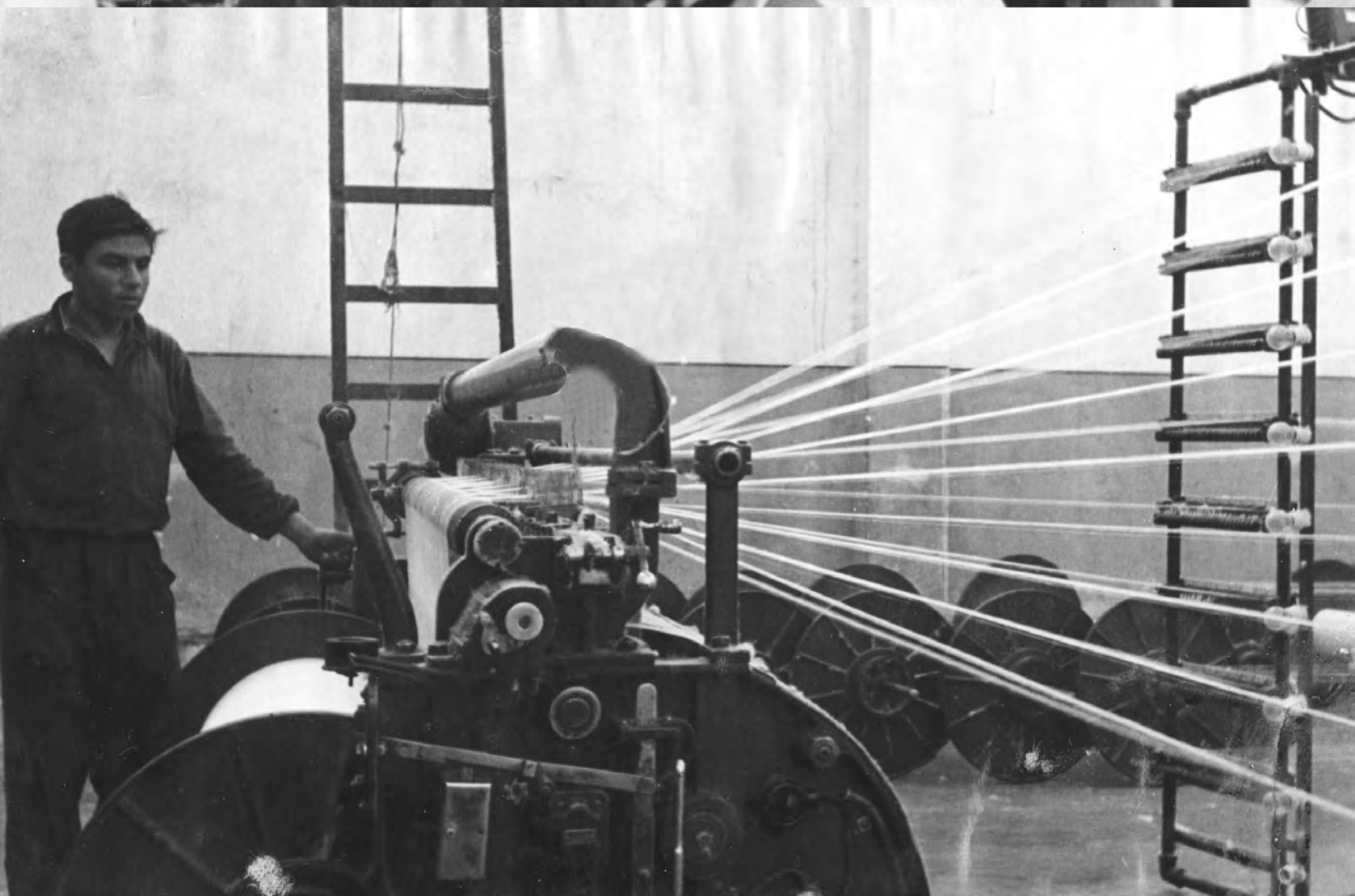
Türkiye'de yurtdışına işgücü gönderiminde *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun üstlenmiş olduğu 'seçici işlev' diğer ülkelerde benzer bir kamusal kurum tarafından yerine getirilmediğinden *Türkiye*'den seçilen işçiler dönemin ikili anlaşmaları gereği ülkelere 'dönüşümlülük' ilkesi

İstanbul Şube Müdürlüğü'nün açılışı (Tophane)
Opening of the Istanbul Branch of the Directorate (Tophane)

The first going abroad process of the workers began with their first applications which contained great expectations to *Turkish Job Placement Agency* in *Tophane, İstanbul.* Thousands of *Turkish* workers who wanted to go to *Europe* and other countries as *Guest Worker,* were transported in the first years by train and then by charter airplanes.

Since the 'selective function' which *Turkish Job Placement Agency* undertook in *Turkey* in sending workers to foreign countries, wasn't discharged by a similar public organisation in other countries, the selected workers in *Turkey* were sent to foreign countries within the scope of bilateral agreements and in accordance with 'rotation' principle.

Demiryolu ve Havayolu ile Yurt Dışına çalışmaya giden Türk İşçileri / Turkish Workers who went Abroad by Railway and Airway



dâhilinde gönderilmişlerdir. Bu ilke gereği işçilerin bir yıllığına yurtdışına gitmesi ve birinci yılın sonunda dönmeleri varsayılmış fakat pratikte bu ilke uygulanmamıştır.

İşe başladıkları sektörler ve çalışma şartları açısından *Türk* işçiler gittikleri ülkelerde aradıklarını bulamamışlardır. *Türkiye*'de tarım ve sanayide, hatta öğretmenlik, muhasebecilik ve satıcılık gibi mesleklerde çalışanlar daha yüksek hayat standartları için işçi statüsünü tercih etmişler fakat beklentilerinin aksine madencilik, çöpçülük, ağır endüstri, tekstil, inşaat, metalürji, imalat sanayi, el sanatları gibi ağır sektörlerde istihdam edilmişlerdir. Bu durum bir önceki işlerinden ve konumlarından vazgeçen *Türk* işçilerde 'statü belirsizliği'ne neden olmuştur. *Almanya*'da ya da diğer ülkelerde işçi olmayı seçenler iş anlaşmalarını inceleme fırsatı bulamadıkları için ancak kendilerini davet eden firmanın olduğu yere geldikten sonra çalışacakları işlerin son derece olumsuz şartlar içerdiklerini öğrenebilmişlerdir. Bu durum ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalan *Türk* işçilerde ciddi psikolojik sorunlara yol açmıştır. Tüm bu zorluklara rağmen, genç ve azimli *Türk* işçiler geride bıraktıkları ailelerinin geçimlerini sürdürebilmek ve bir an önce tasarruflarını arttırabilmek için sabırla çalışmayı sürdürmüş ve bu çalışmalarının sonucunda çalıştıkları sektörlerde daha iyi konumlara hatta yönetim kadrolarına terfi etmişlerdir.

Türk İşçiler, ağır sanayide çalışmak zorunda kalmışlardır
Turkish workers had to work in heavy industry

Karşılaşılan zorluklar açısından öne çıkan; fiziki yaşam yetersizlikleri, yaşanılan kültür şoku, işçilerin gidilen ülkelerde kendilerini kabul ettirememeleri ve geride bırakılan aile bireyleri, *Türk* işçilerin hayatlarını zorlaştırmış ve gurbet olgusunu en ağır şekliyle hissettirmiştir.

Ailelerinden kopan *Türk* işçileri kendi sıcak yuvalarından sonra birçok fiziki yetersizliği içerisinde barındıran 'kolektif yurtlar'da kalmaya başlamışlardır. Onlarca yatağın iç içe bulunduğu, banyo ve tuvalet gibi ihtiyaçların ortak mekânlarda giderildiği bu yurtların tek avantajı çalışılan yerlere çok yakın olduğundan işçilere yıllık 3000 Mark tasarruf etme imkânı sağlaması olmuştur.

Türk işçiler "Vatan" adını verdikleri kollektif yurtlarda yaşamışlardır
Turkish workers had lived in collective dormitories which they called as "homeland"

Türk işçiler, önce kolektif yurtlarda daha sonra gettolarda sürekli bir arada yaşamış, gittikleri ülkelerin

According to this 'rotation' principle, the workers would go abroad for one year and at the end of it they would return to *Turkey*, but in fact this principle wasn't carried out.

The sectors which Turkish workes began to work in and the terms of working conditions were not as the *Turkish* workers expected. The people working in agriculture, industry even in teaching, bookkeeping and salesmanship, preferred 'employee status' for higher life standards but contrary to their expectations they were employed in heavy sectors like mining, street cleaning, heavy industry, textiles, construction, metallurgy, manufacturing industry, handicrafts. This situation caused a 'status ambiguity' in *Turkish* workers who gave up their former jobs and status. Because the *Turkish* people who chose to be a worker in *Germany* or in other countries, couldn't find opportunity to examine the labour contract, just after they came to the place of the company which invited them, they unfortunately learned that the jobs they would do had very bad working conditions. This situation caused severe psychological problems in *Turkish* workers who were obliged to work under heavy working conditions. In despite of all of these difficulties, young and strong minded *Turkish* workers maintained to work patiently so as to earn living for the family which they left in *Turkey* and increase their savings immediately. They were promoted to better positions even to administrative boards in the sectors which they worked, in consequence of this hard working period.

The problems encountered were physical life inadequacies, cultural shock, being unable to make themselves accepted among the citizens of the country which they had gone and longing for the family members who were left in the motherland. These difficulties made the life difficult for *Turkish* workers and made 'the foreign land phenomenon' felt seriously by them.

Turkish workers who left their families, following their sweet homes, began to live in the 'collective dormitories' which contained so many physical inadequacies. The only advantage of these 'collective dormitories' in which were crammed full of people and in which need to use the bathroom and toilet was met in common spaces, was that since they were very close to the places which *Turkish* workers worked, they gave the opportunity of saving 3000 Deutsche Mark per year to *Turkish* workers.

Turkish workers lived constantly together at first in these 'collective dormitories' and then in ghettos, and because they

dillerini iyi öğrenemedikleri için farkında olmadan kendilerini toplumdan tecrit etmişlerdir. Yaşam alanlarını 'vatan' olarak adlandıran işçiler anayurt özlemini bastırabilmek için *Türk* yaşam tarzından ve motiflerinden kopmamaya çalışmışlardır. *Almanya* örneğinde, çalışmaya gelen işçilerin %80'ine yakınının yaptığı ilk iş bir transistorlu radyo edinip *Ankara Radyosu*'nu takip etmek olmuştur. Tüm bu şartlarda, etkileşim ve iletişim işçiler tarafından çok kısıtlı tutulduğundan, doğal olarak gidilen ülkenin kültüründen uzak kalınmıştır. Bu sebeple, işçilerin var olan ülkenin yaşam tarzını anlama ve toplumla bütünleşme süreçleri son derece sancılı geçmiş, yaşanması doğal olan kültür şoku beklenenden çok daha ağır hissedilmiştir.

Transistorlu Radyo
Transistor Radio

Daha sonraki yıllarda kültürel olarak yadırganacak olan *Türk* işçileri ilk gittikleri andan itibaren gidilen ülkenin kalkınmasında bir umut olarak görülmüşlerdir. 1961 yılında *İstanbul Sirkeci Tren Garı*'ndan hareket eden ilk *Türk Konuk İşçi* grubu iki günden fazla süren bir tren yolculuğu sonucunda *Almanya*'ya, *Köln Deutz Tren İstasyonu*'na vardıklarında burada bando ile karşılanmışlardır. Yine aynı şekilde, diğer ülkelerde de toplumun gelen işçilere dair genel bakış açısı işçilerin ekonomi ve sanayinin kalkınmasında önemli bir rol üstlenecekleri yönünde şekillenmiş ve gelen işçiler büyük bir memnuniyet ile karşılanmışlardır. Toplumdaki bu olumlu ön kabulün aksine işgücü göçü alan ülkelerin işçileri ve işçi sendikaları bu duruma çok daha temkinli yaklaşmışlardır. Gelenlerin kalıcı işçi mi geçici işçi mi olduğu tartışması ve belirsizliği sürdüğü için sendikalar kendi üyelerini koruma yoluna gitmişler, bu sebeple *Türk* işçilere ilgisiz kalmışlardır. Özel sendikaların bu tutumundan doğan eksikliği hükümetler kendi uyguladıkları politika ve programlarla aşmaya çalışmışlardır. Örneğin *Almanya*'da hükümet bir milyonuncu konuk işçiye motor bisiklet hediye ederek işçilerin ülkelerine gelişlerinden ötürü duydukları memnuniyeti vurgulamıştır.

Bir milyonuncu işçiye hediye edilen motor bisiklet
The motorcycle which was presented to the one millionth visiting worker

Ayrıca, özellikle *Türk* işçilerin sıkıntılarını giderebilmek ve toplumsal bütünleşmelerini sağlayabilmek adına hükümet, *İşçiler Sosyal Yardım Teşkilâtı (Arbeiterwohlfahrt)* aracılığı ile *Türk-Danış* örgütünü kurmuş, buna ek olarak radyoda günlük kısa *Türkçe* haber programlarının yapılmasını ve sinemalarda ayda bir kez *Türk* filmi gösterilmesini sağlamıştır. Bu

couldn't learn the language of the countries which they went, they isolated themselves without being aware of that fact. *Turkish* workers who named their living spaces as 'homeland', tried not to be estranged from *Turkish* life style and motives so as to be able to stifle homesick. For example, in *Germany*, the first thing that % 80 of the *Turkish* workers who came to work did was buying a transistor radio and listening to *Ankara Radio Station.* Since interaction and communication were cramped by the workers under these circumstances, they naturally stood clear of the culture of the country which they went to work. Therefore, the workers' processes of understanding the existing life style of the country and integrating with the public went through a difficult phase, and the cultural shock which was naturally expected to be experienced, made itself felt heavier than expected.

Turkish workers who were seen as the source of hope for the development of the country from their first arrival, would be fund strange culturally in the following years. In 1961, when the first *Turkish Guest Workers Group* which departed from *Sirkeci Train Station, İstanbul*, arrived at the *Deutz Train Station, Cologne*, *Germany* after a two-day train travel, they were welcomed with a brass band. Again similarly, in other countries, the citizens had the general view of that *Turkish* workers would play an important role in the development of economy and industry and the inbound workers were welcomed with great pleasure. On the contrary to this positive preliminary acceptance of the society, workers and labour unions of the countries which allowed labour migration, approached this situation more cautiously. Since the discussion and the uncertainty of whether these workers were permanent or temporary went on, labour unions chose the way of protecting their own members and for this reason they didn't turn a hair concerning *Turkish* workers. Governments tried to bridge the gap which was caused by the approaches of these private labour unions, by means of the policies and programs which the governments applied. For example, in *Germany*, the government showed its appreciation by means of presenting a motorcycle to the one millionth guest worker for their comings to country.

Besides, especially in order to be able to solve *Turkish* workers' problems and enable their social integration, the government established *Türk-Danış Organisation* by favour of *Workers' Welfare Association (Arbeiterwohlfahrt),* in addition to this, it provided opportunity to make a short daily *Turkish* news programs on the radio and to run *Turkish* movies in the cinemas

gelişmelere ek olarak, *Türkiye*'nin *Almanya* ile yaptığı bir anlaşma ile özel bir döviz kuru belirlenerek işçilerin tasarrufları daha değerli hale getirilmiştir. Bu anlaşma ile 1964 yılında resmi kurda 2.25 TL olan 1 Mark, işçilere 2.85 TL olarak ödenmiştir. Tüm bu çalışmalara ve tedbirlere rağmen işçilerin kendilerini bulundukları toplumun tamamına anlatabilmeleri ve kabul ettirebilmeleri hem *Türk* işçilerinin içe kapanık hayat tarzından hem de toplumun genel yaklaşımından ötürü mümkün olamamıştır. Daha sonraki yıllarda bu engelleri ve sıkıntıları giderebilmek adına vazifeyi, 1974 yılına gelindiğinde *Avrupa* genelinde sayıları 200'e yaklaşan *Türk* dernekleri üstlenmiş, ancak zamanla radikal siyasi grupların uyduları haline gelmeye başladıklarından bu işlevlerini kaybetmişlerdir.

Kendileri gurbette olan işçiler, bulundukları ülkelerde büyük zorluklarla mücadele ederlerken geride kalan aileleri de, özellikle eşleri ve çocukları, anayurtta maddi ve manevi sıkıntılar çekmişlerdir. Kadın, aile geçindirme, çocukların bakımı, paranın yönetimi, sosyal bağların sürdürülmesi ve ailenin temsili gibi görevleri üstlenmiş, bir yandan da toplumsal koruma içgüdüsü ile oluşan baskıya karşı koymaya çalışmıştır. Baba figürünün eksikliğini yaşayan, özellikle çok küçük yaşta olan çocuklar ise kendilerini psikolojik olarak zorlayan bir ortamda yetişmek zorunda kalmışlardır.

Sonraki yıllarda Türkiye'ye dönen ve dönmeyenlerin durumları esasında 1980 sonrası dönemde netlik kazanmaya başlamıştır. İşçi olarak diğer ülkelere giden birinci kuşak işçilerden anayurtlarına dönenler beraberlerinde getirdikleri birikimleri ile kendilerine ev, araba ve mobilya gibi varlıklar satın almışlardır. Bunu yaparken öncelikli hedefleri diğer ülkelerde zor da olsa yakaladıkları hayat standartlarını *Türkiye*'de de sürdürmek ve belirli bir statüye erişmek olmuştur. Hangi ülkeden gelmiş olurlarsa olsunlar *Alamancı* ismi ile anılmaya başlamışlar, konut yatırımlarından arta kalan birikimleri ile de küçük veya orta ölçekli işler kurmuşlardır.

Birinci kuşak işçilerden bu ülkelerde kalanlar ise çok çalışmışlar ve zamanla farklı seçeneklere yönelmişlerdir. Süregelen bu işgücü göçü ve bütünleşme sürecinde istihdam edilen *Türk* işçiler, gittikleri ülkelerde istihdam eden konumuna gelmeye başlamış, bu ülke vatandaşlarına hizmet sunar hale gelmişlerdir. Çalışkanlık ve azim ile gelen bu müthiş atılım ikinci ve üçüncü kuşakların kültürel kaynaşması ile tamamen üst seviyelere çıkmış, toplumsal bütünleşme ve ekonomik kalkınma hız kazanmıştır. Birçoğu tasarruflarını ve girişimci ruhlarını birleştirerek kendi iş yerlerini açmış, bir kısmı bürokraside ve siyasette yer almış, kalanlar da bir zamanlar işçileri oldukları fabrikalarda yönetici düzeyinde kadrolara yerleşmişlerdir. Yalnızca 1985 yılında *Almanya*'da Türk girişimciler tarafından ithalat, ihracat, imalat, gıda, turizm, sigortacılık ve benzer sektörlerde 60.000 civarında yeni işyeri hizmete girmiştir.

Hamburg'da döner üreticisi Çelik Döner'i ziyaret eden Ekonomi Bakanı Axel Gedaschko
Visit of Axel Gedaschko, Minister of Economy, to Çelik Döner, lamb doner producer, in Hamburg

once in a month. Additionally, by means of a special exchange rate which was determined in an agreement between *Turkey* and *Germany,* the value of the workers' savings were increased. According to this agreement, in 1964, one Deutsche Mark was paid to the workers as 2.85 TL although the official exchange rate was 2.25 TL. In spite of these efforts and measures, workers couldn't tell themselves to all of the society of which they were the members and they couldn't make the society accept them because of the introvert life style of *Turkish* workers and the general approach of the society. In the following years, *Turkish* organisations which their numbers reached to 200 in *Europe* took the task so as to relieve trials and tribulations in 1974, but in the process of time, since these organisations turned to the satellites of radical political groups, they lost their functions.

While the workers who were away from their home were struggling against the difficulties, their families which they left, especially their wives, sons and daughters were in financial and moral difficulties in the homeland. The wives, took the tasks like maintaining family, childcare, money management, maintaining social bond and representation of the family and on the other hand, they tried to stand out against the pressure which originated from social protection instinct. The children, especially at the very young ages, who felt the deficiency of father figure, were obliged to grow in a condition which compelled them psychologically.

The conditions of the workers who returned and didn't return to Turkey in the following years in fact began to turn out to be clear in the period after 1980. The ones (workers) who returned to homeland of the first generation workers who went to other countries as worker bought assets like houses, cars and furnitures with the savings which they brought with them. While doing that their primary aim was maintaining their living standards in Turkey too which they had reached difficultly in other countries and reaching to a particular status. It didn't matter which country they were coming from, they were all called as '*Alamancı'* and with the savings remained after residential investment, they set up small or medium sized businesses.

The ones who settled in these countries of the first generation workers worked very hard and headed towards different choices. In the process of this ongoing labour migration and integration, the Turkish workers who were employed in the countries they went, began to achieve the condition of being employer, and began to provide service to the citizens of these countries. This splendid progress which came into the picture as the result of industriousness and determination, completely reached to higher levels and social integration and economic development gained speed with the cultural amalgamation of the second and third generations.

İkici Bölüm / Section Two

Değişim Öncesi Dönem

Pre-Change Period

DEĞİŞİMİ ŞEKİLLENDİREN SÜREÇLER

1980'li yıllarla birlikte dünyada neo-liberal politikalar ön plana çıkmaya başlamış, uluslararası çapta başlayan değişim ulusal ekonomilerde ve işgücü piyasalarında yeniden yapılanma ihtiyacını hissettirmiştir. Bu ihtiyaç çerçevesinde *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nu dönüştürmeye başlayan 1980'li yıllar, *Kurum* için yeniden yapılanmanın zeminini, yani *Kurum*'un 'Değişim Öncesi Dönem'ini şekillendirmiştir. Bu sebeple, dönem itibariyle *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nu anlayabilmek ancak, *dünya ölçeğinde yaşanan gelişmeler*; bu *gelişmelerin Türkiye'ye ve Kurum'a yansıması* kapsamında: *işgücü piyasalarının liberalleşmesi*, *küreselleşme ve yapısal işsizlik*, *aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına uyum*, *fiziki yetersizliklerle mücadele* gibi süreçleri bir arada incelemek ve değerlendirmek ile mümkündür. Çünkü döneme has etkenler doğrultusunda, eş zamanlı ve sürekli etkileşim halinde ilerleyen bu süreçler, *İş ve İşçi Bulma Kurumu'*nu, yapısı, nitelikleri ve görevleri itibari ile önemli ölçüde etkileyerek *Kurum*'u köklü değişimlerin yaşandığı 'Yeniden Yapılanma Dönemi'ne taşımıştır.

THE PROCESSES WHICH SHAPED THE CHANGE

By 1980's, neo-liberal policies came into prominence and the change which took place internationally made the need of re-organisation of national economies and labour markets felt. Within the frame of this need, 1980's which began to transform *Turkish Job Placement Agency*, shaped the reorganisation base of the *Agency*, in other words, shaped the *Pre-Change Period* of the *Agency*. For this reason, understanding *Turkish Job Placement Agency*, by this period, is only possible by examining and evaluating *the developments which were experienced across the world;* and within the scope of *the reflections of these developments to Turkey and to the Agency,* and by examining and evaluating the processes like *liberalization of labour markets, globalization and structural unemployment, adaptation to the active and passive labour market policies and struggle against physical deficiencies.* Because these processes which progressed simultaneously and in interactive relation continuously in line with the specific factors of the period, had a very important effect on *Turkish Job Placement Agency* in consideration of its structure, qualifications and tasks and took it to the *Re-organisation Period* in which radical changes took place.

DÜNYA ÖLÇEĞİNDE YAŞANAN GELİŞMELER

İKTİSADİ HAYAT ANLAYIŞININ DEĞİŞİMİ

1980 sonrası dönemde, iletişim, ulaşım ve bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişime bağlı olarak bireyler ve ülkeler arasındaki etkileşim üst seviyelere çıkmıştır. İlerleyen süreçte ulusal kültür, ulusal siyaset ve ulusal ekonomi kavramları farklılaşmaya başlamış ve bu kavramlar uluslararası ilişkilerin yoğunlaştığı ulus üstü bir anlayışa bürünmüştür. Yaşanan bu değişimler kısa sürede iktisadi hayatta da kendini göstermeye başlamıştır. Ülkeler bu yeni sürece uyum sağlayabilmek için ulusal ekonomilerini dış piyasalara açmış, iç ekonomik yapılarını uluslararası iktisadi düzenlemelere uygun hale getirmeye başlamışlardır. Bu uyum süreci ve ülkelerin refah seviyelerini yükseltme gayretleri, ülkeleri yabancı kaynak bulma sorunuyla karşı karşıya bırakmıştır. Dolayısıyla başlangıçta gelişmiş ülkeler arasında başlayan yakınlaşmanın zamanla gelişmekte olan ülkeleri de kapsamaya başlamasıyla ekonomik bütünleşmenin ve ayrıca sert bir rekabetin de ilk adımları atılmıştır. Serbest piyasa dinamikleri yavaş yavaş işlevsel

DEVELOPMENTS WHICH WERE EXPERIENCED ACROSS THE WORLD

THE CHANGE OF THE ECONOMIC LIFE UNDERSTANDING

In the period following 1980, interactivity between individuals and countries stepped up onto higher levels in parallel with the rapid development in communication, transportation and information technologies. In the advancing processes, the concepts of national culture, national policy and national economy began to differentiate and these concepts had a supra-national understanding in which international relations gained importance. These developments which were lived thro,ugh began to come into prominence in the economic life, too. Countries opened their national economies to foreign markets and began to accommodate their internal economic structures to the international economic regulations so as to be able to adapt themselves to this new process. This adaptation process and the efforts of the countries in order to enhance their level of welfare, made the countries face with the problem of finding external sources. Hence, with the convergence which at first was between developed countries, then began to cover developing countries in the process of the time, the first steps of the economic integration and also of a fierce competition were taken. Free market

hale gelmeye başlamış, buna bağlı olarak, gümrük tarifelerinin ve bariyerlerin kaldırılması yönünde çalışmalar hızlanmış, ayrıca sermayenin üretimin düşük maliyetli olduğu bölgelere taşınabilmesinin önü açılmıştır.

Esasında küreselleşme ile yaşanmaya başlayan gelişmeler dünyanın neo-liberal politikalar çerçevesinde yeniden şekillenmesinin temellerini atmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, özgürleşme eğilimindeki piyasalardan yabancı sermayeyi kendilerine doğru çekerek, elde edecekleri döviz geliri ile iktisadi ve sosyal yatırımlar yapabilmek ve ödemeler dengelerindeki açıkları kapatabilmek için rekabet içerisine girmişlerdir. Fakat 'refah devleti' anlayışı piyasalara müdahaleyi ve birçok alanda vatandaşlar için sosyal harcamalar yapılmasını öngörürken yeni iktisadi anlayış, piyasaların serbest rekabet koşullarına ulaşmasını ve devletin iktisadi hayattaki rolünü en aza indirmesini öngörmüş; bu sebeple, sosyal devlet gereklilikleri ile özgürlükçü piyasa modelleri zamanla aynı anda yönetilemez hale gelmiştir. Küreselleşme, teknolojik değişimler, sanayi sektörünün büyümesi, ihtiyaç duyulan işçi sayısının azalması, kentleşmenin hız kazanması, plansız kentleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan sosyal ve iktisadi sorunlar devletin sosyal harcamalarını arttırmıştır. Fakat artan rekabetçi koşullara ayak uydurabilmek ve kaynak oluşturabilmek için sosyal harcamaların mümkün olduğunca en aza indirilmesi zamanla bir zorunluluk haline dönüşmüştür. Böylece, iktisadi anlayışta meydana gelen değişimler ülkelerin politikalarını kendi öngördükleri şekilde değil, sistemin ve dönemin şartlarına göre şekillendirmelerine neden olmuştur.

AKTİF VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARININ ÖNEM KAZANMASI

Dünya genelinde kamu istihdam kurumları, küreselleşmenin beraberinde getirdiği sorunlarla ve yapısal işsizlikle baş edebilmek, aynı zamanda işgücü piyasasında daha etkin olabilmek için yeni işgücü piyasası politikalarına ağırlık vermeye başlamışlardır. Bu bağlamda kurumlar, istihdam hizmetlerinin yanında aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikalarına yönelerek işgücü piyasasında direkt düzenleyici olmasalar bile yönlendirici olmayı hedeflemişler ve bu konuda önemli adımlar atmışlardır. Genel olarak, aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda, istihdamı direkt olarak olmasa da arttıran, ücretlerin devletçe desteklendiği, mesleki becerilerin kazandırıldığı, iş ve meslek danışmanlığının sunulduğu, yoğun iş arama yöntemlerinin geliştirildiği programlar oluşturulmuştur. Bu programlar ile tam istihdamın sağlanması mümkün olmasa bile, işsizliğin büyük oranlarda azaltılması ve işini kaybeden kişilerin işsizlik süresinin kısaltılarak istihdama dâhil edilmeleri hedeflenmiştir. Kamu istihdam kurumları işgücü piyasasına müdahale amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları kadar yoğun olmamakla birlikte pasif işgücü piyasası politikalarına da uygulamalarında yer vermişler, bu politikalar dâhilinde işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi programlar uygulamışlardır.

dynamics began to be functional, and accordingly, efforts to take customs tariffs and custom barriers off, gained speed. Also the way was paved for capital movement to the regions in which production costs were low.

In fact, the developments which began to be lived through globalization, laid the foundations of the remodeling of the world within the frame of neo-liberal policies. The developed and developing countries, compete for attracting foreign capital from the liberatory markets to their markets so as to be able to make economic and social investments and meet the deficits in the balance of payments with the foreign currency income. 'Welfare state' understanding prescribes intervention to markets and making social expenditures for citizens in many fields, but then the new economic understanding prescribes achievement of the markets to free market conditions and minimizing the role of the state in economic life. Therefore, it has become impossible to meet the social state requirements and apply liberal market models simultaneously. Globalization, technological changes, sectoral growth in industry, decrease in the number of the workers needed, acceleration of urbanization, social and economic problems caused by unplanned urbanization increased the social expenditures of the state. But in the process of the time, minimizing social expenditures as far as possible so as to be able to adapt to increasing competitive conditions and to be able to create sources turned into a necessity. Thus, these changes which took place in economic understanding, caused the fact that countries shaped their policies in accordance with the conditions of the system and period, not according to the conditions that they projected.

GAINING IMPORTANCE OF ACTIVE AND PASSIVE LABOUR MARKET POLICIES

Public employment organisations across the world focused their attention on new labour market policies so as to be able cope with the problems accompanying globalization and structural unemployment and also be able to be more active in the labour market. In this sense, organisations took aim at being, even if not directly regulatory, but directive, by means of heading towards active labour market policies and passive labour market policies along employment services and took very important steps in this field. Generally, in line with active labour market policies, programs -which didn't directly have influence on employment but increased it- in which the wages were supported by government, occupational abilities were gained, job and occupational consultancy services were provided, intense job search methods were developed. Even though it wasn't possible to enable full employment with these programs, decreasing unemployment substantially and mixing the unemployed people up in employment by means of decreasing their unemployment period was aimed to reach. Public employment organisations, so as to intervene labour market, gave place to passive labour market policies in their applications too, which weren't as intensive as active labour market policies. Within the scope of these policies, programs like unemployment benefit, unemployment insurance, unemployment assistance were applied.

GELİŞMELERİN TÜRKİYE'YE VE İŞ VE İŞÇİ BULMA KURUMU'NA YANSIMALARI

İŞGÜCÜ PİYASALARININ LİBERALLEŞMESİ

1980 sonrası dönemde *Türkiye*'de değişen ve küreselleşen yeni dünya düzenine uyum sağlayabilmek için, liberal kuramlar doğrultusunda piyasaların yeniden şekillendirilmesi, uluslararası ticarette kota ve bariyerlerin kaldırılması, özelleştirme ile devletin küçültülmesi, yerli ve yabancı sermayenin desteklenmesi yoluyla sanayi ve hizmetler sektörünün geliştirilmesi, ekonomideki düzenleyici görevlerin bir kısmının devlet tarafından terk edilmesi gibi uygulamalar pratik kazanmaya başlamıştır. Devletin ekonomideki rolünü en alt seviyeye çekmeyi hedefleyen bu uygulamalar aynı zamanda işgücünün korunmasına yönelik müdahaleci yapının da azalması sonucunu doğurmuştur. Bu bağlamda, daha önceleri ülkeler genelinde benimsenmeyen ve *Türkiye*'de *3008 Sayılı İş Kanunu* ile yasaklanmış olan özel istihdam büroları tekrar gündeme gelmiş, 'işe yerleştirme (plasman) hizmeti'nin *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun tekelinden çıkarılması ile işgücü piyasasının özgürleştirilmesi fikri üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Hatta uygulanan liberal politikalar çerçevesinde *Kurum*'un genel istihdam hizmetleri alanından çekilmesini ve bu alanın özel sektöre tamamıyla terk edilmesi gerektiğini savunanlar olmuştur. Zamanla iktisadi dengelerdeki değişmelerden ötürü birçok vasıfsız ve yarı vasıflı işçi istihdam dışı kalmış, buna rağmen özel istihdam büroları büyük oranda nitelikli işgücüne hizmet vermiştir. Görece vasıfsız bu kişilerin istihdama katılabilmesi için gerekli destekten yoksun kalması, kamu istihdam kurumu olarak *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun işgücü piyasasındaki hayati rolünün ve vazgeçilmezliğinin daha iyi anlaşılmasını sağlamıştır. İlerleyen yıllarda işgücü piyasası eskiye kıyasla çok daha liberal bir yapıya kavuşmuş, 'Yeniden Yapılanma Dönemi'nde her iki aktörün de işgücü piyasasında aktif olarak yer aldığı bir sistem kurulmuştur.

KÜRESELLEŞME VE YAPISAL İŞSİZLİK

1980 sonrası dönemde küreselleşmenin etkisiyle iktisadi hayatta yaşanan dönüşüm, teknolojik değişimler ve kentleşme olgusu birçok sorunu beraberinde getirmiş, bu sorunlar *Türkiye*'de de benzer süreçlerle yaşanmıştır. Örneğin, değişen iktisadi anlayış ile devlet küçülmeye giderek piyasalardan mümkün olduğunca çekilmiş, buna bağlı olarak devletin vergi gelirleri azalmış, tarımsal destekleme alımlarının daraltılması ile tarım sektörü derinden etkilenmiş, piyasa genelinde reel ücretler sürekli aşınmıştır. Teknolojik gelişmeler ve yeni makineler ise özellikle tarım, tekstil, nakliyat, inşaat gibi nitelikli işgücü gerektirmeyen sektörlerde işçi ihtiyacını eskiye oranla en aza indirmiştir.

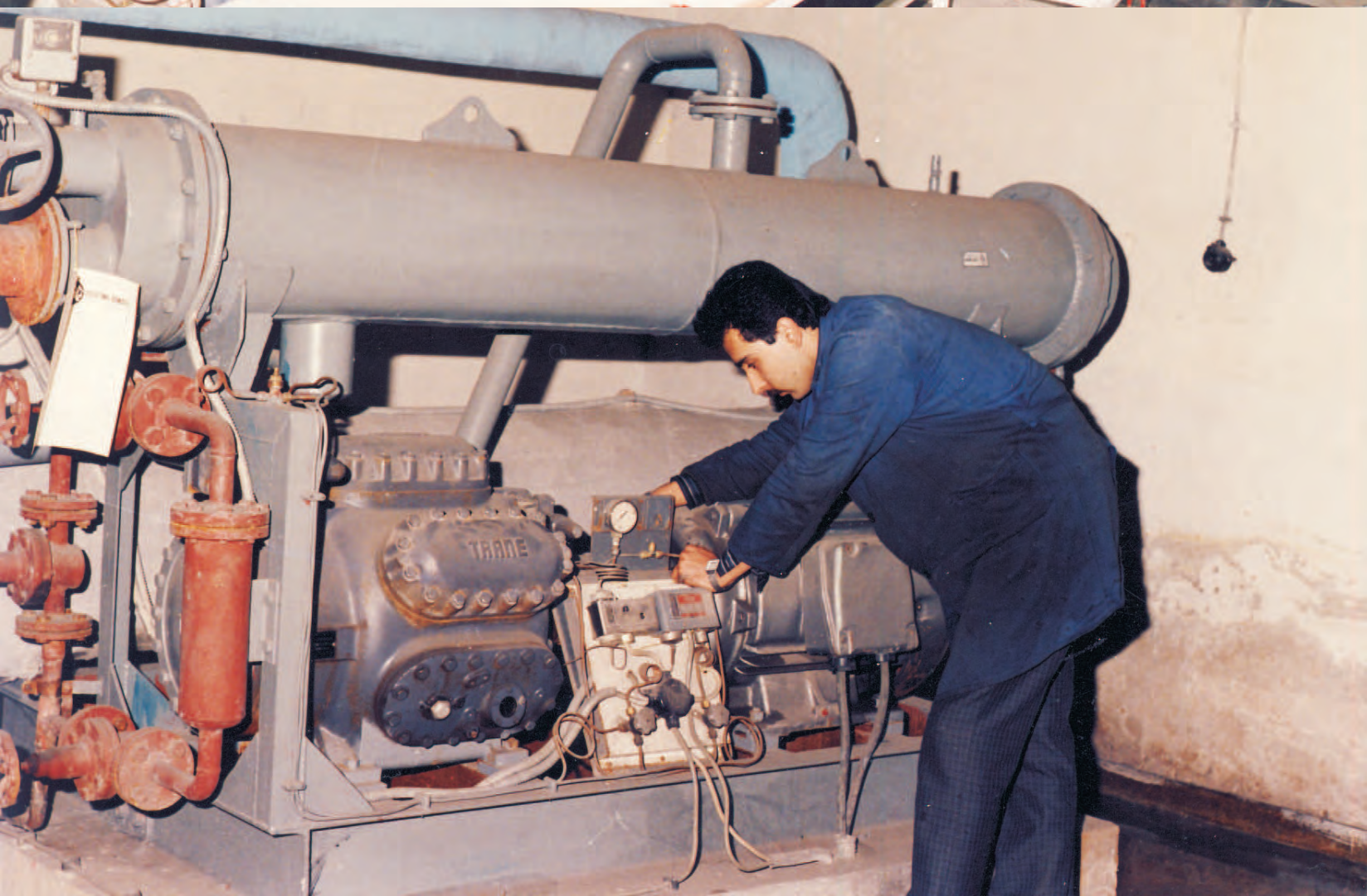
THE REFLECTIONS OF DEVELOPMENTS TO TURKEY AND TURKISH JOB PLACEMENT AGENCY

LIBERALIZATION OF LABOUR MARKETS

In the period following 1980, in order to adapt to changing and globalizing new world order, in *Turkey*, some applications like restructuring the markets in line with liberal models, lifting international quotas and trade barriers, downsizing the state by privatization, developing industry and service sectors by supporting domestic and foreign capital, giving up of some of the state's regulatory tasks in economy began to be put into practice. These applications, intended to minimize the state's role in the economy to the lowest point, also caused decrease in intervention for labour protection. In this regard, private employment offices which, at first were repudiated widely among the countries were prohibited in *Turkey* with *Labour Law numbered as 3008,* became a current issue again, and the study on the idea of unmonopolizing 'job placement services' which were monopolized by *Turkish Job Placement Agency* and liberalization of labour market began. Even, there were people who defended the idea that *Turkish Job Placement Agency* should withdraw from general employment services and this field should completely be left to private sector within the scope of liberal policies. As the time went by, on account of changes in economical balances, many unqualified and semi-qualified workers were excluded from employment. However, private employment offices, in large measure, provided service to qualified labour. Being the destitute of necessary support in being employed of these relatively unqualified workers, clarified better the vital role and indispensability of *Turkish Job Placement Agency* as a public employment organisation in labour market. In the advancing years, labour market had a more liberal structure compared to the past, and in the 'Re-organisation Period' a system in which both of these two actors played an active role in labour market was built.

GLOBALIZATION AND STRUCTURAL UNEMPLOYMENT

In the period following 1980, transformation which was lived in economic life through globalization, technological changes and urbanization phenomenon accompanied many problems, and these problems were also experienced in the same period in *Turkey*. For example, the state went downsizing and pulled out of market as far as possible with a changing economic understanding, accordingly, state's income from taxes decreased, since the scope of agricultural support programs was reduced, agricultural sector was influenced deeply, and real wages depreciated continuously throughout the market. Technological advances and new machines decreased the worker requirement to the lowest point especially in the sectors like agriculture, textile, transportation, construction which didn't require qualified labour compared to the past.


TRANE

Tablo 3 / Table

Köy - Kent Nüfusu, Toplam İstihdam ve İşgücünün Sektörlere Göre Dağılımı
City - Village Population, Total Employment and Sectoral Distribution of Workforce

Sayım Yılı *Census Year*	Şehir Nüfusu *City Population*	Köy Nüfusu *Village Population*	Toplam İstihdam *Total Employment*	Tarım % *Agriculture*	Sanayi % *Industry*	İnşaat % *Construction*	Hizmet % *Services*	İyi Tanımlanmamış Faaliyetler % *Activities not adequately defined*
1980	19 645 007	25 091 950	18 552 332	60,0	11,6	4,1	23,4	1,0
1985	26 865 757	23 798 701	20 556 786	59,0	11,4	3,7	25,5	0,5
1990	33 326 351	23 146 648	23 381 893	53,7	12,8	5,1	27,9	0,6
2000	44 006 274	23 797 653	25 997 141	48,4	13,3	4,6	33,5	0,1

Tarım sektöründen zorunlu olarak çıkan ve şehre göçün kendilerine yeni fırsatlar sunacağını düşünen işçiler yoğun bir şekilde köylerden şehirlere göç etmeye başlamışlar fakat cazibe merkezi olarak algılanan büyük şehirler, gelen göçlere hazırlıksız oldukları için, istihdam dışı kalan bu insanlara bekledikleri fırsatları sunamamışlardır. Aksine, bu şehirlerde belediyecilik hizmetlerinin karşılanamaz hale gelmesi, eğitim olanaklarının kalitesizleşmesi, sosyal imkânsızlıklar, devlet desteğinin azalmasıyla sanayide ortaya çıkan sorunlar, nitelikli işgücünün yetişmesini ve istihdam edilmesini zora sokmuştur. Özellikle sanayinin ihtiyaç duyduğu işgücünün azalışına rağmen çalışmaya hazır işçi sayısının hızla artması ve tarım sektöründe aile işçisi olarak istihdama dâhil olan kadınların şehirlerde çalışmamaları bu sorunları tırmandırmıştır. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda emeğin yeni dünya düzeninde yeteri kadar iyi korunamadığı ve ülkelerin giderek artan yapısal işsizliğe doğru sürüklendiği ortaya çıkmıştır. *Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü* (OECD - *Organisation for Economic Co-operation and Development*) ülkelerinde 1965'te ortalama %3,4 olan yapısal işsizlik 1994 yılında ortalama %7,8'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.

AKTİF VE PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARINA UYUM

1980 sonrası yıllar itibariyle *İş ve İşçi Bulma Kurumu*, dışarıdan bakıldığında içe dönük ve istihdam adına pasif bir görüntü çizmiş, esasında bu yanılgı yurt dışına işçi gönderiminin azalmasıyla *Kurum*'un, bireylerin ve diğer oluşumların gündeminden zamanla düşmesinden kaynaklanmıştır. Görünenin aksine, küreselleşmenin beraberinde getirdiği sorunlarla ve yapısal işsizlikle mücadele etmek adına, işgücü piyasasında etkin bir rol oynamak isteyen *İş ve İşçi Bulma Kurumu,* bu dönemde aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda faaliyetler gerçekleştirmeye başlamıştır.

Dönem itibariyle*, işsizlik sigortası çalışmaları*, *mesleki eğitim kurslarının* açılması ve yaygınlaştırılması, *iş ve meslek danışmanlığı, yabancı kamu istihdam otoriteleri ile işbirliğin artırılması* dâhilinde *İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Reorganizasyonu Projesi* ve *Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi*,

The workers who left the agricultural sector compulsorily and who thought that migration from villages to cities would provide them with new opportunities, began to migrate from villages to cities intensely, but, since the big cities which were perceived as the centers of attraction weren't ready for this migration, they couldn't provide these migrants who were unemployed with the opportunities that they had expected. On the contrary, in these big cities, since municipal services came to a situation that they weren't provided, since educational opportunities went south, on account of social constraints, due to the problems which came to the front because of the decrease of state support in industry, it became difficult to grow qualified labour force and employ it. Especially, in contrast with the decrease of labourforce need of the industry, the rapid increase in the number of the workers who were ready to work and the women who didn't work in the cities while they had been employed as family workers in agricultural sector incited these problems. As the result of all these developments, it came into view that labour wasn't protected well enough in the new world order and the countries drifted to structural unemployment increasingly. In OECD *(Organisation for Economic Co-operation and Development)* countries, in 1965, while the average rate of structural unemployment was 3,4%, it increased to 7,8% in 1994. In *Turkey* similar increases took place but in a slower way by comparison to the other OECD countries and in 1996 the average rate of structural unemployment was assessed as 7,5%.

ADAPTATION TO ACTIVE AND PASSIVE LABOUR MARKET POLICIES

By the years following 1980, from an objective point of view concerning employment, *Turkish Job Placement Agency* looked like introvert and passive. In fact this mistake was made because the *Agency* fell out of favor and got out of the agendas of individuals and other formations, due to the decrease in sending workers to foreign countries. Contrary to popular belief*, Turkish Job Placement Agency,* which wanted to play an active role in labour market, began to carry out activities in line with active and passive labour market policies in this period, so as to struggle against the problems accompanying globalization and structural unemployment.

During this period, activities like *unemployment insurance activities,* opening and extensification of *vocational training courses, job and occupational consultancy,* within the frame of *increasing cooperation with foreign public employment authorities; Re-organisation Project of Turkish Job Placement Agency,* and *Turkish Training and Employment*

Toplum Yararına Çalışma Programlarının hayata geçirilmesi gibi faaliyetler ön plana çıkmıştır. Bu faaliyetler ile temel olarak *Kurum* kapasitesini geliştirmek ve bu sayede istihdamın her alanında etkin olarak hizmet verebilmek, ulusal istihdamın geliştirilmesinde ve korunmasında ana aktör olmak, aynı zamanda sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi hedeflenmiştir.

İşsizlik Sigortası Çalışmaları, 1980 sonrası dönem içerisinde son derece önemli ve yoğun bir faaliyet olarak *Kurum* gündeminde yer almıştır. 1959 yılında *İş ve İşçi Bulma Kurumu* ve *Devlet Planlama Teşkilatı* öncülüğünde başlayan işsizlik sigortası çalışmaları, *1982 Anayasası* ile sosyal güvenlik anlayışı içerisinde bireysel bir hak haline gelmiştir. Bu hakkın vatandaşa yansıtılabilmesi amacıyla işsizlik sigortasının kanuni altyapısının oluşturulması ve fiziki yetersizliklerin giderilmesi için çalışmalar sürdürülmüş, bu dönemde *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun katkıları ile işsizlik sigortasında önemli mesafeler kat edilmiştir. Pasif istihdam politikaları dâhilinde ön plana çıkan işsizlik sigortası, *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun yoğun çalışmaları sonucu 1999 yılında *İşsizlik Sigortası Kanunu* ile yasalaşmıştır.

Mesleki Eğitim Kursları, aktif istihdam politikalarının bir sonucu olarak, *Kurum*'un 'işsizlikle mücadele edebilmek için öncelikle mesleksizlikle mücadele etmek gerekir' anlayışı çerçevesinde şekillenmiştir.

1988 yılından itibaren *Kurum*'un faaliyetleri arasında yer almaya başlayan kursların temel amaçları, vasıfsız kişilere meslek öğretilmesi, mesleki gelişmelere uyum ve yeni mesleklerin öğretilmesi şeklinde belirlenmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı, kaynakların etkin ve doğru olarak kullanımı, kişilerin başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği bir işte çalışabilmeleri için temeli 1951

Project, and, *Work Programs for Public Benefit* became prominent. Basically with these activities, it was aimed to improve capacity of the Agency and by means of that to offer efficient service in all fields of employment, to become the main actor in development and protection of national employment, and also to carry out social responsibilities.

Unemployment Insurance Activities, in the period following 1980, remained on the agenda of the *Agency* as very important and intense activities. Unemployment insurance activities which began under the guidance of *Turkish Job Placement Agency* and *State Planning Organisation* in 1959, became one of the individual rights within the frame of social security understanding in *The Turkish Constitution of 1982*. Activities were maintained to establish legal base of unemployment insurance and to overcome physical inadequacies so as to reflect this individual right to the citizens, and during this period a lot of ground was covered in unemployment insurance with the contributions of *Turkish Job Placement Agency*. Unemployment insurance which became popular within the scope of passive employment policies, became law in 1999 as *Unemployment Insurance Law* as a consequence of efforts of *Turkish Job Placement Agency*.

Vocational Training Courses were shaped within the frame of the *Agency*'s understanding of 'one primarily has to struggle against unskilled labour so as to struggle against unemployment' as a consequence of active employment

The primary purposes of these courses which were involved in the *Agency*'s activities since 1988, were defined as training the unskilled people and teaching them vocation, adapting them to vocational changes and developments and teaching them new vocations.

Job And Occupational Consultancy, is an important activity fundation of which was laid with *Vocational Counseling-Guidance Service* in 1951 so as to use resources efficiently and

SONHABER

İş ve işçi Bulma Kurumu Müdürlüğünden Gençlere Hizmet

Kurum Bünyesinde Meslek Danışma Merkezi oluşturuldu

yılında *Mesleğe Yöneltme Servisi* ile atılan önemli bir faaliyettir. *Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü* 1972 yılında kurulmuş, 1980 sonrası dönemde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri aktif işgücü piyasası politikaları ile yoğunluk kazanmıştır.

Yabancı Kamu İstihdam Otoriteleri ile İşbirliğin Artırılması yoluyla *İş ve İşçi Bulma Kurumu* yetkinliğini arttırmayı ve dünya çapında yaşanan değişime uyum sağlamayı hedeflemiştir. 1980'li yıllarla birlikte daha önceki ilişkilerini güçlendirmek amacı ile *Kurum,* birçok *Avrupa* ülkesine 'çalışma ziyaretleri' düzenlemiştir. Bu ziyaretlerin sonucunda *İş ve İşçi Bulma Kurumunun Reorganizasyonu Projesi* ve *Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi* olmak üzere iki önemli projenin temellerinin atılmasını sağlanmıştır.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun Reorganizasyonu Projesi, *Almanya Çalışma Bakanlığı* ve *İstihdam Kurumu* işbirliğinde 1990-1993 yıllarında uygulanmış önemli bir projedir ve iki milyon Marklık bir hibe bu projede finansman kaynağı olarak kullanılmıştır. Bilgi ve deneyim paylaşımının sağlanması ve kurumsal kapasitesinin arttırılabilmesi için *Kurum* çalışanları bu proje kapsamında üçer aylık yurtdışı eğitimlerine gönderilmiş, ayrıca *Alman* istihdam uzmanlarından bazıları da üç yıl boyunca *Türkiye*'de görev yapmıştır. Bu *Proje* ile değişen ve gelişen istihdam anlayışının yanında iki somut çıktı sağlanmıştır. Birinci çıktı sonucunda işe yerleştirme hizmetlerinin ulaşım, haberleşme, enerji gibi sektörsel temelde sunulması, yani işverenlere yönelik uzmanlaşmaya gidilmesi sağlanmış, tüm illerde buna uygun yapılanmaya gidilmiştir. Sektöre has bilgilere sahip uzmanların yetiştirilmesiyle, hem işveren ihtiyaçlarının daha doğru bir şekilde giderilmesi hem de işçiye daha kısa sürede iş bulunması sağlanmıştır. İkinci somut çıktı sonucunda ise *Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü* tarafından tek bir merkezden sağlanan 'iş ve meslek danışmanlığı hizmeti' 1991 yılında 5 büyük ilde (Ankara, Adana, İstanbul, İzmir, Bursa) sürdürülen bir faaliyet haline getirilmiştir.

Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi, 1990 yılında *Türkiye*'de çeşitli kamu kuruluşlarının katkıları ile hazırlanan *Beşeri Kaynakları ve İstihdamı Geliştirme Sistemleri Politika Dokümanı Strateji Analizi ve Aksiyonu* (BE-KA) raporunun 1991 yılında *Dünya Bankası* ilgililerine sunulmasıyla çalışmaları başlayan ve 1990 sonrası dönemi şekillendiren önemli bir projedir. *Proje,* yapılan çalışma ve görüşmeler sonucu 1993 yılında son halini almış, yine aynı yılda *Dünya Bankası* tarafından kredilendirilerek uygulanmaya başlamıştır. Toplam 107,4 milyon Dolar tutarındaki proje maliyetinin 67 milyon Doları *Dünya Bankası;* 40,4 milyon Doları *Türk Hükümeti* tarafından karşılanmıştır.

Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi ile temel olarak, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilerek etkinliğinin arttırılması, işsiz ve vasıfsız işgücünün üretken işlerde istihdam edilebilmesi, kadınların istihdama katılımlarının desteklenmesi, işgücü piyasası verilerinin sağlıklı bir şekilde toplanmasının sağlanması hedeflenmiş ve bu hedefler doğrultusunda önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Farklı sektörlere yönelik *İşgücü Yetiştirme Kursları*'nın sayısı ve çeşitliliği *Proje*'nin en somut çıktılarındandır.

correctly, and to offer people a job which they will be successful and have pleasure while doing it. *Branch Office of Vocational Guidance Service* was funded in 1972, job and occupational advisory activities of it gained intensity within the scope of active labour market policies in the period following 1980.

Increasing Cooperation with Foreign Public Employment Authorities was a crucial objective of *Turkish Job Placement Agency* to increase its competence and adapt to the changes which were being lived through the world. By 1980's, the *Agency* made 'business visits' to many *European* countries so as to reinforce the old relations. As a consequence of these visits, the fundations of two projects of *Turkish Job Placement Agency,* named as *Re-organisation Project* and *Turkey's Employment and Training Project*, were laid.

Reorganisation Project of Turkish Job Placement Agency was an important project which was implemented in cooperation with *Ministry of Labour of Germany* and *Employment Organisation* between 1990 and 1993 and a grant which was two million Deutsche Mark was used as the source of financing of this project. The employees of *Agency*, were sent abroad for a three-month period of foreign education within the scope of this project so as to enable sharing of knowledge and experience and be able to increase the capacity of the *Agency,* in addition some of the *German* employment specialists performed duty in *Turkey* for a three-year period. By means of this *Project,* two concrete outputs were gained in addition to changing and developing understanding of employment. By means of the first output, job placement services were offered in sectoral base like transportation, communication, energy, in other words, specializing for employer was ensured, and proper structuring was realized in cities. Both the needs of employers were met in a more correct way and finding job for the worker in shorter time was enabled by means of training specialists having information specific to that sector. As the consequence of the second concrete output, 'job and occupational consultancy service' which was being given by *Branch Office of Vocational Guidance Service* at one centre, became an activity which began to be given in five big cities (Ankara, Adana, İstanbul, İzmir and Bursa) in 1991.

Turkey's Employment and Training Project was an important project, which began with presentation of the report of *Human Resources and Developing Employment Systems Policy Document Strategy Analysis and Action* (BE-KA) which was prepared with the contributions of some public organisations to those concerned in *World Bank* in 1991 and which shaped the period following 1990. This *Project* took its final form following studies and negotiations in 1993, again in the same year, loan was provided by *World Bank* and the *Project* was implemented. 67 million dollars of 107,4 million dollars which was the total cost of the project was given by *World Bank* and 40,4 million dollar by *Turkish Government.*

Basically, it is aimed with *Turkey's Employment and Training Project* to increase efficiency by means of diversifying employment services, to be able to employ unemployed and unskilled labour in productive works, to support women's attendance to employment, to collect the data of labour market accurately and important results were gained in line with these aims. The number and variety of *Labour Force Training Courses* are the evident outputs of the project.

Tablo 4 / Table

Yıllara ve Meslek Gruplarına Göre Açılan İşgücü Yetiştirme Kursları
Workforce Training Programs according to Years and Occupation Groups

MESLEK GRUPLARI *OCCUPATION GROUPS*	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Toplam/*Total* (1993 - 1999)
Turizm *Tourism*	149	206	230	125	26	36	**777**
Konfeksiyon ve Tekstil *Confection and Textiles*	83	165	232	270	401	299	**1557**
Bilgisayar Destekli Ofis Elemanı *Office Staff*	136	185	277	12	9	10	**632**
Halı ve Kilim Dokuyuculuğu *Manufacturing of Carpets and Rugs*	66	113	156	104	78	79	**640**
İmalat Sanayi ile İlgili Meslekler *Manufacturing Industry based Occupations*	75	50	56	32	44	47	**320**
Diğerleri *Others*	62	89	130	63	46	25	**432**
TOPLAM *TOTAL*	**571**	**808**	**1081**	**606**	**604**	**496**	**4358**

Ayrıca, *Proje* kapsamında *Avrupa* ülkelerine yapılan 'çalışma ziyaretleri' arttırılmış, daha önce 5 ilde teşkilatlanmış olan *Meslek Danışma Merkezleri*'nin sayısı 1998-1999 yıllarında arttırılarak bu merkezlerin 34 ilde faaliyet göstermesi sağlanmıştır. Yine proje kapsamında, *İş ve İşçi Bulma Kurumu Kurumu*'nda kullanılan bilgisayar sayısı arttırılmış, ilk defa *Kurum*'a özgü bilgisayar yazılımı oluşturulmuştur. Proje dâhilinde edindiği deneyim ve çıktılar ile *İş ve İşçi Bulma Kurumu* aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda 1988 yılında başlayan 'mesleki eğitim ve istihdam konusunda çok daha etkin bir rol üstlenmiştir.

Additionally, within the scope of the *Project,* the 'business visits' were increased, the number of *Vocational Counseling Centers* which were previously organized in 5 cities, was increased in 1998 and 1999 and in 34 cities these centers were activated. Again within the frame of this project, the number of the computers which were being used in *Turkish Job Placement Agency* was increased, and for the first time, a computer software system specific to the *Agency* was created. In line with active labour market policies, *Agency* took a very active role in 'vocational training and employment' which began in 1988 by means of the experiences and results which it gained within the scope of the project .

Toplum Yararına Çalışma Programları, işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini sağlamayı ve aynı zamanda toplum yararına iş ya da hizmetleri gerçekleştirmeyi öngören bir faaliyet olarak *Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi* ile ortaya çıkmıştır. *İş ve İşçi Bulma Kurumu* bu programlarla aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda istihdamın korunması ve sosyal sorumlulukların yerine getirilebilmesi için bir takım faaliyetler gerçekleştirmiştir. 1999 depreminde *Düzce*, *Kocaeli*, *Yalova*, *Sakarya* ve *Bolu*'da 4.605 depremzedeyi kapsayan 140 program hayata geçirilmiştir. Bu programlar dâhilinde hem geçici istihdam yaratılması sağlanmış hem de küçük işletmelerin yeniden canlanmasına katkılarda bulunulmuştur.

Work Programs for Public Benefit, came out in the open with *Turkey's Employment and Training Project* as an activity which enabled short term employment and training of unemployed people and also provided work or services for the public benefit. *Turkish Job Placement Agency* implemented a set of activities so as to protect employment and be able to fulfill social responsibilities by means of these programs in line with active labour market policies. In 1999 earthquake, 140 program which contained 4.605 earthquake victims, was actualized in *Düzce, Kocaeli, Yalova, Sakarya and Bolu.* Within the scope of these programs, both temporary employment was created and contributions were made to resurrection of small scale enterprises.

FİZİKİ YETERSİZLİKLERLE MÜCADELE

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kuruluş ve gelişim dönemi süresince dünyanın ve *Türkiye*'nin içerisinde bulunduğu olumsuz ekonomik koşullar, hizmetlerin hızlı bir şekilde sunumu ve var olan kapasitenin geliştirilmesi noktasında büyük bir engel olarak ortaya çıkmıştır. Fiziksel olarak binalar, ekipmanlar ve özellikle tahsis edilen kadro sayıları *Kurum*'un ulaşmak istediği büyük hedefler için yeterli seviyelere ulaşamamıştır. Buna rağmen *İş ve İşçi Bulma Kurumu*, var olan personel sayısı ile kendi fiziksel kapasitesinin çok üzerinde projeleri ve faaliyetleri gerçekleştirmiş, *Türkiye*'nin istihdam alanında birçok yeniliği takip etmesini sağlamıştır.

STRUGGLE AGAINST PHYSICAL INADEQUACIES

During the period of establishment and development of *Turkish Job Placement Agency,* negative economic conditions which *Turkey* and the world were in, blocked the rapid delivery of the service and the enhancement of existing capacity. Physical buildings, equipment and especially the number of assigned staff couldn't reach sufficient levels for the objectives which the *Agency* wanted to reach. However, *Turkish Job Placement Agency* actualized projects and activities which were far beyond the existing personnel and physical capacity, and gave *Turkey* a chance to follow many renewals in the field of employment.

Tablo 5 / Table Yıllar İtibari ile Türkiye İş Kurumu'na Tahsis Edilen Kadro Sayıları / Number of Assigned Staff in Türkiye İş Kurumu

Yıllar *(Years)*	1946	1965	1985	2005	2011
Tahsis Edilen Kadro Sayısı *(Assigned Staff)*	86	838	2968	3424	4189

DEĞİŞİM ÖNCESİ DÖNEMİN KISA DEĞERLENDİRMESİ

Serbest piyasa anlayışının pekiştirildiği liberal programların hız kazanması ve ayrıca *1973-1974 Petrol Krizi*'nin etkisiyle azalan işgücü hareketliliği, *Türkiye*'nin ve dolayısı ile *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun yurtdışına işçi gönderiminden çok kendi içine dönerek dünyadaki yeni eğilimler doğrultusunda birçok yeni faaliyeti üstlenmesini sağlamıştır. Bu faaliyetleri sırasında *Kurum*, asli görevlerini terk etmeden ve zamanla yeni politikaları özümseyerek dönem içerisinde yaptığı çalışmaları kendisine görev edinmiştir. *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun dünyadaki ve *Türkiye*'deki gelişmeler paralelinde kendisine çizdiği bu yeni yol, ileriki yıllarda kurumsal kapasitenin gelişmesine, saygınlığının pekiştirilmesine, *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun işgücü piyasasındaki öneminin ve etkinliğinin yeniden vurgulanmasına, *Türkiye*'de işsizlik ile savaşılabilir hale gelinmesine ve *Kurum*'un 'Yeniden Yapılanma Dönemi'ne taşınmasına vesile olmuştur.

BRIEF EVALUATION OF THE PRE-CHANGE PERIOD

The acceleration of liberal programs in which free market understanding was reinforced and also the decreased labour mobility on account of *Oil Shock* in 1973-1974, caused that *Turkey,* accordingly *Turkish Job Placement Agency* concentrated on itself instead of sending workers to foreign countries and assumed many new activities in line with new trends in the world. *Agency*, during these activities, without abandoning its fundamental duties, internalized new policies in the process of the time, and took the new activities which it implemented in this period on as a duty. This new way which *Turkish Job Placement Agency* drew in parallel with the developments in the world and *Turkey,* conduced to institutional capacity enhancement, reinforcement of prestige, reemphasizing the importance and efficiency of *Turkish Job Placement Agency* in labour market, having the enough and necessary ability to struggle against unemployment in *Turkey* and carrying the *Agency* to *Re-organisation Period* in the following years.

Üçüncü Bölüm / Section Three

Yeniden Yapılanma Dönemi

Re-Organisation Period

2000'Lİ YILLARIN BAŞINDA GENEL DURUM

2000 yılı sonlarında elde edilen verilere göre nüfus artış hızı, önceki yıllara göre düşme eğiliminde olmasına rağmen sürdürülebilir rakamların üzerinde çıkmıştır. Var olan nüfusun üçte birini oluşturan 14 yaş altı gurup istihdamın dışında olduğundan işgücüne katılma oranı %49,8 olarak hesaplanmıştır. Buna rağmen işsizlik oranı %8,4, eksik istihdam oranı %6,0 olarak gerçekleşmiş, başka bir ifadeyle işgücünün %14,5'i atıl durumda kalmıştır. İstihdamda bulunanların ise %35,4'ü tarım sektöründe yer almıştır. *Türkiye*'de 2000'li yıllar itibari ile işgücü piyasasına ilişkin veriler ve 1980 sonrası dönemde yaşanan önemli gelişmeler, *İş ve İşçi Bulma Kurumu*'nun kanundan kaynaklı görevlerinin yanı sıra yeni üstlendiği görevlerini de yerine getirebilmesi için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır.

GENERAL SITUATION AT THE BEGINNING OF 2000s

Although population growth rate tends to decrease compared to previous years according to data obtained at the end of 2000s, it has exceeded the sustainable figures. Since group under the age of 14 consisting of 1/3 of current population is out of employment, employment participation rate has been calculated as 49,8%. Nevertheless unemployment rate and underemployment are realized as 8,4% and 6,0% respectively, in other words 14,5% of labour force has remained idle. 35,4% of employed persons has taken place in agricultural sector. Information regarding labour market as of 2000s in *Turkey* and important developments experlenced after 1980 has required the reorganisation so that *Turkish Job Placement Agency* could carry out new missions undertaken by it, as well as missions undertaken under the laws.

YASAL DÜZENLEMELER

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun, 'iş ve işçi bulma' görevinin yanı sıra, işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yayınlamak, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak, aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde programlar geliştirmek gibi görevleri üstlenmesi ile *Türkiye*'de kamu istihdam hizmetleri yeni bir boyut kazanmıştır. Diğer taraftan, 1949 yılında ülkemizce onaylanan *İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 sayılı* ILO *Sözleşmesi*'nin 10. maddesinin de vazgeçilmez bir gereği olarak *Kurum*'un yönetiminde sosyal tarafların da aktif bir şekilde yer alması son dönemde gerekliliğini önemli ölçüde hissettirmiştir. Tüm bu süreç sonucunda *Kurum*'un yürüttüğü hizmetlerin zamanla çok daha kapsamlı, etkin ve yaygın hale gelmesiyle mevcut yasal düzenlemeler *Kurum*'un ve ülke ihtiyaçlarının gerisinde kalmış, zaman zaman münferit değişiklikler yapılmış olsa da istenilen etkinliğe ulaşılamamıştır.

Değişen işgücü piyasaları, yeni politikalar dâhilinde artan görev ve sorumluluklar, 2000 sonrası *Avrupa Birliği*'ne uyum sürecinin ivme kazanması köklü bir değişim için öngörülen yeniden yapılanmanın en temelden başlaması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple, *4 Ekim 2000 tarih ve 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname* ile *İş ve İşçi Bulma Kurumu* kapatılarak yeniden yapılanmanın hayat bulacağı *Türkiye*'nin yeni kamu istihdam kurumu olan TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İŞKUR) kurulmuştur. Ancak, *617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname*'nin *Anayasa Mahkemesi* tarafından iptal edilmesi nedeni ile yeni bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. 5 Temmuz 2003 tarihli *4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu* ile İŞKUR, birçok alanda köklü değişikler yapan, modern dünyanın ve işgücü piyasalarının gereklerini karşılama noktasında işlevsel, *Kurum*'un temel görevlerinin yanında gelecekte üstlenebileceği görevleri öngörür nitelikte kapsamlı bir kuruluş kanununa kavuşmuştur.

LEGAL REGULATIONS

As *Turkish Job Placement Agency* has assumed missions such as compiling, analysis and publishing the labour force market data, increasing the employability of labour force, developing programs in the frame of active and passive labour force policies as well as employment mission, public employment services in *Turkey* has acquired a new dimension. On the other hand taking a play of social parts in management of the *Agency* actively pursuant to Article 10 of the ILO *Agreement numbered 88 On Establishment of Job Placement Services* approved in 1949, has stressed its necessity dramatically. At the end of this process since services implemented by the *Agency* has been more detailed, effective and common in time, existing legal regulations have fallen behind the requirements of the agency and country and requested results could not be reached in spite individual changes are carried out from time to time.

Changing labour markets, increasing duties and responsibilities within new politics and gaining acceleration of *European Union* adoption process has set forth that reorganisation prescribed for a radical change chance needs to be started from the most fundamental principles. Therefore *Turkish Job Placement Agency* has been closed up by *Decree Law dated 4 October 2000 and numbered as 617,* TURKISH EMPLOYMENT AGENCY (İŞKUR), which is a new employment agency and where will invigorate the reorganisation, has been founded. But since *Decree Law numbered as 617* was cancelled by *Constitutional Court*, a new legal regulation was performed. Thanks to *Turkish Employment Agency Law dated 5 July 2003 and numbered as 4904, Turkish Employment Agency* have had a comprehensive establishment law which carries out radical changes in many fields and is functional to meet the requirements of modern world and labour markets and prescribes missions to be assumed by the *Agency* in future as well as basic tasks of the *Agency*.

4904 SAYILI KANUN VE YENİDEN YAPILANMA

Değişen iktisadi anlayış, yenilenen işgücü piyasası politikaları ve *Türkiye*'de ciddi boyutlarda seyreden yapısal işsizlik sorunu ile mücadele edilmesi gereği, *Kurum*'un hızla modernize edilerek yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca, çalışma hayatında yerini alan işsizlik sigortası sistemini uygulama görevinin *Türkiye Büyük Millet Meclisi* tarafından İŞKUR'a verilmesi sonrası 57. Hükümet programında; "Çalışırken işsiz kalanların gelir kaybını belirli bir süre telafi etmek amacıyla işsizlik sigortası programı başlatılacak, bu programı yürütecek olan *İş ve İşçi Bulma Kurumu* yeniden yapılandırılacaktır" şeklinde taahhütte bulunulmuştur.

4904 Sayılı Kanun ile görev alanı genişletilen İŞKUR, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'nın bağlı kuruluşu olan *Sosyal Güvenlik Kurumu*'nun ilgili kuruluşu olarak kurulan İŞKUR; özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşu olarak oluşturulmuştur. İŞKUR hem örgütsel hem de görev ve fonksiyonları açısından büyük bir değişim içine girmiş, *4904 Sayılı Kanun* ile önemli değişiklikler sağlanmıştır. Bu çerçevede:

İŞKUR'un Görev Alanı Genişletilmiştir: Geçmişten gelen tecrübe ve dünya çapında yaşanan değişimlerle birlikte OECD ülkeleri, kamu istihdam kurumlarının geleneksel fonksiyonu olan iş ve işçi bulma faaliyetlerini azaltmış, *Aktif İşgücü Programlarını* önemli ölçüde arttırmıştır. Yaşanan bu değişime uyum sağlayabilmek için, *4904 Sayılı Kanun* ile İŞKUR'un görev alanı genişletilmiş, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra:

- İşgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması,
- İşgücüne nitelik kazandırma ve işbaşında eğitim,
- Kariyer danışmanlığı hizmetleri,
- Mesleki iyileştirme tedbirleri uygulaması,
- İş yaratma tedbirleri uygulaması,
- İş kurmaya destek sağlama,
- Toplum yararına çalışma programları,
- İşsizlik sigortası,
- İş kaybı tazminatı,

gibi aktif ve pasif işgücü programları görevleri arasına eklenerek bu görevlerini bir arada uygulayabilmesine imkan sağlayan hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Yerinden Yönetim Önem Kazanmıştır: *4904 Sayılı Kanun* ile idari yapıyı rahatlatmak ve *Kurum* kaynaklarını daha verimli kullanmak için İŞKUR'un teşkilat yapısı değiştirilmiş, *Bölge Müdürlükleri* kaldırılarak *İl Müdürlükleri* kurulmuştur. Bu düzenleme ile *Kurum*'un il düzeyinde etkin ve süratli hizmet vermesi, hızla değişen işgücü piyasası gereklerine uygun kararlar alıp uygulayabilecek bir yapıya kavuşması, yerel inisiyatif kullanabilecek güçlü bir yapının oluşturulması hedeflenmiştir.

LAW NUMBERD AS 4904 AND RE-ORGANISATION

As a result of changing economic understanding, policies concerning the renewed labour market and structural unemployment problem seen in serious dimensions in *Turkey*, it has required to modernize and reorganize the *Agency*. Also after implementation duty of unemployment insurance has been given to İŞKUR by *Grand National Assembly Of Turkey*, the following commitment has taken place in programme of 57th government: "Unemployment insurance programme will be started to compensate, for a given period, the income loss of those who becomes unemployed when working and *Labour Placement Office* will be reorganized to execute this programme."

İŞKUR whose task field has been extended by *Law numbered 4904* has been transformed into a new structure to follow continuously the labour market and to practice efficiently active and passive labour force policies as well as conventional employment services. Founded as relevant agency of *Social Security Institution* that is an affiliated institution of *Ministry of Labour and Social Security*, İŞKUR has been organized as a public organisation subject to private laws, legal entity and autonomous both administratively and financially. İŞKUR has undergone on a large scale change in terms of both organisational and its duties and functions and important changes have been carried out by *Law numbered as 4904.* In this frame:

Duty Scope of İŞKUR has been Extended: With experience obtained from past and changes experiencing throughout the world, OECD countries has decreased the employment activities which are conventional functions of public employment organisations and increased the number of *Active Labour Market Programs.* Duty scope of İŞKUR has been extended by *Law numbered 4904* to comply with this change and the following active and passive labour force programs such as:

- To create labour market information system
- To improve the quality of labour force and on the job training
- To give career counseling services
- To apply vocational enhancement measures
- To practice job creating measures
- To support for setting up a business
- Work programs for public benefit
- Unemployment insurance
- Compensation of job loss

As well as conventional employment services has been added among its duties and executed legal regulations enabling to perform these duties all together.

Decentralization has Gained Importance: Organisation structure of İŞKUR has been changed to relieve the administrative structure and to use resources of the *Agency* efficiently through *Law numbered as 4904* and *Provincial Directorates* have been established by abolishing the *Regional Directorates.* With this arrangement it has been aimed to reorganize the *Agency* and to create a strong structure which may use local initiative so that active and fast service could be given at the provincial level and decisions complying with requirements of changing labour market could be taken and implemented by *Agency.*

Sosyal Tarafların Kurum'un Yönetimine Katılması Sağlanmıştır: *4904 Sayılı Kanun* ile yeniden yapılandırmada katılımcılık esası benimsenerek sosyal tarafların *Genel Kurul*, *Yönetim Kurulu* ve *İl İstihdam Kurulları* adıyla oluşturulan organlar vasıtasıyla *Kurum*'un yönetimine katılmaları sağlanmıştır. İşgücü piyasasının etkin aktörleri olan işçi, işveren ve meslek kuruluşları temsilcilerinin İŞKUR'un karar alma sürecine katılmaları çağdaş istihdam kurumu olmanın bir gereği olarak benimsenmiş, sosyal diyaloğa hayati bir önem atfedilmiştir. İŞKUR'un bu üçlü yapıyı benimsemesi, sorunların tespit ve çözümünde işçi, işveren ve devletin ortak politikalar çerçevesinde hareket etmesini kolaylaştırmıştır.

Özel İstihdam Kurumlarının Etkinlik Kazanması Sağlanmıştır: 1980'li yılların başlarından itibariyle gelişen serbest piyasa ekonomisi ve küreselleşme ile dünyadaki kamu istihdam kurumları; aracılık hizmetinin yanı sıra işgücü piyasası veri tabanları, danışmanlık hizmetleri, işgücü ve mesleki eğitim gibi aktif işgücü programlarına ağırlık vermeye başlamışlardır. Dünyadaki bu genel eğilim işe yerleştirme hizmetinin kamu kurumlarından özel istihdam kurumlarına doğru kaymasına neden olmuştur. Bu kurumların işgücü piyasalarında önemli aktörler olarak ortaya çıkmalarıyla işe yerleştirme hizmetinde kamu tekelinden vazgeçilmeye başlanmış, dünya genelinde kamu sektörü ile özel sektör birbirleriyle yarışan değil, birbirlerini tamamlayıcı bir zeminde buluşturulmuştur. Bu gelişmeler doğrultusunda, *4904 Sayılı Kanun* ile *Türkiye*'de de işe yerleştirme hizmetinde kamu tekelinden vazgeçilmiş, özel firmaların istihdam alanında faaliyette bulunabilmesine izin verilmiştir. Böylece yeni düzenlemeler ile işsiz kesime daha rahat iş bulma ortamı yaratılmış, özel istihdam kurumlarının ülkede etkinlik kazanması sağlanmıştır.

Participation of Social Parties to Management Of The Agency has been Achieved: Participation principle in restructuring has been adopted via *Law numbered 4904* and thus participation of social parties to the management of the *agency* has been provided through bodies established under the name of *General Board, Executive Board* and *Provincial Employment Boards.* Participation of representatives of worker, employer and vocational institutions, which are active actors of labour market, to decision making process of İŞKUR has been accepted by force of being a modern employment organisation and social dialogue has been attributed a vital role.

Gaining Effectiveness of Private Employment Organisations has been Ensured: Public employment organisations in the world has started to focus on active labour market programs such as labour market data bases, counseling services, labour force and vocational training as well as madiation services because of developing free market economy and globalization as from the beginning of 1980s. This general tendency in the world has caused to transfer the job placement services from public institutions to private employment institutions. Due to appearance of these institutions as important actors in labour markets, it has been started to renounce from public monopoly in job placement services and public and private sector have brought together in a mutually complementary ground across the globe. In line with these developments public monopoly has been left in the scope of job placement in *Turkey* with *Law numbered as 4904* and private firms have been allowed to engage in an activity in employment field. Accordingly employment environment on easy terms has been created for unemployed people through these regulations and private employment institutions have gained effectiveness in the country.

DİĞER FAALİYETLER

2001 yılında *Genel Müdürlük* bünyesinde internet hizmetlerine yönelik sistem kurulum çalışmalarına başlanmıştır. İnternet sunucu kurulumunun tamamlanması ile *Genel Müdürlük* ve *Yerel İstihdam Ofisleri*'ndeki tüm kullanıcıların internete çıkışları sağlanmış, Kurumun çalışmaları www.iskur.gov.tr adresi üzerinden internet kullanıcılarının hizmetine sunulmuştur.

İşsizlik Sigortası çalışma hayatında yerini almıştır. Sigortalı işsizlere en fazla 300 gün süreyle işsizlik ödeneği ödenmesini, hastalık ve analık sigortası himayesi sağlanmasını, yeni bir iş bulunmasını, meslek edindirme, değiştirme ve geliştirme eğitimi verilmesini öngören *İşsizlik Sigortası* ile sosyal güvenlik sistemi bir bütünlüğe kavuşturulmuştur.

İşsizlik Sigortası Kanunu ile getirilen görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek ve ödemelerde bulunmak üzere *İşsizlik Sigortası Fonu* kurulmuştur. *Fon*, sosyal tarafların da yer aldığı *İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulu* kararları çerçevesinde İŞKUR'un yönetimine bırakılmıştır.

OTHER ACTIVITIES

System setup activities have been started in the scope of *General Directorate* for internet services in 2001. With the compleation of internet server setup, it has been provided that all personnal in *General Directorate* and *Local Employment Offices* use internet. Activities of the *Agency* has been presented to the internet users on www.iskur.gov.tr.

Unemployment Insurance has replaced in work life. Social security system has gained a completeness through *Unemployment Insurance* prescribing that *Unemployment Insurance* will be paid for a period of 300 day and be given illness and maternity insurance and be found a new job and be provided job and be supply change and developing education.

Unemployment Insurance Fund has been established to provide financial resource for duties and services determined by *Unemployment Insurance Law,* to evaluate the resources under market conditions and to make payments. The fund is conducted by İŞKUR's management in the frame of decisions of *Executive Board of Unemployment Insurance Fund* where social parties also take place.

Dördüncü Bölüm / Section Four

İŞKUR

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

General Directorate of Turkish Employment Agency

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'nın ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî bakımdan özerk bir kamu kurumudur. İŞKUR, ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sigortasının yürütülmesi gibi temel görevleri üstlenerek istihdamın birçok alanında aktif bir aktör haline gelmiştir. Bugün İŞKUR, belirlediği *Misyon* ve *Vizyon* çerçevesinde, bu temel görevlerin içerisinde yer aldığı *İstihdam Hizmetleri*, *Aktif* ve *Pasif İstihdam Politikaları*, *İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri*, *Avrupa Birliği ile İlişkiler* ve *Projeler* ana başlıkları kapsamında birçok faaliyeti, çalışmayı ve hizmeti sürekli bir gelişim ve dinamizm ile yürütmektedir.

GENERAL DIRECTORATE OF TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

İŞKUR as public employment agency is a relevant organisation of *Ministry of Labour and Social Security*, a public institution subject to private law provisions and has legal entity and is autonomous in point of administrative and financial. İŞKUR has assumed the basic duties such as establishment of national employment policy, preventing of unemployment and implementing of unemployment insurance and therefore has been an active actor in many areas of employment. Today, İŞKUR, in the frame of mission determined by it, has carried out a lot of activities, workings and service with a continuous improvement and dynamism in the scope of main topics such as *Employment Services, Active* and *Passive Employment Policies, Labour Market Information Services, Relations with European Union* and *Projects* taking place within this basic duties.

MİSYON

İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak.

VİZYON

Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak.

MISSION

In line with requirements of labour market to present efficiently intermediation service related to employment and to facilitate, protect, develop and diversify the employment through active programs related with increasing the employable of labour force and to provide income support to those who lost their job.

VISION

To be a leader and respectable agency playing role on service quality and diversity as well as struggle with unemployment by complying with changes and innovations.

İSTİHDAM HİZMETLERİ

İşgücü piyasalarında emeğini arz edenler ile emek talep eden işverenler arasında aracılık etmek kamu istihdam kurumlarının sundukları hizmetlerin esasını oluşturur. Bu bağlamda işe yerleştirme (plasman) hizmeti İŞKUR'un en temel görevidir. Değişen koşullarla birlikte faaliyetlerini ve görevlerini çeşitlendirmiş olan İŞKUR, plasman hizmetinin de içinde yer aldığı *İstihdam Hizmetleri* dahilinde yaptığı çalışmalarını arttırmıştır. Şeffaf bir iş piyasası oluşturarak emeğin etkin kullanımını sağlamak, dinamik biçimde yaygın hizmetler sunmak ve işsizliği asgari seviyeye düşürmek amacıyla İŞKUR, bu çalışmaları sonucu ortaya çıkan çeşitli hizmet ve projelerin uygulanması yanında, iş ve işçi arayanlara çağdaş ve modern istihdam hizmetleri sunmaya ve sunulmasını sağlamaya çalışmaktadır.

İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

İŞKUR'un kuruluşu ile başlayan *İşe Yerleştirme Hizmetleri*, bugün hala güncelliğini koruyan, işçi ve işveren arasında köprü kuran son derece önemli bir faaliyettir. İstihdam kurumları için önemli bir performans göstergesi olan işe yerleştirme hizmetleri, İŞKUR tarafından *Yurtiçinde* ve *Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetleri* olarak sağlanmaktadır. *Özel İstihdam Büroları* vasıtasıyla işe yerleştirme hizmetlerinde de etkin olarak görev alan İŞKUR, bu hizmetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için çalışmalarını sürdürmektedir.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri, açık bulunan işlere işçilerin yerleştirilmesi şeklinde verilmektedir. Bu hizmetin etkinlik kazanması için; iş piyasasının iyi tanınması, ülke, bölge ve il bazında ekonomik göstergelerin etkin bir şekilde izlenmesi gerekir. İşçi ve işveren arasında emek arz ve talebinin dengelenmesi görevini yürütmekte olan İŞKUR, iş isteyenlerin niteliklerine ve iş tercihlerine uygun işleri, işverenlerin de karşılanmasını istedikleri işgücüne uygun kişileri bularak istihdamı sağlamaya çalışmaktadır.

EMPLOYMENT SERVICES

Intermediating between those who supply labour and employers who demand labour constitutes the base of services submitted by the public employment institutions. In this context job placement service (placement) is the basic duty of İŞKUR. Having diversified its activities and duties with changing conditions İŞKUR has increased its workings in the scope of *Employment Services* where placement service is also taken place. İŞKUR efforts to present contemporary and modern services for those seeking job and worker as well as implementation of various services and projects as a result of these activities to provide the effective use of labour by creating a transparency labour market and to give broad services dynamically.

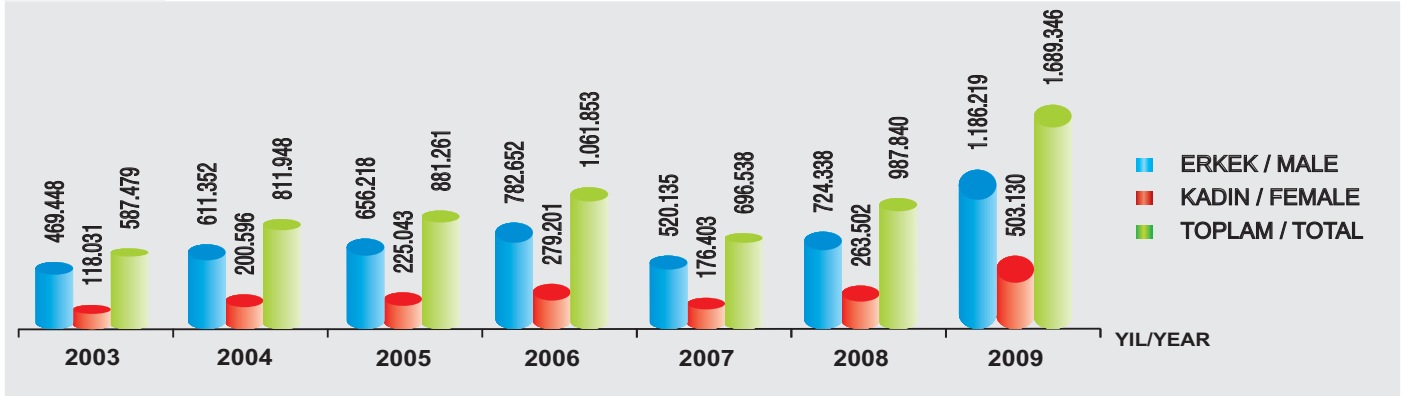
JOB PLACEMENT SERVICES

Job Placement Services which started upon establishment of İŞKUR is an very important activity keeping up to date still, building a bridge between worker and employer. *Job Placement Services* which is an important indicator for employment institutions has been provided by İŞKUR as *Internal* and *External Job Placement Services.* İŞKUR has taken charge in efficiently in job placement services through *Private Employment Offices* and maintained its activities to implement these services wholesomely.

Internal Job Placement Services are provided as employment of workers to vacant job works. It needs to know well the labour market, to trace the economic indicators on country, region and provincial base to bring effectiveness this service. İŞKUR carries out the compensation duty of labour supply and demand between worker and employer and endeavors to provide the employment by finding jobs complying with qualifies and preferences of job seekers as well as by funding persons complying with labour force to which employers need.

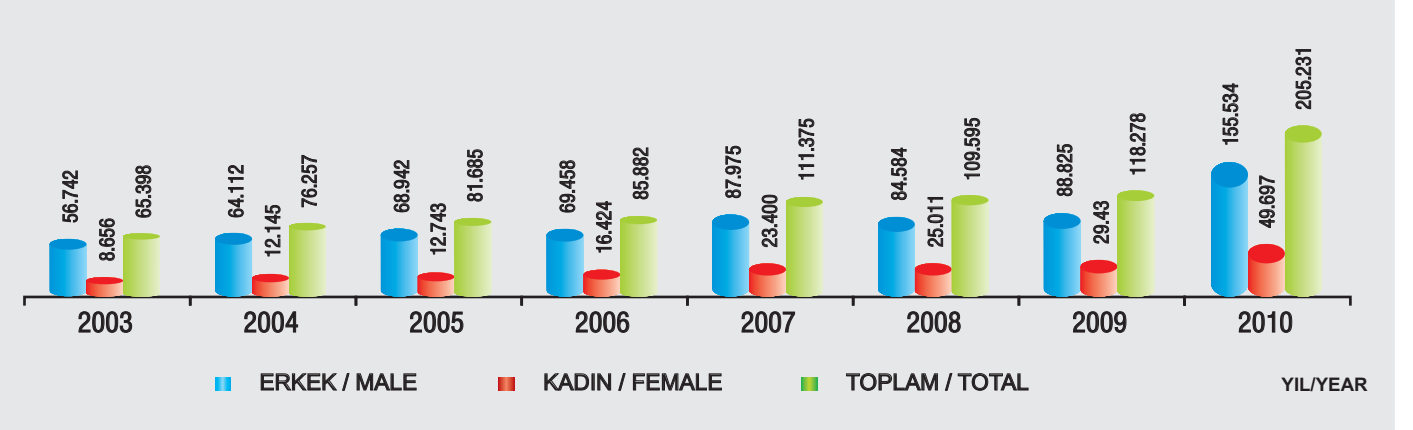
Grafik Graphic 1

İŞKUR'a Kayıtlı İşsizler (Erkek - Kadın)
Unemployed People Who are Registered in İŞKUR (Male - Female)



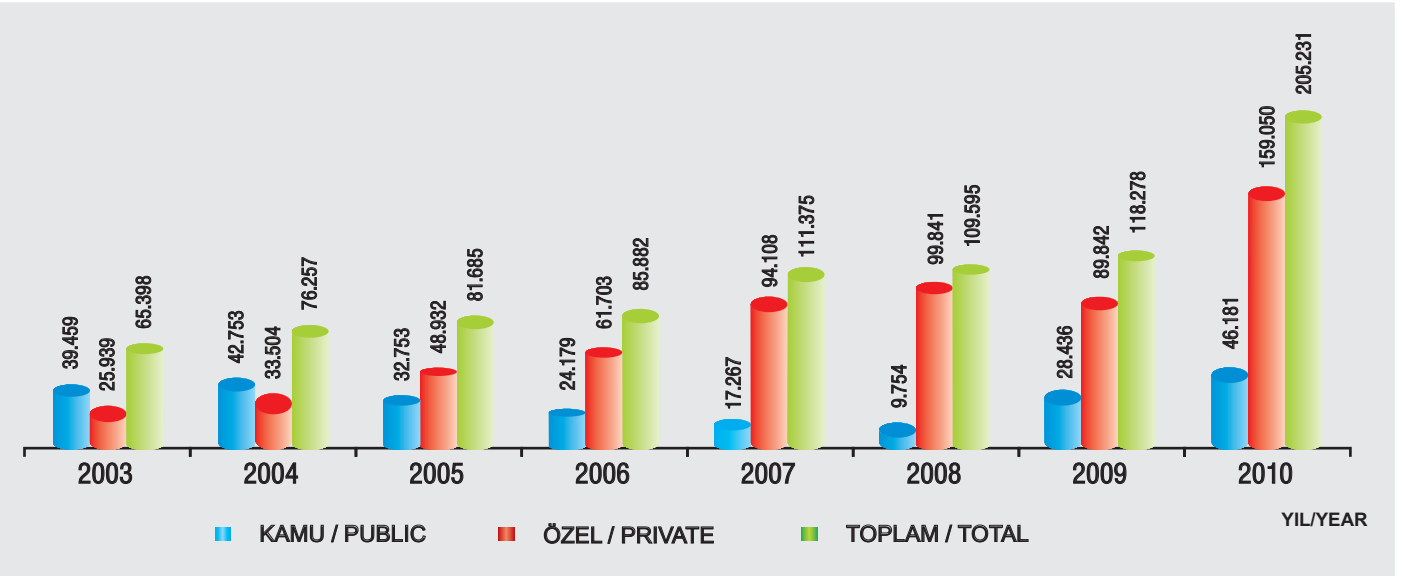
Grafik 2 / Graphic 2

İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirme (Erkek - Kadın)
Job Placement by İŞKUR (Male - Female)



Grafik 3 / Graphic 3

İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirme (Kamu - Özel)
Job Placement by İŞKUR (Public - Private)



Yurtdışı İstihdam Hizmetleri ile ilgili olarak İŞKUR, yurtdışında işyerleri bulunan ya da iş alan yerli ve yabancı firmaların işgücü taleplerinin karşılanması ve bu işçilerle ilgili işlemlerin, ya da serbest işgücü piyasasından kendilerinin temin ettiği işçilerle ilgili işlemlerin yapılması konusunda gerekli çalışmaları yürütmektedir. Burada önemli olan husus, yurt dışına gönderilen işçilerin 1960'lardaki *Almanya* göçünden farklı olarak, büyük çoğunlukla *Türk* firmalarının kendi götürdüğü çalışanlardan oluşmasıdır.

Yurtdışında iş alan *Türk* firmalarının bu ülkelere götürdükleri *Türk* işçileri ve kendi imkânlarıyla iş bulanların dahi işlemleri *Kurum* tarafından gerçekleştirilmekte, dolayısıyla yurtdışına çıkan bütün işçiler İŞKUR tarafından kayıt altına alınmaktadır.

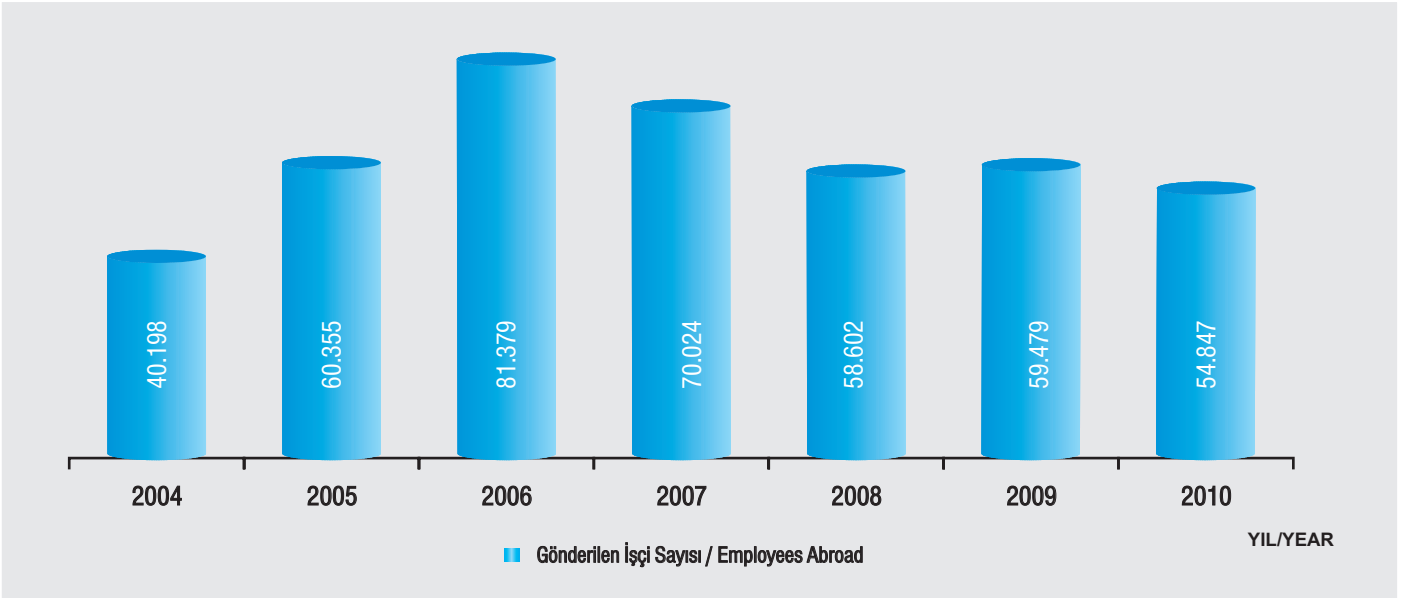
Abroad Employment Services are also organized by İŞKUR. İŞKUR performs the required workings to meet the labour force demands of domestic and foreign companies which have a business place or get a work abroad and to make the transactions regarding these workers or to fulfill the transactions concerning the workers ensured from free labour market by companies. The important point here is employees abroad overwhelmingly compose of employees taken by *Turkish* companies differently from migration to *Germany* in 1960s.

Agency carry out the transactions related with *Turkish* workers taken abroad by *Turkish* firms getting job abroad and also perform transactions regarding those who find a job with their possibilities abroad and accordingly all workers going abroad are registered by İŞKUR.

KROMAŞ

Grafik 4 Graphic

Yıllar İtibariyle Yurt Dışına Gönderilen İşçi Sayıları
Numbers of Employees Sent Abroad

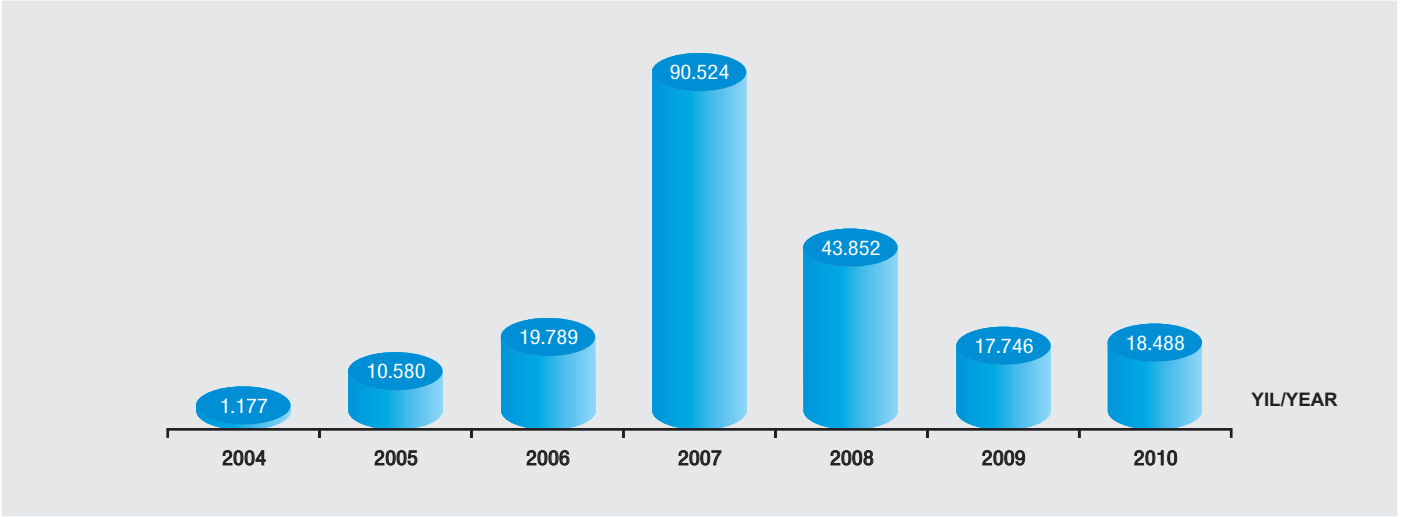


Özel İstihdam Büroları, işsizlerin niteliklerine uygun açık işlere çabuk, kolay ve düşük maliyetle yerleştirilebilmeleri için, kamu istihdam kurumları ile bir arada dünyanın pek çok ülkesinde hizmet vermektedir. *Türkiye*'de de İŞKUR, *Özel İstihdam Büroları* ile birlikte işgücü piyasasına etkin hizmet vermede işbirliği içindedir ve aracılık hizmetlerinde rekabetten ziyade birbirini tamamlayıcı fonksiyonlar üstlenmektedir. İŞKUR'dan izin almak kaydıyla gerçek ve tüzel kişiler iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapmak üzere büro kurabilmektedirler. *Özel İstihdam Büroları,* yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmaktadır.

Private Employment Offices render servie in many countries around the world together with public employment agencies to the unemployed persons to vacant jobs complying with their qualifications promptly, easily and with low cost. İŞKUR cooperates with *Private Employment Offices* in *Turkey* to give active service to labour market and undertakes mutually complementary functions in mediation services rather than competition. Provided that permission should be obtained from İŞKUR real persons and legal entities may establish office to intermediate for purposes of employment. *Private Employment Offices* carry out employment activities inside country and abroad.

Grafik 5 Graphic

Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirme Verileri
Job Placement Data of Private Employment Offices



İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULLARI

Kamusal istihdam kurumlarının özellikle yerel birimlerinin etkinleştirilmesi, yüksek oranlı işsizlikle mücadelede en etkili yöntemlerden biridir. *04.10.2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname,* İŞKUR bölge müdürlüklerinin kapatılarak tüm illerde *İl Müdürlükleri*'nin kurulması yerelleştirme ile ilgili olarak yapılan önemli bir değişiklik olmuştur. Bu değişiklikle daha hızlı ve etkin kararlar alınmasının yanı sıra, daha yaygın bir teşkilatlanma ile vatandaşa hizmet sunumuna başlanmıştır.

Yerelleşmenin bir diğer önemli aracı da 2000 yılından itibaren İŞKUR'un bir organı olarak görev yapan *İl İstihdam Kurulları* olmuştur. Farklı kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği ve eş güdümü sağlayarak, işsizlikle mücadelede yerel olanakların ve kaynakların harekete geçirilmesi amacıyla kurulan *İl İstihdam Kurulları,* görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve daha hızlı çalışan bir yapıya kavuşmaları için 2003 ve 2006 yıllarında revize edilmiştir. Bu etkinleştirme çalışmalarına rağmen, eşgüdüm içinde yürütülmesi gereken 'istihdam ve mesleki eğitim' hizmetlerinin yerel düzeyde *İl İstihdam Kurulu* ve *İl Mesleki Eğitim Kurulu* olmak üzere iki ayrı kurulun koordinatörlüğünde yürütülmesi istihdam ve mesleki eğitim hizmetlerinin istenen etkinlikte sunulmasını engellemiştir. Ortak amacı, yerel düzeyde insan kaynaklarına yatırım yaparak işgücünü verimli kılmak ve ülkenin gelişmişlik düzeyini artırmak olan bu iki kurul; *İstihdam ve Mesleki Eğitim* konusuna odaklanmayı artırmak, daha hızlı ve etkin işleyen yetkin bir yerel mekanizma oluşturmak amacıyla, *Birinci İstihdam Paketi* ile *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu* (İİMEK) adı altında birleştirilerek İŞKUR'un en önemli yerel organı hâline getirilmiştir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
Provincial Employment and Vocational Training Boards

Yeni düzenlemeyle, ilde bulunan kamu kurumu temsilcileri ile sosyal tarafların Vali başkanlığında bir araya gelmesinden oluşan İİMEK daha sık toplanmaya başlamıştır. Kararları il düzeyinde bağlayıcı hâle gelen *Kurul*'a, işgücü piyasasına yerel ihtiyaçlar doğrultusunda yön vermesinin sağlanması için işgücü piyasası analizleri yapma/yaptırma yetkisi verilmiş ve bu amaçla da kendisine bütçe tahsis edilmiştir. Ayrıca, ilde düzenlenen işgücü yetiştirme faaliyetlerinin etkin denetimi için diğer *Kurul* üyesi kurum ve kuruluş temsilcilerinin de katıldığı *Denetim Kurulları* oluşturulmuş, yönetim ve denetim faaliyetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları için ödenek tahsis edilmiştir.

PROVINCIAL EMPLOYMENT AND VOCATIONAL TRAINING BOARDS

Activation of public employment institutions and in particular their local units is one of the most efficient methods in struggling with high rate unemployment. With *Decree Law dated 04.10.2000 numbered as 617* closing of the *Region Directorates* of İŞKUR and establishment of *Provincial Directorates* of İŞKUR have been an important change implemented related to localization. Thanks to this change it was started to present service for citizens through organizing in a widespread manner as well as taking the decisions in fast and more effectively.

Another important instrument for localization is *Provincial Employment Boards* working as a body of İŞKUR. *Provincial Employment Boards* founded to activate local opportunities and resources for struggling with unemployment by providing collaboration and coordination between different institutions and organisations were revised so that they could fulfill their duties more efficiently and have a faster structure in 2003 and 2006. In spite of these activation efforts, implementation of 'employment and vocational training services' under coordination of two separate organisations as *Provincial Employment Board* and *Vocational Training Boards* in local level has hindered to present the employment and vocational training services in requested efficiency. These two boards whose common purpose is to fertilize the labour force by investing in human resources in local level and to increase the development level has been combined under title of *Provincial Employment and Vocational Training Board* (PEVTB) with *First Employment Package* to increase in focusing on *Employment and Vocational Training* and create a local mechanism operating faster and most efficiently and has been become into the most important local body of İŞKUR.

With new organisation PEVTB, consisting of representatives of public institutions in provincial and social parties and gathering under the presidency of governor, has started to meet more frequently. *The Board* decisions, of which are binding in provincial level, has been given authority to make labour market analysis to direct the labour market in line with local requirements and for this purpose a budget has been allocated to it. Also *Audit Boards,* to which other institutions and organisations being member participate, have been established to supervise efficiently the labour force training activities board held in provincial and appropriation has been allocated for management and control activities as well as labour market research and planning workings.

Kurulların yerel düzeydeki çalışmaları neticesinde, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerekli nitelik ve becerilere sahip biçimde mezun olan insan gücü artarken, *Aktif İşgücü Programları*'na ayrılan mali kaynaklar da verimli ve etkin kullanılmaya başlanmıştır.

İŞVEREN İLİŞKİLERİ

'Yeniden Yapılanma Dönemi' sonrasında İŞKUR, gelişmiş ülkelerin kamu istihdam anlayışına benzer bir yapılanmayla, işgücünü talep eden işverenlerle daha iyi ilişkiler kurmaya başlamıştır. Yerel İŞKUR ofislerinin birçoğunda, kayıt, işveren hizmetleri, iş arama ya da işgücü talebi, özürlü, eski hükümlü gibi dezavantajlı gruplara yönelik hizmetler bir araya getirilerek 'sektör temelli işe yerleştirme sistemi'ne geçilmiş, bu şekilde işveren ilişkilerinin de sektör bazlı olarak *İşveren Temsilcileri* tarafından gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. *İşveren Temsilcileri*, işverenler ile ilişkileri geliştirmek, İŞKUR faaliyet ve hizmetlerini tanıtmak, işyerlerinin istihdam gelişimini izlemek, işverenlerin ihtiyaçlarını belirleyerek ihtiyaçlarına uygun hizmet üretmek ve işyerlerinin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerine destek olmak amacıyla işyeri ziyaretleri yapmaktadır.

İŞKUR HİZMET NOKTALARI VE BELEDİYELER

İnternet aracılığıyla *İstihdam Hizmeti* sunulmasına imkân sağlayan e-İŞKUR, iş arayan ve işverenler tarafından etkin bir şekilde kullanılmaya başlansa da, özelikle bilgisayar ve internet kullanmayı bilmeyen çok sayıda vatandaşımız, *İl* ve *Şube Müdürlükleri*'ne gelerek görevli personelin yardımı ile İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaktadır. Bu sebeple, söz konusu vatandaşlarımızın hizmetlere erişimini kolaylaştırmak adına, internet üzerinden verilen istihdam hizmetlerinin sunumunu destekleyecek yerel mekânların oluşturulması için belediyelerle işbirliği yapılmıştır. 2010 yılı Şubat ayında yürürlüğe giren işbirliği sayesinde, *İl Müdürlükleri* ve 844 *Belediye Başkanlığı* arasında protokoller imzalanmış, böylelikle, iş arayanlar ve işverenler, büyükşehirden beldelere kadar uzanan geniş bir yelpaze içinde, belediyeler tarafından sağlanan mekânlarda, İŞKUR tarafından gerekli eğitimin verildiği belediye çalışanları aracılığı ile hizmetlerden ücretsiz olarak yararlanma imkânına kavuşmuştur. 2011 yılında 656 belediyeyle daha işbirliği protokolünün imzalanması hedeflenmekte olup, 2013 yılı sonuna kadar tüm belediyelerde vatandaşların İŞKUR hizmetlerine erişimi sağlanmış olacaktır.

İŞKUR Hizmet Noktası (Kızılay - Ankara)
İŞKUR Service Points (Kızılay - Ankara)

As a result of activities of the boards in local level, financial resources allocated for *Active Labour Market Programs* has been started to use in productiveness and efficiently as well as increasing of human force having required qualifications and skills in line with requirements of labour market.

EMPLOYER RELATIONS

Following 'Re-organization Period', İŞKUR has started to establish better relations with employers demanding labour force through a structure corresponding to public employment understanding of developed countries. 'Sector-based job placement system' has been established by combining services rendered for disadvantaged groups such as registry, employer services, job seeking or labour force demand, disabled and ex-convict in many local İŞKUR offices and thus realization of employer relations by *Employer Representatives* has been ensured on sector base. *Employer Representatives* visit the business places to develop relations with employers, to introduce the activities and services of İŞKUR, to follow the employment progress of business places, to produce services complying with requirements of employers and to help business places to implement their legal responsibilities.

İŞKUR SERVICE POINTS AND MUNICIPALITIES

Even if e-İŞKUR which enables to present *Employment Service* through internet is used by job seekers and employers efficiently, most of our citizens who don't know how to use internet, benefit from services of İŞKUR with assistance of employee in charge by coming to *Provincial* and *Branch Directorates*. Therefore collaboration was realized with municipalities to create local places to support presentation of services given by internet which will facilitate access to services of our citizens in question. With collaboration which entered into force in February of 2010, protocols were signed between *Provincial Directorates* and 844 *Mayors* and in this way job seeker and employers have had beneficial possibility free of charge in wide range of extending from metropolitan municipalities to towns in places provided by municipalities via municipality employees for whom training were given by İŞKUR. It intends to sign collaboration protocol with 656 municipalities in 2011 and all citizens will reach to İŞKUR's services in municipalities until end of 2013.

Ayrıca İŞKUR mobil hizmet anlayışı ile özürlülerin ayağına bizzat gitmektedir. Mobil Hizmet Aracı; bir psikolog, bir meslek danışma uzmanı ve bir memurdan oluşan ekip ile özürlünün adresine giderek burada gerekli hizmeti sağlamaktadır.

And also İŞKUR, goes to the adresses of the disabled citizens with its mobile service vehicle. A professional team consists of a psychologist, an occupation advisor, and an officer provide the necessary services there.

İŞKUR Mobil Hizmet Aracı ve Hizmet Ekibi / Mobil Service Vehicle and Service Team

SOSYAL YARDIM ALANLARA İŞ ARAMA VE EĞİTİM DESTEĞİ

Türkiye'de yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan *Ekonomi Koordinasyon Kurulu Toplantısı*'nda *Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Ekinleştirilmesi Eylem Planı* kabul edilmiştir. *Eylem Planı* doğrultusunda, İŞKUR ile sosyal yardım veren kurumlar (*Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı*, *Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü*, *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü* ve *Vakıflar Genel Müdürlüğü*) arasında protokol yapılarak sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerde çalışabilecek durumda olan kişilerin İŞKUR'a kayıtları yapılarak diğer hizmetlerden yararlanması sağlanmış, böylelikle sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmuştur.

Sosyal yardım alanlara iş arama hizmetleri sosyal yardım kurumları ile koordineli olarak verilmektedir. Öncelikle sosyal yardım kurumları, sosyal yardım başvurusu yapan veya yardım almakta olan hanelerde bulunan çalışabilecek durumdaki kişileri İŞKUR'a bulundukları yerden kaydetmektedirler. Bu şekilde kaydolan sosyal yardım yararlanıcıları, İŞKUR *İl* ve *Şube Müdürlükleri* tarafından; mesleki eğitim, işe yerleştirme, rehberlik-danışmanlık, toplum yararına çalışma gibi istihdam hizmetlerine yönlendirilmektedirler. İŞKUR, sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerde çalışabilecek durumda olanlardan *Kurum*'a yönlendirilen veya kaydedilen işsizlerle en geç 2 hafta içinde irtibata geçip beceri düzeylerini test etmekte, ihtiyaç duyulan eğitim programlarına yönlendirmekte, iş arama desteği vererek ya da açık işlere yönlendirerek işe yerleştirilmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, sosyal yardım başvurusunda bulunanlara yönelik olarak, *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*'nda yıllık mesleki eğitim programları belirlenirken bu kesim de dikkate alınarak özel programlar belirlenmektedir.

JOB SEEKING AND TRAINING SUPPORT FOR PERSONS RECEIVING SOCIAL WELFARE

For the purpose of making contact between social relief programs and employment implemented in *Turkey* and restructuring of social relief system *Action Plan Related To Making Contact Between Social Relief System and Employment And Its Activation* were accepted at *Economic Coordination Board Meeting* held on April 1st 2010. According to the *Action Plan,* persons who made an application for social relief or received social relief were provided the utilization opportunity from other services by signing a protocol between İŞKUR and institutions (*Department of Social Security Institution, General Directorate of Social Welfare and Solidarity, Social Services and Child Protection Agency* and *General Directorate of Fundations)* giving social relief and by making the record of them to İŞKUR and thus connection has been established between social relief and employment.

Job seeking services for those receiving social relief has been given in cooperation with social relief institutions. Social security institutions have firstly registered the persons who make an application for social relief or reside in housings receiving social relief and are in employable condition to İŞKUR in their place. Such social relief beneficiaries has been directed by İŞKUR *Provincial* and *Branch Directorates* to employment services such as vocational education, job placement, counseling and guidance and activity for public benefit. İŞKUR has tested the skill level of those who made an application for social relief or received social relief and who have been directed or registered to *Agency* by contacting with them in 2 weeks at the latest. Afterwards, İŞKUR has directed them to needed education programs and employed them by acquiring profession seeking support or by directing to vacant job works. While annual vocational education programs are determined, this social part is also taken into consideration by *Provincial Employment and Vocational Training Boards* and some special programs are specified for them .

AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Gelişen ve değişen teknoloji, insan gücünün önemini giderek artırmaktadır. Ülkelerin birbirleriyle rekabet edebilmeleri ve üstünlük sağlayabilmeleri işgücü niteliğinin artırılmasını gerekli kılmakta, bunun farkında olan İŞKUR eylem planları geliştirerek; yaşam boyu eğitim anlayışı içinde işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak, işsizlerin istihdamını kolaylaştırmak ve iş kurmalarına yardımcı olmak üzere etkin bir şekilde *Aktif İstihdam Politikaları* (AİP) uygulamaktadır.

Aktif İstihdam Politikaları kapsamında; meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimlerini kapsayan *İşgücü Yetiştirme Kursları*, işsizlerin iş disiplini kazanmalarını, belirli bir süreyle gelir elde etmelerini ve kamu yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla *Toplum Yararına Çalışma Programları*, işsizlerin kendi işlerini kurmalarını ve bu eğitimler sonrasında KOSGEB tarafından girişimcilere yönelik desteklerden yararlanmalarını sağlamak amacıyla *Girişimcilik Eğitimleri* ve işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla *Staj Programları* uygulanmaktadır. Bunların yanı sıra; gençler, kadınlar, özürlüler, eski hükümlüler ve uzun süreli işsizler gibi istihdamında güçlük çekilen grupların işe yerleştirilmelerini kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve benzeri işgücü uyum programlarının uygulanması sağlanmaktadır. Ayrıca, *Aktif İşgücü Programları*'nın uygulanmasını temel misyonlarından biri olarak belirleyen İŞKUR, kendi kaynaklarıyla gerçekleştirdiği hizmetlerin yanı sıra *Avrupa Komisyonu*, *Dünya Bankası* ve diğer uluslararası kurum ve kuruluşlardan ikili anlaşmalar yoluyla sağlanan teknik yardım, hibe veya ikraz programları çerçevesinde oluşturulan işgücü yetiştirme ve uyum programlarını yürütmeye devam etmektedir.

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin bir nedeni de mesleksizliktir. Teknolojinin günümüzde hızla değişmesi üretim tekniklerinin de aynı hızla değişmesine neden olmakta bu da nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün artırmaktadır. İşgücünün nitelik kazanması ise ancak mesleki eğitimin bir defaya mahsus verilmesiyle değil, *Yaşam Boyu Öğrenim Stratejisi*'nin benimsenmesi suretiyle gerek sahip olunan meslekteki gelişmelere uyum sağlanması gerek yeni mesleklerin öğrenilmesine açık olunmasıyla mümkündür. Bu bağlamda İŞKUR, 1988 yılından bu yana işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları düzenlemektedir. 1993-2000 yılları arasında *Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi* kapsamında daha fazla kişiye ulaşmaya başlayan işgücü yetiştirme kursları; ulusal ve uluslararası projelerle de desteklenerek her geçen yıl büyümüş ve daha kapsamlı hale gelmiştir. 2000 yılından itibaren ise hem bu kurslara aktarılan kaynaklar artmış, hem de dış finansman yoluyla elde edilen katkıyla birlikte kurslar daha da yaygınlaşmaya başlamıştır. Mayıs 2008'de birincisi, Haziran

ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES

Developing and changing technology has gradually increased the importance of human power. Competitiveness and predominating of countries each other, needs to increase the quality of labour force. İŞKUR is aware of this circumstance and therefore it has applied the *Active Labour Policies* (ALP) efficiently to meet qualified personnel requirement of labour market and to facilitate the employment of unemployed and to help them to set up a business in the scope of lifelong training understanding by developing training plans.

In the scope of *Active Employment Policies, Labour Force Training Courses* including the job changing and the career development trainings and *Work Programs for Public Benefit* enabling unemployed persons to gain work disciplinary and to earn income for a certain period and to service in favour of public, *Entrepreneurship Trainings* enabling unemployed persons to set up their business and to benefit from supports given by KOSGEB for entrepreneurships after training and *Internship Programs* enabling unemployed persons to gain vocational experience have been organized. In addition to this, vocational training and vocational rehabilitation services to facilitate the job placement of groups such as the young, women, disabled persons, ex-convicts and long term unemployed and similar labour force adjustment programs have been provided. Also İŞKUR, which specified as its basic mission the application of *Active Labour Market Programs,* has continued to maintain the labour force training and adjustment programs established in the frame of technical assistance, grant and loan programs provided from *European Commission, World Bank* and other international organisations through bilateral agreements as well as services carried out by own sources of İŞKUR.

VOCATIONAL TRAINING COURSES

A reason of unemployment, one of the most important problems of *Turkey,* is not having an occupation. Today rapid change of technology causes to change of production techniques with same rapid and this fact increases the qualified labour force requirement every passing day. Labour force gains quality either by complying with developments in profession or by being open to learning the new professions through adoption of *Life Long Learning Strategy.* In this context İŞKUR has organized labour force training and vocational courses since 1988. Between 1993-2000 labour force training courses which reached to further people in the scope of *Turkey Employment and Training Project* have grown and became comprehensive every passing year by supporting with national and international projects. After 2000, resources transferred for these courses have increased and courses have started to further extend with contributions obtained by external financing. *Employment Packages*, first was explained in May 2008 and second was explained in June

2009'da ikincisi açıklanan *İstihdam Paketleri* bu kurslara aktarılan kaynakları daha da artırmış, kaynak kullanımına ilişkin bürokratik engelleri en aza indirerek hizmet alım sürecini hızlandırmıştır. Bu sayede işsizlere daha hızlı ulaşma imkânı sağlanmış, aynı zamanda *Aktif İstihdam Politikaları* çerçevesinde sağlanan hizmetlerin de kapsamı genişlemiştir.

Rakamlar ve istatistikler İŞKUR'un mesleki eğitim atağını daha iyi ifade etmektedir:

- *Bakanlar Kurulu* kararıyla AİP'lere 2009 yılında 511 milyon TL; 2010 yılında da 509 milyon TL'lik kaynak kullanımı sağlanmıştır
- 2010 yılı sonuna kadar 216 bin işsizin AİP'lerden yararlandırılması hedeflenmiştir.
- 30 Aralık 2010 tarihi itibariyle; 211 bin 627 katılımcının yararlandığı programlar için 392 milyon 644 bin TL'lik kaynak kullanılmıştır. Katılımcılardan 156 bin 584'ü kurs, 42 bin 66'sı toplum yararına çalışma, 8 bin 306'sı girişimcilik eğitimi, 4 bin 671'i ise staj programlarından yararlanmıştır.
- 2011 yılında ise 400 bin kişinin bu programlardan yararlanması hedeflenmektedir.

***İşgücü Yetiştirme Kursları*:** İŞKUR, *Milli Eğitim Bakanlığı*'na bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, eğitim veya rehabilitasyon amacıyla kurulan firmalar, dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri ve benzeri kurum ve kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, döner sermayeli kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşları ile bunlara bağlı işyerleri ile işbirliği yaparak ve ayrıca hizmet satın alarak işgücü yetiştirme kursları düzenlemektedir. Bu kurslara katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı verilmekte, kursiyerlerin eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir. Ayrıca, bu kurslarda en az %20 oranında istihdam garantisi bulunmaktadır.

2009, have further raised the resources transferred for this courses and accelerated the service procurement process by minimizing the bureaucratic obstacles related to sourcing. Thus it is provided to reach to unemployed faster and scope of the services supplied in the frame of *Active Employment Policies* has been broadened.

Figures and statistics express better the vocational training attack of İŞKUR:

- Sourcing of 511 million TL in 2009 and 509 million TL in 2010 has been provided by decree of *The Council of Ministers*.
- It aims to enable 216 thousand unemployed to make use of ALP until end of 2010.
- As of 30 December 2010; financial resource of 392 million 644 thousand TL has been used for these programs and 211.627 participants have benefited from it. 156 thousand 584 of participants for course, 42 thousand 66 of participants for public benefit, 8 thousand 606 of participants for entrepreneurship training and 4 thousand 671 of participants for internship programs availed.
- It intends to include 400 thousand peoples to these training programs in 2011.

***Labour Force Training Courses*:** İŞKUR organizes labour force training courses by collaborating with training and education institutions affiliated to *Ministry of National Education,* universities, educational institutions, private sector work places, firms established for the purposes of education or rehabilitation, association, foundation, worker-employer-craftsman-vocational organisations, professional unions, public institutions and organisations, working capital institutions, banks and organisations founded by special law and work places subject to them and also by purchasing service. Persons who will be participated in these courses are given allowance for each actual day and work accident and occupational disease insurance premiums of trainees are paid during training period. Also there is employment guarantee of 20 % in these courses.

2002 yılından 2008 yılına kadar uygulanan işgücü yetiştirme faaliyetleri, 2009 yılından sonra *Toplum Yararına Çalışma Programları*, *İşbaşı Eğitimleri* ve *Kurslar* adı altında uygulanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede 2009 yılında işgücü kursları kapsamında 5 bin 174 kurs açılmış, 108 bin 630 kursiyerin katılımı sağlanmıştır. 2010 yılında açılan 4 bin 675 kursta da 97 bin 490 kursiyer eğitim almıştır.

Labour force training activities implemented from 2002 to 2008 have been started to apply under the name of *Work Programs for Public Benefit, On-The-Job Training and Courses* after 2009. In the scope of labour force courses, 5 thousand 174 cources were opened in 2009 and participation of 108 thousand 630 trainees was provided. 97 thousand 490 trainees took education in 4 thousand 675 courses organized in 2010.

Tablo 6 / Table

2002 - 2010 Yılları Arası İş Gücü Yetiştirme Faaliyetleri
Labor Force Training Activities Between The Years 2002-2010

İşgücü Yetiştirme Faaliyetinin Düzenlendiği Yıl / Year That Was Organized The Labor Force Training Activities	İstihdam Garantili / Employment Guaranteed		Kendi İşini Kuracaklara Yönelik / Courses For Setting Up One's Own Business		Özürlülere Yönelik / Courses For Disabled		Eski Hükümlülere Yönelik / Courses For Ex-convicts		GENEL TOPLAM / GENERAL TOTAL	
	Kurs Sayısı / Number of Courses	Katılan Sayısı / Number of Trainees	Kurs Sayısı / Number of Courses	Katılan Sayısı / Number of Trainees	Kurs Sayısı / Number of Courses	Katılan Sayısı / Number of Trainees	Kurs Sayısı / Number of Courses	Katılan Sayısı / Number of Trainees	Kurs Sayısı / Number of Courses	Katılan Sayısı / Number of Trainees
2002	27	486	11	200	20	262	12	182	70	1130
2003	22	374	18	341	21	241	23	358	84	1314
2004	10	191	33	578	20	302	23	402	86	1473
2005	28	579	29	448	42	1.710	90	1.402	189	4139
2006	246	5.025	38	648	94	3.047	126	2.019	504	10739
2007	196	9.327	86	1.698	179	7.880	413	6.188	874	25093
2008	368	8.666	279	4.622	273	3.582	283	3.916	1203	20786
TOPLAM / TOTAL	**897**	**24648**	**494**	**8535**	**649**	**17024**	**970**	**14467**	**3010**	**64674**

***Özürlü ve Hükümlü/Eski Hükümlü Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyonu*:** İŞKUR, özürlülerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda özürlüler yararına kurulan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezleriyle sürekli temas kurmakta, özürlülerin mesleklere göre niteliklerini tespit ederek ve *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*'nın görüş ve taleplerini de dikkate alarak özürlülere yönelik projeler üretmekte ve bu kapsamda mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları düzenlemektedir. İŞKUR ayrıca genel olarak işbirliği yapılabilecek kurum ve kuruluşların yanı sıra *Adalet Bakanlığı*'na bağlı ceza infaz kurumlarıyla da işbirliği yaparak hükümlü ya da eski hükümlülere yönelik kurs ve programlar düzenlemektedir. Bu kurslara katılanlara da işgücü yetiştirme kurslarına katılan kursiyerlere olduğu gibi kursiyer cep harçlığı verilmekte, eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir.

Vocational Training Rehabilitation for Disabled and Convict/Ex-convict: İŞKUR comes into contact with associations, fundations and vocational rehabilitation centers established to benefit of disabled persons in line with interest and competences and produces projects for disabled persons by determining qualifications of disabled persons according to professions and taking into consideration the opinions and demands of *Provincial Employment and Vocational Training Boards*. Also İŞKUR organizes courses and programs for convicts or ex-convicts by cooperating with punishment execution institutions affiliated to *Ministry of Justice* as well as institutions and organisations with which cooperation may be made. Persons who will be participated in these courses are given allowance as trainees participated in labour force training course and work accident and occupational disease insurance premiums of trainees are paid during training period.

***Girişimcilik Eğitimleri*:** İŞKUR, işsizlerin kendi işlerini kurmalarını sağlamak amacıyla girişimcilik eğitimleri de düzenlemektedir. Bu sayede 2009 yılında uygulanmaya başlanan *Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programları* ile İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin iş sahibi olmaları sağlanırken, açılacak yeni işletmelerde istihdam edilecek işsizler için de yeni iş sahalarının oluşması hedeflenmektedir. Bu eğitimlere iş kurmak isteyen kayıtlı işsizler katılmakta ve kurmak istedikleri işle ilgili iş planı hazırlamaktadırlar. Eğitimi başarıyla tamamlayan kursiyerlere eğitim sonunda sertifika verilmekte, kursiyerler bu sertifikayla 'KOSGEB Yeni Girişimci Desteği'ne başvurabilmektedirler. İki yıldır uygulanmakta olan *Girişimcilik Eğitimleri* kapsamında 2009 yılında 1 kurs ve 18 kursiyerin katılımı ile gerçekleştirilen *Girişimcilik Eğitimi* kapsamında 2010 yılında 319 kurs açılmış ve 8 bin 306 kursiyere eğitim verilmiştir.

Girişimcilik Kursu Başvurusu için sıra bekleyen girişimciler (Ankara)
Entrepreneurs waiting for the Entrepreneurship Course Aplication (Ankara)

***İşletmelerde Eğitim Seminerleri*:** İŞKUR, çalışan işgücüne yönelik olarak işletmelerde eğitim seminerleri ve ilk ve orta kademe yöneticilerine, yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik olarak 1988 yılından günümüze kadar eğitimler vermiştir. Bu eğitimler, kamu ve özel sektöre ait işyerlerine eğitim programının tanıtılmasını takiben, İŞKUR tarafından talepte bulunan işyerlerine bu konuda yetişmiş iki uzman eleman gönderilip belli konuların, aktif öğretim metotlarıyla uygulanan eğitimlerdir. Söz konusu eğitimlerin, 20 Ocak 2011 tarihi itibariyle *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi* (ÇASGEM) tarafından verilmesi kararlaştırılmıştır.

***İşbaşı Eğitimleri (Staj Programları)*:** İŞKUR, işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmak ve mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla staj programları düzenlemektedir. Programlara katılan stajyerlere, staj süresi boyunca kursiyer cep harçlığı verilmekte, stajyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir. 2009 yılında açılan 555 kursta 1285 kişinin işbaşı eğitimi alması sağlanırken 2010 yılında 1796 kurs açılmış ve 4 bin 671 stajyere işbaşı eğitimi verilmiştir.

TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARI (TYÇP)

Hem işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini sağlamayı hem de toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini hedefleyen *Toplum Yararına Çalışma*

Entrepreneurship Trainings: İŞKUR organizes entrepreneurship trainings so that unemployed could set up their business. In this way on the one hand while unemployed persons registered in İŞKUR have a job through *Practical Entrepreneurship Trainings* held in 2009, on the other hand it aims to establish new job fields for unemployed persons to be employed in new business places to be opened. Registered unemployed persons wishing to set up a business are participated in these trainings and they prepare work schemes related to business place they wish to set up. Trainees having completed successfully the training are given a certificate at the end of the training and trainees may apply to 'KOSGEB New Entrepreneur Assistance' with this certificate. In the scope of *Entrepreneurship Trainings* applied for two years 1 course has been opened in 2009 and 319 courses have been opened in 2010 and given training for 8 thousand 306 trainees.

Training Seminars in Enterprises: İŞKUR has held training seminars for working labour force in enterprises as well as holding training seminars for first and mid level directors to develop their management and instructiveness skills until today from 1988. After training programs are introduced to business places belonging to public and private sector, two qualified personnel have been appointed by İŞKUR to demanding work place and thus specific subjects are applied in these trainings through active education methods. It has been decided that trainings in question will be given by *Labour and Social Security Ministry Leisure Center* (LSSMLC) as from 20 January 2011.

On-The-Job Trainings (Internship Programs): İŞKUR organizes internship programs so that unemployed persons could facilitate to participate in the labor force market and gain vocational experience. Trainees participated in these programs are given allowance and work accident and occupational disease insurance premiums of trainees are paid during training period. On-the-job training for 1285 persons was given in 555 courses opened in 2009 and 1796 courses were opened and on-the-job training for 4 thousand 671 trainees were given in 2010.

WORK PROGRAMS FOR PUBLIC BENEFIT (WPPB)

Work Programs for Public Benefit (WPPB) aiming both providing the short term employment and training for unemployed persons and implementation of job or service has

WORK PROGRAMS FOR PUBLIC BENEFIT
CHANNEL IMPROVEMENT PROJECT

Programları (TYÇP), İŞKUR tarafından 1993-2000 yılları arasında gerçekleştirilen *Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi* kapsamında ilk defa uygulanmıştır. Bu çerçevede İŞKUR, özellikle ekonomik kriz, doğal afetler, özelleştirme, ekonomik yapılanma ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için TYÇP'ler düzenlemektedir. Örneğin, 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinde *Düzce*, *Kocaeli*, *Yalova*, *Sakarya* ve *Bolu*'da önemli çalışmalar yapılmış, 4.605 depremzedeyi kapsayan 140 program hayata geçirilmiştir. TYÇP'ler için ayrılan mali kaynaklar artırılırken gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle İŞKUR bu yöndeki çalışmalarını hızlandırmıştır. 81 ilde yüklenicilerle yaptığı işbirliği çerçevesinde İŞKUR, çevre temizliği, ağaçlandırma, erozyon önleme çalışmaları, parkların bakım ve onarımının yapılması, kamusal alt yapının yenilenmesi, kültürel mirasın korunması, vadi-dere-kanal ıslah çalışmaları, temizliği ve yardımcı işleri, personel gereksinimi duyan okulların ihtiyacının karşılanması gibi pek çok alanda projeler yapmıştır.

TYÇP kapsamında yapılan bitmiş projelerin yanında halen devam eden proje ve çalışmalar da mevcuttur. 2009 yılından bu yana *İstanbul*'un yüzölçümünün yarısına yakın alan (2 bin 190 kilometrekare) ağaçlandırılmış, *Türkiye*'nin dört bir yanına 35 milyon 971 bin 506 ağaç dikilmiştir. Son iki yılda okullarla yapılan işbirliği kapsamında 15 milyon 433 bin

been applied first time in the scope of *Turkey Employment and Training Project* carried out by İŞKUR between 1993-2000. In this frame, İŞKUR organizes WPPBs to prevent being in financial difficulties of unemployed persons and to ensure their short employment and trainings in periods when in particular economic crisis, natural disasters, privatization, economic structure and unemployment are intensive. For example; very important workings were carried out in earthquakes happened in 17 August and 12 November 1999 in *Düzce, Kocaeli, Yalova, Sakarya and Bolu.* 140 programs covering 4.605 earthquake victims were came to realize. On the one hand while financial resources allocated for WPPBs are increased on the other hand İŞKUR has accelerated its activities in this subject via legal regulations. İŞKUR, in the frame of collaboration carried out with contractors in 81 provincials, has produced projects in many fields such as environmental cleaning, forestation, erosion control activities, making the maintenance and repair of parks, renewal of public infrastructure, protection of cultural inheritance, valley-river-channel improvement workings, cleaning and auxiliary works of them, meeting of the personnel requirement of schools.

As well as finished projects fulfilled in the frame of WPPB, there are still ongoing projects and workings. Since 2009 approximately an area corresponding to half of İstanbul (2 thousand 190 square kilometer) has been forested and 35 million 971 thousand 506 trees have been planted to the four sides of Turkey. In the frame of cooperation carried out with

Toplum Yararına Çalışma Programları / Work Programs For Public Benefit

573 öğrenciye hizmet verilmiştir. Tüm bu faaliyetlerle işe yerleştirilenler en fazla 6 ay süreyle tam zamanlı çalışma şeklinde işe yerleştirilmekte, asgari ücret üzerinden ücret ödenmekte, sosyal sigorta primleri İŞKUR tarafından yatırılmakta ve böylece işsiz binlerce kişi kısmi gelir desteği elde etmiş olmaktadır. TYÇP kapsamında 2009 yılında 1613 kurs açılmış, 44 bin 628 kişi bu programlara katılmıştır. 2010 yılında ise kurs sayısı 1901'e yükselmiş, 42 bin 66 kişinin bu programlara katılımı sağlanmıştır.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İnsanların bütün hayatını etkileyecek kararlardan biri olan meslek seçimi hem kişiler için hem de ülke için büyük önem arz etmektedir. Meslek seçiminin taşıdığı bu stratejik önemin bilinciyle İŞKUR, bu alanda oluşturulan *Türk Meslekler Sözlüğü*'nün geliştirilmesi için çalışmakta, yaşanan gelişmeleri yakından takip etmek için *Araştırma-Geliştirme* faaliyetlerinde bulunmakta ve kişilerle doğrudan irtibata geçerek *İş ve Meslek Danışmanlığı* hizmeti vermektedir.

***Türk Meslekler Sözlüğü*:** İŞKUR, mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmak isteyenler için *Türk Meslekler Sözlüğü* oluşturmuştur. Mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, faal olup olmadıkları gibi bilgiler bu sözlükte kategorilere ayrılmış bir biçimde yer almaktadır. Standart tanım ve görevleri hazırlanan meslekler, *Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi* (ISCO-88)'ne göre sınıflandırılıp kodlanarak sisteme dâhil edilmektedir. *Türk Meslekler Sözlüğü* İŞKUR internet sitesinde, yapılan son çalışmalar da ilave edilerek güncel halde kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır. 2010 yılı itibariyle *Türk Meslekler Sözlüğü*'nde 4725 meslek bulunmaktadır. Gelişmiş arama seçenekleriyle İŞKUR internet sitesi üzerinden sadece birkaç harf girerek bile aranan meslekle ilgili ayrıntılı bilgiye ulaşmak mümkündür.

***Meslek Araştırma-Geliştirme*:** İŞKUR, işgücü piyasasının yenilenen teknolojik yapısına ve üretim sistemlerinin gelişimine paralel olarak, işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit etmek ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip *Türk Meslekler Sözlüğü*'ne aktarmak amacıyla meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları yürütmektedir. Bu çalışmalar, işgücü piyasasını yakından takip eden uzman kadro tarafından sürekli geliştirilmekte ve güncellenmektedir.

***İş ve Meslek Danışmanlığı*:** İŞKUR, kişilerin özellikleriyle mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelikleri ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması amacıyla *İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri* yürütmektedir. Bu kapsamda, taşra teşkilatı bünyesinde kurulan 57 *Meslek Bilgi Merkezi*'nde bulunan 26 *İş ve Meslek Danışmanlığı Servisi*'nde meslek seçme veya iş seçme, meslek edinme, mesleki becerileri geliştirme, meslek veya iş değiştirme konularında güçlük çeken bireylere yardımcı olmak üzere çalışmalar yürütülmektedir. Ayrıca İŞKUR, İl Müdürlüklerine başvuran ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, meslek liseleri ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara yönelik olarak iş arama,

schools within last two years, service has been given for 15 million 433 thousand 573 students.The persons employed with all these activities are recruited as full-time employment for at most 6 months, they are paid based on minimum wage, their social insurance premiums are paid by İŞKUR and thereby, thousands of unemployed persons are able to obtain partial income aid. In scope of WPPB 1613 courses were opened in 2009 and 44 thousand 628 peoples participated in these programs. The number of courses was increased by 1901 in 2010 and participation of 42 thousand 66 peoples was provided to these programs.

JOB AND OCCUPATIONAL CONSULTANCY

Choice of profession, one of the most important decisions influencing the life of humans, have very importance for both individuals and country. Being aware of this strategic importance of choice of profession, İŞKUR efforts to develop the *Turkish Professions Dictionary* prepared in this field and to make *Research and Improvement* activities to follow closely the developments encountered and renders *Job and Occupational Consultancy* services by making contact with relevant persons.

Turkish Professions Dictionary: İŞKUR has prepared *Turkish Professions Dictionary* for people who wish to have information about concerning professions. Information such as definition, standards, responsibilities, working conditions, required education level of professions have been assigned to categories in this vocabulary. Professions specified standard definition and responsibilities have been included in system by classifying and coding according to *International Standard Classification of Occupation* (ISCO-88). *Turkish Professions Dictionary* has been put into service of users in internet site of İŞKUR by adding last workings. There are 4725 professions in *Turkish Professions Dictionary* as of 2010. It is possible to reach detailed information regarding searched profession via internet site of İŞKUR by entering only a few letters.

Vocational Research and Development: In line with renewed technologic structure of labour market and development of production systems, İŞKUR has implemented vocational researches, collecting information and work analysis activities to determine the new professions emerging in labour market and to specify changes taking place in job definitions of existing professions and to transfer into them *Turkish Professions Dictionary.* These workings have continuously been developed and updated by qualified staff following the labour market closely.

Job and Occupational Consultancy: İŞKUR has carried *Job and Occupational Consultancy Services* so that individuals could select the best job complying with their wishes and demands and benefit from training possibilities related to profession selected by them and accommodate to the job and could be employed by comparing the characteristics of individuals with qualifies fund necessary by the job. In this scope, workings have been maintained to help to persons who have difficulties to select a profession or job, to have a profession, to develop vocational skills, to change job and profession through 26 *Job and Occupational Consultancy Services* located in 57 *Vocational Information Center* within the body of provincial organisation. In addition İŞKUR performs workings to gain skills to adults applying to *Provincial Directorates* and seeking a job, vocational high

WORKSHOP ON PROVIDING JOB AND OCCUPATIONAL CONSULTANCY SERVICES

iş bulma ve işi elinde tutma konularında beceri kazandırmak üzere çalışmalarda bulunmaktadır. Bu kapsamda bireylerin kendilerini ve özellikle becerilerini tanımlamalarına yardımcı olmak için özgeçmiş hazırlama ve etkili iş görüşme teknikleri hakkında bilgi verilmektedir. 2002-2007 yılları arasında 19 bin 733 kişiyle *İş ve Meslek Danışmanlığı* kapsamında bireysel görüşmeler yapılırken sadece 2010 yılında, 19 bin 692 kişi *İş ve Meslek Danışmanlığı* hizmetinden yararlanmıştır. Yine bu çerçevede 2002 ile 2007 yılları arasında 411 bin 189 öğrenciye meslek danışmanlığı yapılırken 2008'den 2010 yılı sonuna kadar geçen 3 yıllık süre içinde 407 bin 896 öğrenciye meslek danışmanlığı hizmeti verilmiştir. 2002'den 2010 yılına kadar *İş ve Meslek Danışmanlığı* personeli tarafından 430 bin 371 kişiye, *İşe Yerleştirme* personeli tarafından 122 bin 383 kişiye *İş Arama Becerileri Semineri* verilmiş, 514 bin 231 kişi *Mesleki Bilgi Merkezi* hizmetlerinden yararlanmıştır. Böylece, 2002'den 2010 yılına kadar *İş ve Meslek Danışmanlığı* hizmetleri kapsamında toplamda *1 milyon 828 bin 837* kişiye ulaşılmıştır.

school students and final year students as well as ranks and files about to completing their military services on the subjects of job seeking, employment and keeping the job. In this scope information is given to individuals about preparing curriculum vitae and effective job interview techniques to help them to describe their personalities and in particular skills. Between 2002 and 2007 while individuals interviews have been carried out with 19 thousand 733 peoples in the scope of *Job And Occupational Consultancy,* 19 thousand 692 peoples have benefited from *Job and Occupational Consultancy Services* only in 2010. Also in this frame, between 2002 and 2007, while ocupational counseling was provided for 411 thousand 189 students, within a period of 3 year lasting from 2008 to end of 2010 *occupational consultancy* was provided for 407 thousand 896 students. *Job Seeking Skill Services* have given by *Job and* occupational consultancy personnel and *Job Placement* personnel for 430 thousand 371 and 122 thousand 383 individuals respectively and 514 thousand 231 people have benefit from *Vocational Information Center* between 2002 and 2010. Thus *1 million 828 thousand 837* people were reached in the scope of *Job and Occupational Consultancy Services* between *2002 and 2010.*

Tablo 7 / Table

2002 - 2010 Yılları Arası İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmaları
Job and Vocational Occupational Activities Between The Years 2002-2010

YILLAR / YEARS	BİREYSEL GÖRÜŞMELER * / INDIVIDUAL INTERVIEWS *		OKUL GÖRÜŞMELERİ * / SCHOOL INTERVIEWS *	İMD PERSONELİNCE VERİLEN İABS'DEN YARARLANAN KİŞİ SAYISI * / NUMBER OF PERSONS WHO BENEFITED FROM THE JOB SEEKING SKILL SERVICES THAT ARE GIVEN BY JOB AND OCCUPATIONAL COUNSELING PERSONNEL	MBM HİZMETLERİNDEN YARARLANAN KİŞİ SAYISI * / NUMBER OF PERSONS WHO BENEFITED FROM THE OCCUPATIONAL INFORMATION CENTER SERVICES *	İŞE YERLEŞTİRME PERSONELİNCE VERİLEN İABS'DEN YARARLANAN KİŞİ SAYISI * / NUMBER OF PERSONS WHO BENEFITED FROM JOB SEEKING SKILL SERVICES THAT ARE GIVEN BY THE PERSONNEL WHO IS RESPONSIBLE FOR THE JOB PLACEMENT *	ZİYARET EDİLEN İŞYERİ SAYISI * / NUMBER OF WORKPLACE VISITS*	YAPILAN VELİ TOPLANTISI SAYISI* / NUMBER OF PARENT-TEACHER MEETINGS*	ÇALIŞMA YAPILAN OKUL SAYISI* / SCHOOL VISITS*
	MESLEK DANIŞMANLIĞI / OCCUPATIONAL COUNSELING	İŞ DANIŞMANLIĞI / JOB COUNSELING	ZİYARET EDİLEN OKULLARDA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ VERİLEN ÖĞRENCİ SAYISI / NUMBER OF STUDENTS WHO WERE CONSULTED IN THE SCHOOL VISITS						
2002	4585	4330	88038	-	59661	-	2791	13	711
	8915								
2003	1281	1702	48639	6821	50640	-	1283	27	480
	2983								
2004	1817	2249	49247	5415	46362	-	774	158	512
	4066								
2005	607	1038	68207	6157	55912	15235	1022	291	646
	1645								
2006	796	1328	67223	12611	52033	62165	1425	172	601
	2124								
2007	1098	1502	90015	43881	61909	44983	1232	276	726
	2600								
2008	919	3235	110445	91746	62562	0	1664	215	190
	4154								
2009	1598	5255	133950	129365	70653	0	2499	291	0
	6853								
2010	3649	16043	163501	134375	54499	0	2728	307	0
	19692								
TOPLAM / TOTAL	53032		708820	430371	514231				
GENEL TOPLAM / GENERAL TOTAL	1706454					122383	15418	1750	3866

*** :** Aralık 2010 Sonu İtibariyle / By the End of the December 2010 **İABS:** İş Arama Becerileri Semineri / **JSSS:** Job Seeking Skill Services
İMD: İş ve Meslek Danışmanlığı/ **JOS:** Job and Occupational Counseling **MBM:** Mesleki Bilgi Hizmetleri / **VIS:** Vocational Information Services

PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARI

Temel hedefi işsizlikle mücadele olan aktif istihdam politikalarının yanı sıra işsizliğin bireyler ve yakınları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik hazırlanan *Pasif İstihdam Politikaları*, işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlamakta, bu nedenle işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içermektedir.

Pasif İstihdam Politikaları, işsizliğin ortaya çıkardığı gelir kayıplarının geçici bir süre için tazmin edilmesine ve işsiz kalanların yeniden istihdam edilmelerini sağlayabilecek eğitimleri verebilecek kurumsal yapıların oluşturulmasına olanak tanımaktadır. Sosyal devlet olmanın gereği olarak ortaya çıkan *Pasif İstihdam Politikaları*, ekonomik büyüme ile birlikte sosyal gelişmenin sağlanması ve gelirin toplumda adil ve dengeli bir biçimde paylaştırılmasını amaçlamaktadır.

Türkiye'de *Pasif İstihdam Politikaları*, *İşsizlik Sigortası* temelinde oluşturulmakta, bunun yanında *Ücret Garanti Fonu*, *Kısa Çalışma Ödeneği*, *İş Kaybı Tazminatı* gibi ödemeleri de içermektedir.

İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik Sigortası, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.

Dünyada *İşsizlik Sigortası*'nın doğuşu ve gelişimi, işsizliğin ekonomik, sosyal ve politik yapıda meydana getirdiği olumsuzluklar neticesinde olmuştur. 19. yüzyılın sonları ile 20.yüzyılın başlarında modern anlamda uygulanmaya başlanmış, *I. Dünya Savaşı, 1929 Ekonomik Buhranı* ve *II. Dünya Savaşı*'nın etkileri ile de dünyada önemli bir sosyal güvenlik aracı haline gelmiştir.

Türkiye'de *İşsizlik Sigortası* ile ilgili çalışmalar, 1959 yılından sonra *İş ve İşçi Bulma Kurumu* ve *Devlet Planlama Teşkilatı* öncülüğünde başlamıştır. 1963 yılında hazırlanan ilk kalkınma planında kendine yer bulan *İşsizlik Sigortası*, daha sonraki kalkınma planlarında ve yıllık programlarda da yer almıştır. Ülkemizde 08 Eylül 1999 tarihinde *İşsizlik Sigortası Kanunu* yayınlandıktan sonra, 2000 yılının Haziran ayından

PASSIVE EMPLOYMENT POLICIES

Besides the active employment policies, whose main target is struggle against unemployment, the *Passive Employment Policies* that are prepared for decreasing the negative effects of unemployment on the individuals and their akins have the target of compensating the negative results of unemployment and fort his reason they include precautions for providing a certain economic for the unemployed.

Passive Unemployment Policies allow the compensation of the income losses caused by unemployment for a temporary period and the formation of institutional structures that can provide the training that can ensure the re-employment of the unemployed. *The Passive Employment Policies*, which emerge as a requirement of being a social state, have the target of ensuring social development with the economic growth and distributing the income in the society in a fair and balanced way.

In *Turkey*, *Passive Employment Policies* are formed on the basis of *Unemployment Insurance* and besides this, it includes payments such as *Wage Guarantee Fund, Short Employment Insurance, Compensation for Job Loss.*

UNEMPLOYMENT INSURANCE

Unemployment Insurance is a compulsory insurance branch that is established by the state, which acts with the insurance technique, that prevents the difficulties that the people who lost their job due to reasons other than their own fault in spite of having the will, ability, health and competence to work, and their dependents may encounter, by covering the income losses that they became subject to.

The birth and development of *Unemployment Insurance* in the world has been as a result of the negative effects of unemployment on the economic, social and political structure. Its application in the modern sense has been commenced at the end of the 19th century and beginning of the 20th century and it has became an important social insurance instrument with the effects of the *First World War*, *Economic Crisis in 1929* and *Second World War.*

The works related with *Unemployment Insurance* in *Turkey* has been commenced after 1959 under the leadership of the *Job Placement Office* and *State Planning Organisation*. *Unemployment Insurance* that has been included in the first development plan that is prepared in 1963 has been included in the following development plans and annual programs. In our country, the premiums have been commenced to be collected as from June of 2000 after the publication of the *Law on*

itibaren *İşsizlik Sigortası* primleri toplanmaya başlanmış ve ilk *İşsizlik Sigortası* ödemesi 2002 yılının Mart ayında yapılmıştır. *İşsizlik Sigortası Primi*, sigortalının *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*'nun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı , % 2 işveren ve % 1 devlet payı olarak alınmaktadır.

***Yararlanma Koşulları*:** İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için sağlanması gereken temel şart işçinin iş sözleşmesinin kendi kasıt ve kusuru dışında sona ermesidir. Bu şartı taşıyanlar, İŞKUR'a süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadırlar.

Kısmi süreli çalışanlar ile taksiciler ve diğer bazı çalışanlar ay içinde çalışmadıkları günler için % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı olarak isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemek koşuluyla işsizlik ödeneğinden yararlanabilirler.

***Ödenek Süreleri*:** Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp *İşsizlik Sigortası Primi* ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp *İşsizlik Sigortası Primi* ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp *İşsizlik Sigortası Primi* ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

***Ödenek Miktarı*:** Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır.

Unemployment Insurance on September 8th 1999 and the first *Unemployment Insurance* payment has been made in March of 2002. *Unemployment Insurance Premium* is collected as 1% insured, 2% employer and 1% state share from the monthly gross income of the insured that provides basis for premium as indicated in articles 80 and 82 of the *Social Insurances and General Health Insurance Law numbered as 5510*.

***Conditions of Use*:** The basic condition that has to be complied with to make use of the *Unemployment Insurance* is the termination of the work contract of the employee for a reason other than his/her own fault. The ones complying with this condition gain right to receive unemployment insurance provided that they register that they are ready to get a new job by making an application personally to İŞKUR within required period and work for minimum 600 days by paying premiums as insured within last three years before the termination of the their employment contracts and work continuously by paying premiums within the last 120 days before leaving of the job.

The part time employees and the taxi drivers and some other employees can make use of the unemployment benefit for the days, for which they have not worked within the month, provided that they pay unemployment insurance premium on request as 1% insured and 2% employer share.

***Benefit Periods*:** From the ones working continuously by paying insurance within last 120 days before the termination of the their employment contract, within the last three years,

- For the insured unemployed people, who have paid *Unemployment Insurance Premium* for 600 days, 180 days
- For the insured unemployed people, who have paid *Unemployment Insurance Premium* for 900 days, 240 days
- For the insured unemployed people, who have paid *Unemployment Insurance Premium* for 1080 days, 300 days

unemployment benefit is provided.

***Benefit Amount*:** The daily unemployment benefit is forty percent of the daily average gross income of the insured, which is calculated taking into consideration the income of the insured providing basis for the premium for the last four months. The amount of the unemployment benefit that is calculated in this

Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçememektedir.

***Başvuru*:** Sigortalı işsizin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde İŞKUR'a doğrudan veya elektronik ortamda (www.iskur.gov.tr) başvurması gerekmektedir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşüldüğü için otuz gün içinde başvurmak önem taşımaktadır. Posta ile veya vekâlet yoluyla yapılan başvurular geçerli sayılmamaktadır. Başvuru esnasında herhangi bir evrak gerekmemektedir.

***İşsizlik Sigortası Verileri*:** *İşsizlik Sigortası*'nın uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden 31.12.2010 tarihine kadar sisteme 2.514.390 kişi başvuruda bulunmuş, 2.095.242 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Mart 2002 tarihinden 31 Aralık 2010 tarihine kadar toplamda 3.750.390.743,29.TL ödemede bulunulmuştur.

Tablo 8 / Table 8 — **İÖ Toplam Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı / UI-number of Persons Deserved and Total Payments**

YILLAR / YEARS	HAKEDEN KİŞİ SAYISI / NUMBER OF PERSONS DESEERVED	ÖDEME MİKTARI (TL) / PAYMENTS
2002	82.886	46.814.448
2003	130.283	125.978.204
2004	147.343	199.889.834
2005	186.581	270.072.230
2006	199.553	316.988.579
2007	221.353	351.906.552
2008	331.222	517.054.113
2009	472.207	1.114.274.973
2010	329.169	807.411.810

***Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesi*:** *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*'nun değişik 53. maddesi gereğince, *İşsizlik Sigortası*'nın gerektirdiği görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, mevzuatın öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere *İşsizlik Sigortası Fonu* kurulmuştur. *Fon*, *Sayıştay*'ın vize ve tesciline tabi değildir ancak *Sayıştay* tarafından denetlenmektedir.

Fon, bütçe kapsamı dışında olup, gelirlerinden hiç bir şekilde kesinti yapılamaz ve *Genel Bütçe*'ye gelir kaydedilemez. *Fon*'un gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde yeminli mali müşavirlere denetlettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilan edilmektedir.

01.09.2004 tarih ve 25570 sayılı *Resmi Gazete*'de yayımlanarak yürürlüğe giren *İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* gereğince *Fon*, "serbest piyasa koşullarında, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve fonun nakit akış durumu ile aktüaryal dengeler dikkate alınarak" profesyonel bir anlayışla İŞKUR *Yönetim Kurulu*'nun kararları çerçevesinde işletilip yönetilmektedir. *Fon*, bir önceki yıl bilançolarına göre aktif büyüklükleri *Bankalar Birliği* tarafından ilan edilen ilk on ticari banka ile çalışmaktadır.

way can not exceed eighty percent of the gross amount of the monthly minimum wage.

***Application*:** The application has to be made to İŞKUR directly or on electronic medium (www.iskur.gov.tr) within thirty days following the termination of the employment contract of the insured unemployed. The period of delay in application other than forced majors is deducted from the total period for which unemployment benefit right is obtained, therefore it is important to make the application in thirty days. The applications made through mail or through proxy are not accepted to be valid. No documents are needed during the application.

***Unemployment Insurance Data*:** From March 2002, on which the application of *Unemployment Insurance* is commenced, until 31.12.2010, 2.514.390 people have applied and 2.095.242 people have gained the right to receive unemployment benefit. A total of TL 3.750.390.743,29 payment has been made until from March 2002 to 31 December 2010. And, 2.095.242 people have gained the right to receive unemployment benefit.

***Assessment of Fund Resources*:** Under article 53 of *Unemployment Insurance Law numbered as 4447* as amended, the *Unemployment Insurance Fund* has been established in order to provide financial resources for the duties and services required by the *Unemployment Insurance,* to assess the resources under the market conditions, to make the payments prescribed by the legislation. *The Fund* is not subject to the visa and registration of the *Court of Auditors*, but it is audited by the *Court of Auditors.*

The fund is out of the budget scope and no deduction can be made from its incomes and can not be seized as income to the *General Budget*. The incomes and expenses of *the Fund* is had audited by sworn financial consultants and the results of the audit reports are announced.

Under the *Regulation on the Procedures and Principles relayed with the assessment of the Unemployment Insurance Fund Resources* that entered into force being published in the Official Journal dated 01.09.2004 and numbered 25570, the fund is operated and managed within the frame of the resolutions of İŞKUR management board with a professional understanding "taking into consideration the risks, periods of the investment instruments and the actuarial balances related with the cash flow condition of the fund under the free market conditions". *The Fund* works with the first ten commercial banks, the active sizes of which are announced by the *Union of Banks* in accordance with the balance sheets of the previous year.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

İşsizlik Sigortası kapsamındaki kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik kriz, zorlayıcı sebep, sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, talebinin uygunluğunun *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* tarafından tespiti ile işçilere *Kısa Çalışma Ödeneği* ödenmesi mümkün olmaktadır. *Kısa Çalışma Ödeneği*, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilmektedir.

Tablo 9 / Table

KÇÖ Toplam Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı
SWB Number of Persons Deserved and Total Payments

YILLAR YEARS	HAKEDEN KİŞİ SAYISI NUMBER OF PERSONS DESEERVED	ÖDEME MİKTARI (TL) PAYMENTS
2005	21	10.566
2006	217	64.398
2007	40	22.051
2008	0	0
2009	190.208	162.473.091,38
2010	27.147	39.144.356

***Yararlanma Koşulları*:** İşçinin *Kısa Çalışma Ödeneği*'nden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* tarafından uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve *İşsizlik Sigortası Primi* ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir.

SHORT TERM WORKING BENEFIT

In cases where the employer, who employs people included within the scope of the *Unemployment Insurance* being subject to a service contract, decreases the weekly working periods at the work place due to general economic crisis, forced majors, sectoral and regional crisis or wholly or partially stops the activities at the work place, upon determination of appropriateness of the request by the *Ministry of Labour and Social Security*, a short term working benefit can be paid to the employees. *Short Term Working Benefit* is given for the periods, during which no work is performed, so as to complete the weekly working period that is applied at the work place.

Conditions of Use: For the employee to make use of the *Short Term Working Benefit:*

- The employer's short working request must be fund appropriate by the *Ministry of Labour and Social Security,*
- The employee must have deserved unemployment benefit in terms of working periods and number of days of payment of *Unemployment Insurance Premiums.*

Ödemeye İlişkin Esaslar: *Kısa Çalışma Ödeneği*'nin ödenmesi için bir takım esaslar belirlenmiştir:

- *Kısa Çalışma Ödeneği*'nin miktarı aylık brüt asgari ücretin % 150 sini geçmemek üzere son on iki aylık kazanç ortalamasının % 60 ıdır. *Kısa Çalışma Ödeneği*, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilmektedir.
- *Kısa Çalışma Ödeneği*'nin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Ödeneğin süresi; her halde hak edilen işsizlik ödeneği süresini aşamaz.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, genel sağlık sigortası primi, *İşsizlik Sigortası Fonu* tarafından *Sosyal Güvenlik Kurumu*'na aktarılır.
- *Kısa Çalışma Ödeneği*'nden yararlanan işçi, *İşsizlik Sigortası*'ndan yararlanmak için gereken koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.
- *Kısa Çalışma Ödeneği*'nin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye *Bakanlar Kurulu* yetkili kılınmıştır.

ÜCRET GARANTİ FONU UYGULAMASI

İşsizlik Sigortası kapsamında sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile *İşsizlik Sigortası Fonu* kapsamında *Ücret Garanti Fonu* oluşturulmuştur. *Ücret Garanti Fonu*, işverenlerce *İşsizlik Sigortası Primi* olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşmaktadır.

Tablo 10 / Table 10 — **ÜGF Toplam Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı / WGF Number of Persons Deserved and Total Payments**

YILLAR / YEARS	HAKEDEN KİŞİ SAYISI / NUMBER OF PERSONS DESEERVED	ÖDEME MİKTARI (TL) / PAYMENTS
2005	1.269	3.352.330,91
2006	1.134	1.640.989,71
2007	2.223	3.602.134,31
2008	827	1.071.806,853
2009	12.371	22.338.534,08
2010	12.905	22.069.354,57

Principles for Payment: Some principles have been determined for the payment of *Short Term Working Benefit:*

- The amount of the short employment insurance is 60% of the average of incomes for the last twelve months, provided that 150% of the monthly gross minimum wage is not exceeded. The *Short Term Working Benefit* is provided for the periods, during which no work is performed, so as to complete the weekly working period applied at the workplace.
- The period of the *Short Term Working Benefit* is equal to the short employment period, provided that it will not exceed three months. The period of paying the benefit can not exceed the unemployment benefit that is deserved in any case.
- For the period, during which the employee receives the *Short Term Working Benefit,* the general health insurance premium is transferred by the *Unemployment Insurance Fund* to the *Social Security Institution.*
- In case the employee making use of the *Short Term Working Benefit* becomes unemployed before the realization of the conditions necessary to be complied with to make use of the *Unemployment Insurance,* (s)he makes use of the unemployment benefit until completing the deserved unemployment benefit payment period.
- *Council of Ministers* is authorized to extend until six months the term of short term working benefit and to determine whether it will be set off from unemployment insurance or not.

WAGE GUARANTEE FUND APPLICATION

Wage Guarantee Fund has been formed within the scope of the *Unemployment Insurance* fund in order to meet the three month unpaid wage receivables of the employees, being valid in cases where the employer employing the people mentioned within the scope of the *Unemployment Insurance* under a service contract, announces a concordate, in case an insolvency certificate for the employer, in case of bankruptcy or postponement of the bankruptcy of the employer. *Wage Guarantee Fund* consists of one percent of the annual total of the payments made as *Unemployment Insurance Premium* by the employers.

Ödeme Miktarı ve Koşulları: *Ücret Garanti Fonu* kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılmakta ve bu ödemeler *5510 sayılı Kanun*'da belirlenen kazanç üst sınırını aşamamaktadır.

İŞ KAYBI TAZMİNATI

Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'da belirtilen koşullara uyan kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında *İş Kaybı Tazminatı* ödenmektedir.

Tazminat Miktarı ve Süresi: *İş Kaybı Tazminatı*, günlük net asgari ücretin iki katıdır. Kanun kapsamına girenlerden, hizmet akdinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi kesintisiz en az; 550 günden beri devam edenlere 90 gün, 1100 günden beri devam edenlere 120 gün, 1650 günden beri devam edenlere 180 gün, 2200 günden beri devam edenlere 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı verilmektedir.

Başvuru: *İş Kaybı Tazminatı*'ndan yararlanmaya hak kazananların, hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmaları zorunludur. Süresi içinde başvurulmaması halinde *İş Kaybı Tazminatı* hakkı ortadan kalkmaktadır.

Payment Amount and Conditions: In case of payments to be made within the scope of the charge warranty fund, payment is made basing on the basic charge taking the condition that the employee has worked at the same work place for the last 1 year before the payment difficulty that the employer has encountered and these payments do not exceed the upper limit of the gain that is determined in the *Law numbered 5510.*

COMPENSATION FOR JOB LOSS

In the organisations complying with the conditions indicated in the *Law on Privatization Implimantations*, among the ones employed against charge basing on an employment contract, to the ones whose employment contracts have been terminated so as to give them a right for compensation under the laws on labour and collective employment contracts, to which they are subject, other than the compensation arising out of the laws and the collective labour contracts in force, *Compensation for Jop Loss* is paid.

The Compensation Amount and Period: *Compensation for Job Loss* is twice the daily net minimum wage. Among the ones included within the scope of the law, the ones whose service contract has been continuing for minimum 550 days without interruption with the same employer on the date of termination of the service contract, 90 days, to the ones whose service contract has been continuing for 1100 days, 120 days and to the ones whose service contract has been continuing for 1650 days, 180 days, to the ones whose service contract has been continuing for 2200 days, 240 days *the Compensation for Job Loss* is provided.

Application: The ones, who have deserved *the Compensation for Job Loss*, have to apply to İŞKUR within 30 days starting from the date on which their service contracts have been terminated. In case no application is made within the relevant period, *Compensation for Job Loss* right vanishes.

Tablo 11 / Table 11 — **İKT Toplam Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı**
CFJNumber of Persons Deserved and Total Payments

YILLAR YEARS	HAKEDEN KİŞİ SAYISI NUMBER OF PERSONS DESEERVED	ÖDEME MİKTARI (TL) PAYMENTS
1995	1.024	26.700
1996	4.635	492.300
1997	1.332	137.600
1998	3.277	1.758.300
1999	183	236.000
2000	1.695	2.680.900
2001	1.387	5.108.200
2002	234	1.810.000
2003	2.146	4.878.100
2004	5.635	24.099.262
2005	4.380	28.517.179
2006	2.431	12.084.212
2007	260	14.959.908
2008	657	4.920.470
2009	474	6.772.058
2010	9.104	115.957.721
TOPLAM TOTAL	**38.854**	**261.305.778**

İşsizlik Sigortası / ***Unemployment Insurance***

Kısa Çalışma Ödeneği / ***Short Term Working Benefit***

Ücret Garanti Fonu Uygulaması / ***Wage Guarantee Fund Application***

İş Kaybı Tazminatı / ***Compensation For Job Loss***

İŞGÜCÜ PİYASALARI BİLGİ HİZMETLERİ

İşgücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerini takip edebilmek, istihdam ve eğitim politikalarının oluşumuna katkı sağlayabilmek, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olabilmek ve kurum hizmetlerini etkin bir şekilde ve bir plan kapsamında sunulabilmek amacıyla İŞKUR, işgücü piyasasını sürekli takip ederek, güncel ve güvenilir veriler ve istatistikler elde etmeye çalışmaktadır. Bu kapsamda, çalışma hayatına ilişkin bu işgücü piyasası veri ve istatistiklerini değerlendirmek, işgücü piyasasına ait ortak bir veri tabanı oluşturmak ve üretilen verilerde standardizasyonu sağlamak için İŞKUR bünyesinde kamu ve sosyal tarafların da katılımıyla *İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu* ve bu kurulda alınan kararları yürütmekle görevli *İşgücü Piyasası Yürütme Komitesi* oluşturulmuştur. İşgücü piyasası ile ilgili tüm bu bilgilerin toplanmasında, derlenerek analiz edilmesinde ve elde edilen verilerin kullanıcıların hizmetine sunulmasında *İşgücü Piyasası Bilgi Anketleri*, *İstatistik Yıllıkları*, *İstihdam Raporları* ve *Bilişim Hizmetleri* önemli birer araçtır.

İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ ANKETLERİ

İŞKUR'un işgücü piyasasından verileri sağlıklı bir şekilde toplayabilmesi için uyguladığı çeşitli anketler İŞKUR tarafından değerlendirilmekte ve yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Bu anketlerden başlıcaları *İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi*, *İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi* ve *İşyeri Anketi*'dir.

İşgücü Piyasası Bilgileri Anketi, İŞKUR tarafından işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri belirlemek, önümüzdeki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklenen meslekleri tespit etmek, işgücü piyasasında meydana gelen değişme ve gelişmeleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla uygulanmaktadır.

İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi, İŞKUR tarafından 2005 yılında 31 ilde 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri için yapılmış, 2006 yılında yaygınlaştırarak 50 ilde gerçekleştirmiştir. 2007 yılında *Anket* 81 ilde ve 50 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinin tamamını kapsayacak şekilde genişleterek uygulamış ve sonuçları kamuoyu ile paylaşmıştır. *İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizi Anketi,* 2008, 2009 ve 2010 yıllarında da geliştirilerek uygulanmasına devam edilmiştir.

İşyeri Anketi, işverenin ihtiyaçlarını anlamak, aynı zamanda edinilen bilgiler ile işçilerin yönlendirilmeleri ve eğitimleri için en doğru eylem planlarının oluşturulmasını

LABOUR MARKET INFORMATION SERVICES

İŞKUR continuously follows the labour market and tries to obtain updated and reliable data and statistics in order to be able to follow up to effects of the socio-economic changes and developments in the labour market on the employment, to provide contribution to the formation of the employment and education policies, to help the decision makers about the precautions that have to be taken and to provide the services of the institution in an effective way and within the scope of a plan. Within this scope, to assess these labour market data and statistics, to create a common database for the labour market and to ensure standardization in the produced data, *Labour Market Information Consulting Board* and *Labour Market Steering Committee* for applying the resolutions taken in that board have been established within İŞKUR with the participation of the public and social parties. *Labour Market Information Questionnaires, Statistics Year Books, Employment Reports* and *Informatics Services* are important tools in the collection of all this information in relation with the labour force market, in its analysis and in providing the obtained data to the service of the users.

LABOUR MARKET INFORMATION QUESTIONNAIRES

Various questionnaires applied by İŞKUR to collect the data from the labour market healthfully are assessed by İŞKUR and are used in the studies performed. Among these questionnaires the most important ones are *Labour Market Information Questionnaire, Labour Market Needs Analysis Questionnaire* and *the Work Place Questionnaire.*

Labour Market Information Questionnaire is applied by İŞKUR in order to determine the professions that are needed in the labour force market, to determine the professions for which employment increase or decrease is expected in the following periods, to monitor the changes and developments occurring in the labour market and uncovering the effects of those changes and developments on the labour force need and to determine the precautions that have to be taken.

Labour Market Needs Analysis Questionnaire has been held by İŞKUR for the worksites employing 10 or more people in 2005 in 31 provincials and has been held in 50 provincials in 2006 being more spread. In 2007, it has been applied so as to cover all of the work places employing 50 or more people in 81 provincials and the results have been shared with the public. *The Labour Market Needs Analysis Questionnaire* application has been continued with improvements in 2008, 2009 and 2010.

Work Place Questionnaire is applied in order to understand the needs of the employer and at the same time in order to ensure the orientation of the employees with the obtained information and

sağlamak için uygulanmaktadır. *Türkiye* genelinde 2008 yılında toplam 71.001 *İşyeri Anketi* doldurulmuştur. Bu anketleri dolduran işyerlerinin 44.592 tanesi 1-9, 26.409 tanesi 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleridir. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinin 7.224 tanesi 50 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleridir. 2009 yılında yapılan anket çalışması ise 17 Nisan-30 Mayıs 2009 tarihleri arasında, *Türkiye*'de 81 ilde tüm kamu ve özel işyerlerinde uygulanmaya çalışılmıştır. *Türkiye* genelinde toplam 275.099 *İşyeri Anketi* doldurmuştur. Bu işyerlerinin 191.695 tanesi 1-9, 83.404 tanesi 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleridir. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinin 15.273 tanesi 50 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleridir.

2009'da uygulanan anketle birlikte;

- Çalışanların ve açık islerin meslekler ve sektörler itibariyle sayısı,
- İhtiyaç duyulan mesleklerin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı,
- Temininde güçlük çekilen meslekler,
- Önümüzdeki dönem istihdamında artış ya da azalış beklenen meslekler tespit edilmiştir.

2010 yılında *İşyeri Anketleri* ilk kez elektronik ortamda yapılmıştır. Sene içerisinde iki kez uygulanan anketlerden birincisine 218 bin 68 işyeri, ikincisine 198 bin 479 işyeri cevap vermiştir.

İSTATİSTİK YILLIKLARI

İŞKUR, işgücü piyasasına ilişkin verilerin derlenmesi, değerlendirilmesi ve kullanıcılara sunumu amacıyla; toplam iş arayanlar, alınan açık işler, yapılan işe yerleştirmeler, *İşsizlik Sigortası Ödemeleri* vb. bilgileri iller itibarıyla derlemekte ve bu verileri birleştirerek *Aylık İstatistik Bültenleri* vasıtasıyla kullanıma sunmaktadır. Piyasa şeffaflığını ve öngörülebilirliğini arttırmak adına İŞKUR, *Aylık İstatistik Bültenleri*'nde yer alan bilgilerden yaralanarak işgücü piyasasına ilişkin yıllık verileri içeren *İstatistik Yıllıkları* hazırlamaktadır.

İSTİHDAM RAPORLARI

İŞKUR'un işgücü piyasasına hâkim olması, illerdeki emek sunumu ve isteminin devamlı olarak izlenmesi için yerel düzeyde işgücü piyasasındaki değişme ve gelişmeler ülke düzeyinde yapılacak değerlendirme çalışmalarına kaynak teşkil etmesi açısından, işyeri açılmaları ve kapanmaları ile istihdam artırma ve daraltmaları, üçer aylık dönemler halinde il düzeyinde derlenmekte ve *İl İstihdam Raporları* hazırlanmaktadır. Hazırlanan bu raporlarla ayrıca yıllara göre; il, coğrafi bölge ve ülke bazında işgücü hareketlerini izlemek, 15 yaş ve üzeri yaş grubu çalışanların dağılımını, ortaöğretim-

to create the most correct action plans for their training. In *Turkey,* a total of 71.001 *Work Place Questionnaires* have been completed in 2008. 44.592 of the workplaces completing those questionnaires are the work places employing 1-9 people, 26.409 of them are places employing 10 or more people. 7.224 of the work places employing 10 or more people are work places employing 50 or more people. The questionnaire performed in 2009 is tried to be applied at all public and private work places in 81 provincials of *Turkey* between April 17th and May 30th 2009. A total of 275.099 *Work Place Questionnaires* have been completed. Among those work places, 191.695 are employing 1-9 people while 83.404 are employing 10 or more people. 15.273 of the workplaces employing 10 or more people are the workplaces employing 50 or more people.

Together with the questionnaire applied in 2009:

- Number of the employees and vacant job as of professions and sectors,
- Distribution of the needed professions together with the education levels,
- The professions the provisions of which are difficult,
- The professions, for which an increase or decrease is expected in the next period employment have been determined.

In 2010, work place questionnaires have been made in electronic medium for the first time. The first of the questionnaires, which are held twice a year, has been responded by 218 thousand 68 work places and the second has been responded by 198 thousand 479 workplaces.

STATISTICS YEARBOOKS

For the purpose of compiling, assessing the data related with the labour marketand for the provision of it to the users, İŞKUR compiles information such as total people seeking for works, vacant jobs, placements into positions performed, *Unemployment Insurance Payments* etc information as of provincials and provides such data to use through *Monthly Statistic Bulletins.* In order to increase the transparency and the ability to envisage the market, İŞKUR prepares *Statistics Yearbooks* including the annual data related with the labour market making use of the information included in the *Monthly Statistics Bulletins.*

EMPLOYMENT REPORTS

For İŞKUR to be familiar with the labour force market, for the provision of labour in the provincials and for continuously monitoring the labour request, the developments and improvements in the labour market at the local level, the work place openings and closings and employment increases and decreases are compiled at provincial levels in the form of three month periods in order to provide a resource for the assessment works to be performed at the country level and *Provincial Employment Reports* are prepared. With those prepared reports, it is also possible to monitor the labour force mobility on provincial, geographical region and country basis, to determine the distribution of the employees in the 15 and older

yüksekokuldan mezun olacakların sayısını, İŞKUR'a kayıtlı işgücünün ve işsizlerin sayısını ve işsizliğin önlenmesi için alınması gerekli tedbirlerin neler olduğunu belirlemek mümkündür. Bu amaçlar ve imkânlar doğrultusunda toplanan bilgilerin tüm kullanıcılara sunulabilmesi amacıyla *İl İstihdam Raporları* ülke bütünü içinde birleştirilerek *İstihdam Raporu* olarak yayınlamaktadır.

***Bilişim Hizmetleri*:** Çağdaş teknolojiler kullanılarak elektronik bir platformun oluşturulması amacıyla *Kurumsal Dönüşüm Projesi* (e-İŞKUR) hayata geçirilmiştir. E-devlete geçişin bir adımı olan bu *Proje* ile *Kurum* bilgileri web tabanlı internet ortamına aktarılarak hedef kitle ile etkileşimli bir ortam olan *Kurumsal Portal*'ın *(Bilgi Erişim Limanı)* oluşturulması, değişik erişim noktalarından İŞKUR'un bilgi kaynaklarına erişilmesi ve bilgisayar sayısının çalışan personel sayısına çıkarılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda kurulan resmi internet sitesi, www.iskur.gov.tr adresi üzerinden hizmet vermekte, kullanıcılara İŞKUR ile ilgili tüm işlemlerini bizzat yapabilmeleri için imkân sağlamaktadır. Site üzerinden oluşturulacak elektronik özgeçmiş ile işgücü kaydının yapılmasının ardından kullanıcılar, açık olan iş ilanlarına, kurslara, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine, toplum yararına çalışma programlarına, işsizlik sigortasına ve diğer hizmetlere başvurularını yapabilmektedirler. Aynı şekilde işveren olarak da İŞKUR ile ilgili hizmetlerden internet sitesi üzerinden yararlanılabilmektedir. *Türkçe* ve *İngilizce* olarak yayın yapan resmi internet sitesi, İŞKUR faaliyetlerinin ve ülke çapındaki istatistiklerin kamuoyu ile paylaşılması için önemli bir araçtır.

age group, the number of the ones to be graduated from secondary education higher education, the precautions necessary to be taken in order to prevent unemployment and the number of labour force and the unemployed recorded in İŞKUR. In order to be able to submit the information collected in line with these purposes and possibilities, *Provincial Employment Reports* are combined for the entire country and published as Employment Report.

***Informatics Services*:** *Institutional Transformation Project* (e-İŞKUR) has been realized in order to create an electronic platform by using contemporary technologies. With *this project,* which is a step of transition to the e-state, the *Institution* information is transferred to a web based Internet medium, and it is targeted to create the *Institutional Portal (Information Access Port),* which is a medium with target group interaction, to access İŞKUR's information resources from various access points and to increase the number of computers to the number of employees. The official internet site that is established within this scope is providing service over the address www.iskur.gov.tr and allows the users perform all transactions related with İŞKUR themselves. After registry of the labour force record with the electronic resume that will be created over the site, the users can apply to the open job announcements, courses, job and occupational consultancy services, public benefit working programs, unemployment insurance and other services. In the same way, as the employer, it is possible to make use of services related with İŞKUR over the internet site. The official internet site, which makes publications in *Turkish* and *English,* is an important tool for sharing İŞKUR activities and country wide statistics with the public.

AVRUPA BİRLİĞİ İLE İLİŞKİLER

Türkiye, *Avrupa Birliği* (AB)'ne katılım sürecinde birçok siyasi ve ekonomik reform gerçekleştirmektedir. Bu reformlardan, AB müktesebatına uyumun önemli bir bölümünü oluşturan istihdam stratejileri ve sosyal politikalar, *Türkiye*'nin AB'ye katılım sürecini hızlandıracağı gibi ülkemizde de istihdam alanında daha iyi koşulların oluşumuna katkı sağlayacaktır. Bu noktada kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir. Bu kapsamda İŞKUR, AB bünyesinde oluşturulan *Avrupa İstihdam Stratejisi* (AİS)'ni ve *Avrupa 2020 Stratejisi*'ni takip etmekte, bu stratejiler dâhilinde birçok çalışma ve faaliyet yürütmektedir.

AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİ (AİS)

Avrupa Birliği ülkelerinin iş piyasası ile ilgili alanlarda aldığı kararlar sonucu ortaya çıkmış uygulamalardan, üye ve aday ülkelerin iş piyasası politikalarını ve işleyişlerini en yakından ilgilendireni ve şu an uygulanırlık yönünden en aktif olanı *Avrupa İstihdam Stratejisi* (AİS)'dir.

AİS 1990'lı yıllarda *Avrupa Birliği* içerisinde %10 dolaylarında seyreden yüksek işsizlik ve düşük istihdam oranları gibi sorunlarla baş edebilmek ve işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi pasif tedbirlerin yanında bir takım aktif işgücü piyasası tedbirleri alabilmek için ortaya konulan bir stratejidir. Yani başka bir ifade ile AİS, *Avrupa Birliği* üye devletleri arasında bilgi paylaşımı ve ortak tartışmaları teşvik ederek her üye devlette daha fazla ve daha iyi işler yaratılmasına yardımcı olabilecek çözüm ve iyi uygulama modellerinin oluşturulması, aynı zamanda aday ülkeler ile politikaların uyumlaştırılabilmesi için geliştirilmiştir.

AİS'in daha iyi anlaşılabilmesi ve güncelliğini koruyabilmesi için her yıl *İstihdam Rehberleri* hazırlanmaktadır. Bu rehberlerin seneler itibari ile yenilenmesi, işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının takip edilmesi ve istihdam politikalarının günün şartlarına uyumlaştırılması adına son derece önemlidir. Bu kapsamda hazırlanan son *İstihdam Rehberi* şu hususları kapsamaktadır:

- İsteyen herkesin iş bulabilmesi, iş yerinde kaliteyi, üretkenliği artırma ile sosyal ve bölgesel bütünlüğü güçlendirme amaçlı istihdam politikalarının uygulanması,

RELATIONS WITH THE EUROPEAN UNION

Turkey is realizing many political and economic reforms within the process of participation to the *European Union* (EU). Among these reforms, the employment strategies and social policies, which form an important part of compliance with the EU Acquis, will accelerate the process of *Turkey*'s participation to the EU and will contribute to the formation of better conditions in the employment area in our country. At this point, as the public employment agency, İŞKUR has important missions. Within this scope, İŞKUR follows the *European Employment Strategy* (EES) that is formed within EU and *Europe 2020 Strategy* and performs many studies and activities within the scope of those strategies.

EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY (EES)

Among the applications that arose as a result of the resolutions taken by the *European Union* countries in areas related with the employment market, the one that is most closely related with the work market policies and strategies of the member and candidate countries and the one that is most active in terms of applicability is the *European Employment Strategy* (EES).

EES is a strategy that has been introduced in 1990s in order to cope with problems such as high unemployment, which was about 10% in the *European Union* and low employment ratios and to take some active labour market precautions as well as passive precautions such as unemployment benefit. In other words, EES has been developed for the creation of solution and good application models that can help the creation of more and better works in each member state by encouraging information sharing and joint discussions between the *European Union* and the member states and at the same time for the compliance of policies with the candidate countries.

For better understanding and keeping up-to-date of EES, *Employment Guides* are prepared each year. Renewal of these guides for each year is very important in terms of following the labour force markets' needs and making the employment policies compliant with the conditions of the day. The last *Employment Guide* that has been prepared within this scope includes the following matters:

- Application of employment policies in order to ensure that anyone who wants to find a job, to increase quality and productivity at the worksite and to strengthen social and regional integration at the worksite,

- İş hayatına yaşam döngüsü yaklaşımının işyerinde teşvik edilmesi,
- İş arayanlar ve dezavantajlı gruplara yönelik kapsayıcı işgücü piyasaları sağlanması,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarının daha iyi eşleştirilmesi,
- Güvenli istihdam ile birlikte esnekliğin teşvik edilmesi, işgücü piyasası bölünmesinin azaltılması,
- İstihdam dostu ücret ve diğer işgücü maliyeti gelişmelerinin sağlanması,
- Beşeri sermayeye yatırımın genişletilmesi ve iyileştirilmesi,
- Eğitim ve öğretim sistemlerinin yeni yeterlilik şartlarına uyarlanması.

İstihdam Rehberleri'nin ülkeler bünyesinde uygulanmasında esas oyuncu konumunda olan kamu istihdam kurumları, ülke açısından önemli roller yüklenmektedir. *Türkiye*'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, AİS kapsamında hazırlanan bu rehberler dâhilinde üzerine düşen görevleri yerine getirebilmek ve işgücü piyasası standartlarını yükseltebilmek için birçok faaliyete öncülük etmiş, birçok projede *Avrupa Birliği* ile ortak çalışmalar yürütmüştür. Bu faaliyet ve çalışmalardan öne çıkanlar:

***İstihdam Durum Raporu*:** *Avrupa İstihdam Stratejisi* dâhilinde atılan ilk adım *İstihdam Durum Raporu*'nun hazırlanması olmuştur. *Rapor* akademisyenlerden oluşan bir ekipçe hazırlanmış, *Rapor*'da *Türkiye*'deki işgücü piyasasının kapsamlı bir çözümlemesinin yapılabilmesi için çalışılmıştır. Bu kapsamda kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR ile ilgili kurumsal çerçeve ve hizmet sunum mekanizmasının genel bir değerlendirmesi yapılmıştır. *Rapor*'un nihai taslağı *Avrupa Komisyonu* yetkililerinin de katıldığı uluslararası bir seminerle ilgili tüm tarafların görüşlerine sunulmuş, son halini alan rapor *Avrupa Komisyonu*'na gönderilmiş ve onaylanmıştır.

***Ortak Değerlendirme Belgesi* (JAP):** *Avrupa İstihdam Stratejisi* dâhilinde atılan ikinci adım *Avrupa Komisyonu* uzmanları ile *Türk* uzmanlardan oluşturulan ekipçe hazırlanan *Ortak Değerlendirme Belgesi*'dir. 12 Şubat 2004'te *Brüksel*'de yapılan ilk teknik toplantı ile *Türkiye*'nin istihdam konusundaki önceliklerinin ve izlenecek politikalarının belirleneceği çalışmalar başlamıştır. Yapılan çalışmaların *Avrupa Komisyonu* tarafından onaylanmasının ardından JAP, *Avrupa Komisyonu Komisyoneri* ve *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı* tarafından 2005 yılında imzalanarak resmiyet kazanmıştır. Sonraki süreçte anlaşma sağlanan konularda her yıl *İlerleme ve Uygulama Raporu* hazırlanması kararlaştırılmış ve uygulamaya konulmuştur. JAP çalışmaları 2011 yılı itibari ile hız kazanmaya başlamış, *Avrupa Komisyonu* ile yapılan çalışmalar yoğunlaştırılmıştır.

***Diğer Projeler ve Faaliyetler*:** AİS kapsamında yürütülen birçok proje ve faaliyet olmasına karşın bazı

- Encouraging the life cycle approach to the work life at the worksite,
- Provision of comprehensive labour force markets for the ones seeking employment and for the disadvantaged groups,
- Better matching of the labour market needs,
- Encouraging the flexibility as well as secured employment, decreasing the labour market fragmentation,
- Ensuring of employment friendly wage and other labour force cost developments,
- Expansion and improvement of human capital investment,
- Adaptation of training and education systems to the new competence conditions.

The public employment institutions that are in the position of main players in the application of *Employment Guides* within countries have important roles in terms of the country. As the public employment agency of *Turkey*, İŞKUR has led many activities in order to perform its duties within the frame of those guides, which are prepared within the scope of EES, and to increase the labour market standards and has performed many joint works with the *European Union* in many projects. Among those activities and works, the most important ones are:

***Employment Background Study*:** The first step taken within the scope of the *European Employment Strategy* has been the preparation of the *Employment Background Study*. The report has been prepared by a team consisting of academicians and it has been tried to make an extensive resolution of the labour market in *Turkey.* Within this scope, a general assessment of the institutional frame and service provision mechanism related with İŞKUR as the public employment agency has been performed. The final draft of the *report* has been submitted to the opinion of all relevant parties with an international seminar, to which the authorities from the *European Commission* authorities have participated and the finalized report has been sent to the *European Commission* and has been approved.

***Joint Assessment Paper* (JAP):** The second step taken within *the European Employment Strategy* scope has been the *Joint Assessment Paper* that has been prepared by the team consisting of the *European Commission* experts and *Turkish* experts. With the first technical meeting held in *Brussels* on February 12th 2004, studies in which the priorities of *Turkey* about employment and the policies to be followed will be determined have been commenced. After the approval of the performed studies by the *European Commission*, JAP has been signed by the *European Commission Commissioner* and the *Minister of Labour and Social Security* and has become official in 2005. It has been decided to prepare a *Progress and Performance Report* about the matters, on which agreement is obtained in the following process and this report has been put into application. JAP studies have been accelerated as of 2011 and the studies performed with the *European Commission* have become more intense.

***Other Projects and Activities*:** Although there are many projects and activities performed within the scope of AİS, some

projeler ve faaliyetler bütçe ve etki alanı itibari ile ön plana çıkmıştır. *Aktif İşgücü Programları Projesi*, *Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde* İŞKUR*'a Destek Projesi*, *Ulusal Gözlemevi Çalışmaları*, *İstihdamı Teşvik Tedbirleri* (İTT) *Topluluk Programı* bunlardan başlıcalarıdır.

Aktif İşgücü Programları Projesi çalışmaları 2002 yılında başlamış, 2005 yılı sonu itibari ile tamamlanmıştır. Toplam bütçesi 50 milyon Euro (40 milyon Euro Avrupa Komisyonu ve 10 milyon Euro Türkiye) olan *Proje* 3 bölümden oluşmaktadır: *Aktif İstihdam Tedbirleri, Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi,* İŞKUR *Ofislerinin Modernizasyonu*.

***Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde* İŞKUR*'a Destek Projesi*,** 2006-2008 yılları arasında uygulanmış, toplam bütçesi 20 milyon Euro (16milyon Euro Avrupa Komisyonu ve 4 milyon Euro Türkiye) olan bir projedir. *Aktif İstihdam Tedbirleri* ve *Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi* olmak üzere iki bölümden oluşan bu *Proje* ile İŞKUR'a kayıtlı kadınların ve gençlerin istihdama kazandırılmaları ve İŞKUR'un daha iyi hizmet verebilmesi için fiziksel altyapısının güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

***Ulusal Gözlemevi Çalışmaları*,** mesleki-teknik eğitime ve işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin güvenilir yollarla ve sürekli biçimde toplanması ve ilgililerin hizmetine sunulması amacıyla İŞKUR bünyesinde 2001-2005 yılları arasında yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucu *Ulusal Gözlemevi* kurulmuş, *Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi 2001 Türkiye Ülke Raporu İngilizce* ve *Türkçe* olarak hazırlanmıştır. Bu *Rapor,* yıllar itibari ile güncellenmesi ve benzeri faaliyetler istihdam alanında daha sağlıklı verilerin toplanmasına olanak sağlamıştır.

***İstihdamı Teşvik Tedbirleri* (İTT) *Topluluk Programı*,** *Avrupa İstihdam Stratejisi*'ne dâhil olma sürecinde aday ülkelerin, sosyal alanda *Avrupa Birliği* politikalarına en iyi biçimde uyum sağlamaları ve çalışma yöntemlerini benimsemeleri için topluluk programlarına katılma olanağı sağlayan bir programdır. 2002 yılında *Avrupa Komisyonu* ve *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* arasında imzalanan *Mutabakat Zaptı* ile resmileşmiş, İTT faaliyetlerine katılımla ilgili prosedürler İŞKUR bünyesinde de takip edilmiştir.

AVRUPA 2020 STRATEJİSİ

Avrupa Komisyonu, *Lizbon Stratejisi*'nin yerini almasını kararlaştırdığı *Avrupa 2020 Stratejisi*'ni hazırlamış ve bu hazırlığı "akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için bir strateji" olarak tanımlamıştır.

***Avrupa'nın büyüme ve bütünleşme kapsamında hazırlamış olduğu Strateji dâhilinde üç temel öncelik belirlenmiştir*:**

- Bilgiye ve yeniliğe dayalı bir ekonomi geliştirerek akıllı büyüme,

projects and activities have become prominent in terms of budget and area of effect. *Active Labour Market Project, Project for Active Employment Measures and Promoting* İŞKUR *at Local Level*, *National Observatory Studies*, *Employment Encouragement Precautions* (EEP) *Community Program* are the most important ones.

Active Labour Market Project studies have been commenced in 2002 and have been completed as of the end of 2005. The project, the total budget of which is 50 million Euros (40 million Euros from European Commission and 10 million Euros from Turkey) consists of 3 sections: *Active Employment Precautions, Strengthening of Institutional Capacity,* and *Modernization of* İŞKUR *Offices.*

The Project for Active Employment Measures and Support for* İŞKUR *at Local Level has been applied between 2006 and 2008, and has a total budget of 20 million Euros (16 million Euros from European Commission and 4 million Euros from Turkey). With this *Project,* which consists of two sections as *Active Employment Precautions* and *Strengthening of the Institutional Capacity*, it is targeted to employ the women and the young registered in İŞKUR and to strengthen the physical infrastructure in order to ensure that İŞKUR provides better service.

National Observatory Studies have been performed between 2001 and 2005 within İŞKUR in order to collect information related with vocational technical education and labour market through reliable ways and in a continuous way and to submit such information to the service of the concerned parties. As a result of these studies, the national observatory has been established and the *2001 Country Report on Vocational and Technical Education System in Turkey* has been prepared in *English* and *Turkish.* Updating of this report as of years and similar activities have allowed the collection of healthier data in the employment area.

Employment Encouragement Precautions* (EEP) *Community Program is a program that allows participation to the community programs by the candidate countries within the process of inclusion in the *European Employment Strategy* in order for them to comply with the *European Union* policies in the best way and to adopt the working methods. It has become official with the *Memorandum of Understanding* that has been signed between the *European Union* and *Ministry of Labour and Social Security* in 2002 and the relevant procedures have been followed within İŞKUR with participation to EEP activities.

EUROPE 2020 STRATEGY

European Commission has prepared *Europe 2020 Strategy,* which is planned to replace *Lisbon Strategy*, and has defined this preparation as a "strategy for intelligent, sustainable and comprehensive development.

***Three basic priorities have been determined within the Strategy that has been prepared by Europe within the scope of improvement and integration*:**

- Smart growth by developing an economy based on information and renovation,

- Sürdürülebilir ekonomiyi düşük karbon ve az kaynak kullanarak ve rekabeti teşvik ederek sağlama,
- İstihdamı artıran, sosyal ve bölgesel uyumu ön plana çıkaran, dahil edici bir büyüme.

***Temel öncelikler göz önünde bulundurularak ortaya konulan beş temel hedef ise şöyle sıralanabilir*:**

- 20 ile 64 yaş arasındaki nüfusun %75'inin iş gücüne katılıyor olması,
- *Avrupa Birliği Gayrı Safi Milli Hâsılası*'nın %3'ünün araştırma geliştirmeye harcanması,
- 1990 düzeylerine göre sera gazı emisyonlarını en az %20 oranında veya koşullar iyi ise %30 oranında azaltılması, nihai enerji tüketimimizde yenilenebilir enerji payını %20'ye çıkarılması ve enerji etkililiği konusunda %20 artışa ulaşılması
- Okulu erken bırakma oranının %10'un altına çekilmesinin ve gençlerin en az %40'ının bir yüksek öğrenim diploması almasının sağlanması,
- Yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıya olan insan sayısının 20 milyonun altına çekilmesi.

Avrupa 2020 Stratejisi dâhilinde istihdam alanındaki hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, kurum vizyonu ve gelecek hedefleri ile örtüştüğü için İŞKUR, *Strateji* üzerinde önemle durmaktadır. İstihdam alanında ve istihdamla ilişkili alanlarda belirlenen bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, İŞKUR'u ve *Türkiye*'yi var olan standartların ötesine taşımak ve daha iyiye ulaşmak adına önemli bir basamak teşkil etmektedir. Bu noktada İŞKUR, vizyonunu gerçekleştirmek için *Avrupa 2020 Stratejisi* kapsamındaki çalışmalarına hız vermiş, gerekli eylem planlarının hazırlanması için *Avrupa Birliği* ile yürüttüğü çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

- Provision of sustainable economy by using low carbon and less resources and by encouraging competition,
- An inclusive development that increases employment, that puts social and regional compliance in the foreground

***The five basic targets that are determined taking into consideration the basic priorities can be listed as follows*:**

- Participation of 75% of the population between 20 and 64 to the labour force,
- Spending 3% of the *Gross National Product of European Union* for research and development,
- Decreasing the greenhouse gas emissions with minimum 20% ratio or in case the conditions are good, 30% ratio in comparison with the levels in 1990, increasing the share of renewable energy in our final energy consumption and reaching 20% increase about energy effectiveness.
- Pulling the ratio of leaving school early under 10% and ensuring that minimum 40% of the young have a high education diploma.
- Pulling the number of people facing poverty danger under 20 million.

Within the frame of *2020 Strategy of Europe,* realization of the targets in the area of employment is compliant with the vision and future targets of the institution, therefore İŞKUR emphasizes *Strategy.* Realization of these targets determined in the employment area and in areas related with employment constitutes an important step in terms of carrying İŞKUR and *Turkey* beyond the existing standards and reaching the better. At this point, İŞKUR has accelerated its works within the scope of *Strategy of Europe* in order to realize its vision and has intensified its works carried out with the *European Union* for the preparation of the necessary action plans.

PROJELER

İŞKUR 'un 2003 yılında yaşadığı dönüşüme paralel olarak *Kurum*'un mali imkânlarında ve bunun sonucunda da hizmet sunum alanında önemli bir genişleme olmuştur. İlerleyen dönemlerde ulusal kaynakta büyük bir artış yaşanmış olsa da bu dönemde dikkati çeken en önemli katkı dış finansman yoluyla sağlananlar olmuştur. Bu çerçevede, bahse konu dönemde özellikle başta *Dünya Bankası* (DB) ve *Avrupa Birliği* (AB) olmak üzere diğer uluslararası kurum ve kuruluşlar kanalıyla İŞKUR'a aktarılan kaynakta büyük bir artış yaşanmıştır. Söz konusu mali kaynaklar İŞKUR'un ulusal ve uluslararası düzeydeki öneminin, etkisinin ve tanınırlığının artması anlamında büyük bir görev ifa etmiştir. *Projeler* çerçevesinde hizmet sunum alanlarını geliştiren İŞKUR, *Aktif İstihdam Politikaları* (AİP) çerçevesindeki çalışmalara yönelik merkezi ve yerel düzeyde yerleşik bir pratik elde etmiş, bu pratiğin etkisiyle ilerleyen dönemde artan mali kaynakları uygun şekilde kullanma kapasitesini geliştirmiştir. 2003 sonrası dönemde uygulanan bu projeleri *Dış Kaynaklı Projeler*, *İç Kaynaklı Projeler* ve *Tematik Projeler ve Diğer Çalışmalar* olarak üç gruba ayırmak mümkündür.

PROJECTS

In parallel with the change that İŞKUR has gone through in 2003, there has been an important expansion in the financial resources of the *Agency* and eventually in the service provision area. In the following periods, a big increase has been realized in the national resources but the most important contribution that has drawn attention in this period has been the ones provided through foreign financing. Within this frame, in that period, a big increase has been realized in the resources transferred to İŞKUR especially through other international institutions and organisations, most importantly the *World Bank* (WB) and the *European Union* (EU). These financial resources have performed an important mission in terms of increasing the importance and recognition of İŞKUR at the national and international level. İŞKUR, which has developed the service provision areas within the frame of the projects, has obtained an application at the central and local level and with the effect of this application, it has developed its capacity of using the increasing financial resources in the most appropriate way in the following periods. It is possible to group these projects, which are applied in the period after 2003, in three groups as *External Funded Projects, Internal Funded Projects* and *Thematic Projects and Other Studies.*

DIŞ KAYNAKLI PROJELER

***Özelleştirme Sosyal Destek Projesi I* (ÖSDP-I*)*:** Dış finansman imkânları konusunda ilk olarak zikredilmesi gereken şüphesiz *Dünya Bankası* (DB)'ndan sağlanan mali kaynaklardır. Bu kapsamda AİP'lerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla 1993-2000 yıllarında uygulanan, 67 milyon Dolarlık DB; 40,4 Milyon Dolarlık *Türk Hükümeti* katkısı ile toplamda bütçesi 107,4 milyon Dolara ulaşan *İstihdam ve Eğitim Projesi* ilk elde bahsedilmesi gereken programdır. Proje kapsamında, İŞKUR'un AİP uygulama kapasite ve kültürünün oluşmasında önemli katkılar sağlayan, becerileri düşük işsizlere mesleki eğitim verilerek istihdamlarının sağlanması, meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulması, işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması amaçlı binlerce kurs düzenlenmiştir. Ancak *Proje*'nin *Kurum* açısından -belki de- en önemli katkısı, teknik yardım bileşeni kapsamında DB ile sağlanan etkin işbirliğidir. DB ile sağlanan bu verimli işbirliğinin ilk sonucu olarak *Özelleştirme Sosyal Destek Projesi* (ÖSDP) I'in uygulamaya geçirildiği görülmektedir.

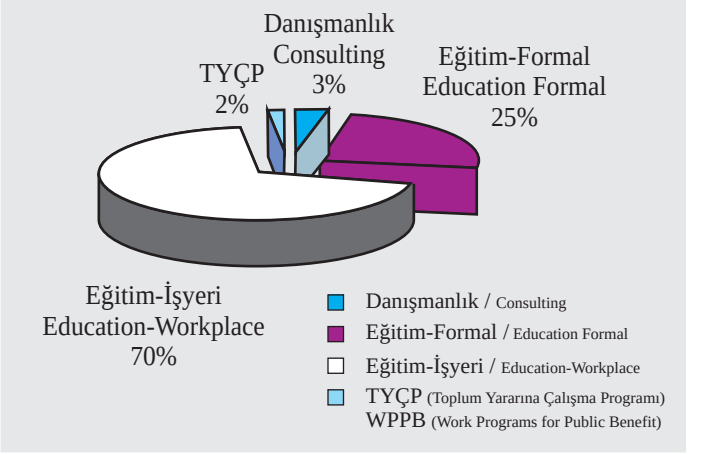
EXTERNAL FUNDED PROJECTS

***Privatization Social Support Project I* (PSSP-I):** What has to be mentioned first about foreign financing resources is undoubtedly the financial resources obtained from the *World Bank* (WB). Within this scope, for the effective application of *Active Labour Policies* (ALP) the first program that has to be mentioned is the *Training and Employment Project,* which has a total budget of 107.4 million Dollar consisting of 67 million Dollar WB, 40.4 million Dollar *Turkish Government* contribution, which has been applied between the years 1993 and 2000. The *Project,* which has provided important contributions to the creation of ALP application capacity and culture of İŞKUR and which has the target of providing vocational education to the unemployed with low skills to ensure their employment, establishing the test and certification system, improving the labour market information system and increasing the employment of women, has arranged thousands of courses. But maybe the most important contribution of the *Project* in terms of the *Agency* is the effective cooperation provided with WB within the scope of the technical aid component. As the first result of this efficient cooperation provided with WB, it is seen that the *Privatization Social Support Project* (PSSP) I has been put into application.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın koordinasyonunda gerçekleştirilen, *Tazminatlar*, *Yeniden İşe Yerleştirme* ve *Proje Yönetimi* olmak üzere 3 bileşenden oluşan ÖSDP-I kapsamında İŞKUR, öncü kurum olarak *Proje*'nin 'Yeniden İşe Yerleştirme (YİY)' bileşeni kapsamında istihdam amaçlı; *Danışmanlık*, *Eğitim* ve *Toplum Yararına Çalışma Programı* (TYÇP) hizmeti sunmakla görevlendirilmiştir. Dünya Bankası'ndan sağlanan 22.1 milyon Dolarlık kredi ile uygulanmış olan ÖSDP-I adlı bu *Proje* dâhilinde İŞKUR, 17 Haziran 2002 tarihinde *Yeniden İşe Yerleştirme* hizmetlerini fiilen uygulamaya koyarak ilk adımı atmıştır. 2002 tarihinde başlatılmış, 2005 yılı sonunda tamamlanmış olan bu ilk program uygulaması kapsamında: 244 *Formal Eğitim*, 440 *İşyeri Eğitimi*, 76 *Toplum Yararına Çalışma Programı* ve 13 *Danışmanlık* alanında gerçekleştirilen toplam 773 projede, 26.677 işsiz yeniden işe yerleştirme hizmetlerinden yararlanmıştır.

Within the scope of PSSP-I, which has been realized under the coordination of the *Presidency of Privatization Administration* and which consists of 3 components as *Compensations, Re-employment* and *Project Management*, İŞKUR has been assigned to the duty of providing *Consultancy, Training* and *Work Programs for Public Benefit* (WPPB) for employment purposes within the scope of 'Job Re-placement' as the leader institution. Within this *Project* called PSSP-I, which has been applied with 22.1 million Dollar loan provided from the *World Bank,* İŞKUR has taken the first step by putting the 'Re-employment' services into application actually on June 17th 2002. Within the scope of this first program application, which has been commenced in 2002 and completed at the end of 2005: 244 *Formal Trainings,* 440 *Work Place Trainings,* 76 programs for *Work Programs for Public Benefit* and 13 *Consultancy*, which correspond to a total of 773 projects, 26.677 unemployed persons have made use of the re-employment services.

Grafik Graphic 6 HİZMEY ALANLARINDA İSTİHDAM ORANLARI
EMPLOYMENT RATES IN THE SCOPE OF SERVISE



***Özelleştirme Sosyal Destek Projesi II* (ÖSDP-II):** ÖSDP-I' de elde edilen olumlu sonuçlar 2006-2009 yılları arasında *Proje*'nin ikinci fazının uygulanmasına imkân vermiştir. Toplam bütçesi 360 milyon Avro tutarında *Dünya Bankası* kredisi olan *Proje*'de bütçenin öncelikli bölümünün işten çıkarılacak işçilere ödenecek olan tazminatlar için kullanılması planlanmış, ayrıca 14 milyon Avro kaynak ayrılan *Yeniden İşe Yerleştirme* (YİY) bileşeninde öngörülen hizmetlerin öncü kurumları olarak İŞKUR ve KOSGEB belirlenmiştir. Bu tutarın 9 milyon Avro'luk kısmının İŞKUR (Danışmanlık, Eğitim ve TYÇP) hizmetlerinde kullanılması planlanmış, bu çerçevede üç yıl içinde *Yeniden İşe Yerleştirme* hizmeti kapsamında 9.649 kişiye hizmet verilmiştir.

***Aktif İşgücü Programı Projesi I* (AİPP-I):** *Dünya Bankası* (DB)'nın belirtilen katkılarının yanında İŞKUR'a en önemli dış katkının *Avrupa Birliği* (AB) tarafından yapıldığı görülmektedir. Uygulandığı döneme kadar AB tarafından ülkemize bir program dâhilinde verilen en büyük mali destek durumunda olan *Aktif İşgücü Programları Projesi I* (AİPP-I) İŞKUR açısından da bu kapsamdaki ilk büyük ölçekli programdır. 2002 AB mali yardım programlaması kapsamında yer alıp, 2003-2006 yılları arasında uygulanan (AİPP-I), 40 milyon Avro'su *Avrupa Komisyonu* hibesi, 10 milyon Avro'su Türk Hükümeti katkısı olmak üzere toplam 50 Milyon Avro'luk bir bütçeye sahiptir. 50.000'e yakın kişinin yararlandığı *Proje* kapsamında, o döneme kadar ülkemizde pek görülmeyen bir uygulamayla İŞKUR'a ait 4 hizmet binasının tadilatı ve 16 hizmet binasının ise yeniden inşası AB

***Privatization Social Support Project II* (PSSP-II):** The positive results obtained in PSSP-I has allowed the application of the second phase of the *Project* between 2006 and 2009. In the project, the total budget of which is *World Bank* loan in the amount of 360 million Euros, it has been planned to use the priority part of the budget for the indemnification of the workers that will be dismissed and furthermore, as the leader institutions of the services prescribed in the *Re-employment* (YİY) component, for which 14 million Euro resource has been reserved, İŞKUR and KOSGEB have been determined. 9 million Euro of this amount has been planned to be used in İŞKUR services (consultancy, training and WPPB) and within this frame, service has been provided to 9.649 people within the frame of the *Re-employment* service.

Active Labour Market Project I* (ALMP-I)*: Besides the indicated contributions of the *World Bank,* it is seen that the most important foreign contribution to İŞKUR has been made by the *European Union* (EU). The *Active Labour Market Project I* (ALMP-I), which is the biggest financial support provided to our country by EU within the scope of a program until the period it has been applied, is the first large scale program within this scope from İŞKUR's point of view. It is included within EU financial aid programming scope and applied between 2003 and 2006 (ALMP-I) and had a total budget of 50 million Euros; 40 million Euro of it is *European Commission* donation, 10 million Euro of it is *Turkish Government* contribution. Within the scope of the project, which is made use of by approximately 50.000 people, with an application that has not been seen in our country until that period, 4 service buildings of İŞKUR have been repaired and 16 service buildings of İŞKUR have been reconstructed by EU. The newly

tarafından gerçekleştirilmiştir. Yeni inşa edilen ofisler *Avrupa* standartlarıyla uyumlu, modern anlamda 'istihdam hizmeti'nin gerekliliklerini karşılayacak biçimde tasarlanmış ve İŞKUR'un yereldeki hizmet sunum kapasitesine çok önemli katkılar sağlamıştır. Program kapsamındaki *Teknik Yardım Bileşeni*, İŞKUR'un özellikle AB'deki birçok *Kamu İktisadi Teşekkülü* (KİT) ile etkin işbirliğine zemin hazırlaması yönüyle de önemli bir görevi yerine getirmiştir.

AİPP-I kapsamında, *Kurumsal Gelişim* bileşeni altında 25 adet işgücü piyasası araştırması yürütülmüş, İŞKUR için *İş Planı*, *Türkiye* için taslak *Ulusal Reform Programı* ve *Türkiye'de İnsan Kaynakları Gelişimi Stratejisi* geliştirilmiştir. Özel istihdam bürolarının etkin olarak işlemesi ve istihdam alanında sosyal diyalogun güçlendirilmesi için bazı tavsiyelerde bulunulmuştur. *Proje* çıktılarından en verimli biçimde yararlanılması ve çıktıların sürekliliğinin sağlanması İŞKUR için önem arz etmektedir.

Belirlenmiş 8 pilot ofis için eylem planları ve pilot ofis rehberi geliştirilmiştir. Pilot ofislerin bulunduğu iller: *Ankara*, *Bursa*, *Manisa*, *Ordu*, *Şanlıurfa*, *Malatya*, *Konya* ve *İstanbul* (Bayrampaşa)'dur. AİPP-I kapsamında bu illerdeki ofislerin sunduğu hizmetler modernleştirilmiş, 1400 personele modern istihdam hizmetleri, hedef odaklı yönetim ve iletişim becerileri, koçluk eğitimi ve sosyal diyalog gibi birçok konuda eğitim verilmiştir. Bu eğitimlerden, üst ve orta düzey yöneticiler, bölgesel uygulama birimlerindeki uzmanlar, müdürler, personel, pilot ofislerin ve kısmen model ofislerin personeli ve diğer İŞKUR personeli yararlanmış, 135 personel *Avrupa* ülkelerinde çalışma gezilerine katılmıştır.

Yeniden inşa edilmiş veya yenilenmiş ofisler ise model ofis olarak adlandırılmıştır. Bu ofislerin bulunduğu iller: *Samsun*, *Diyarbakır*, *Elazığ*, *Ağrı*, *Antalya*, *Ardahan*, *Çorum*, *Iğdır*, *Muş*, *Siirt*, *Niğde*, *Hatay*, *Gebze*, *Kilis*, *Tokat*, *Balıkesir/Bandırma*, *İstanbul*, *Ankara*, *Aydın/Söke* ve *Kayseri*'dir. Bu illerimizdeki ofisler, modern istihdam hizmetlerinin sunulmasına imkân verecek şekilde düzenlenmiş, İŞKUR'un hizmetlerinin geliştirilip modernize edilmesi için pilot ofislerin deneyimleri ışığında hazırlanan *Pilot Ofisler Kılavuzu*'nu ve *İl Müdürlükleri*'nde uygulanan yöntemleri esas alan bir *Model Ofis Kılavuzu* hazırlanmıştır.

AİPP-I kapsamında il düzeyinde sürdürülebilir bir *İşgücü Piyasası Analiz Yöntemi Kılavuzu* ve *Rapor Şablonu* hazırlanmış, hem *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*'nden hem de yeni kurulmuş *İstihdam Yuvarlak Masaları Sekreterlikleri*'nden 100 kişi analiz yapma konusunda eğitim almıştır.

Yeni Fırsatlar Programı olarak adlandırılan *Hibe Planı* dâhilinde toplam 32 milyon Avro kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlarca geliştirilen projelere hibe edilmiştir. *Proje* kapsamında serbest meslek sahipleri ile KOBİ'leri destekleyen ve işsizlere yeni iş alanları yaratan projeler, çalışanlar için işbaşında ve iş saatleri dışında eğitim amaçlayan çeşitli eğitim projeleri, istihdam ve eğitim olanakları yaratabilecek yenilikçi projeler *Hibe Planı* adı altında fon almıştır.

constructed offices have been designed so as to be compliant with the *European* standards and so as to meet the requirements of 'employment service' in the modern sense and very important contributions have been provided to the service provision capacity of İŞKUR at the local level. The *Technical Aid Component* within the scope of the program has performed an important duty in terms of preparation of the grounds for effective cooperation with many *State Economic Enterprises* especially in the EU.

Within the scope of ALMP-I, under the *Institutional Development* component, 25 labour market researches have been performed and *Work Scheme for* İŞKUR, draft *National Reform Program for Turkey* and *Strategy of Human Resources Development in Turkey* have been developed. Some recommendations have been made for the effective operation of special employment offices and for strengthening social dialog in employment area. Making use of the *Project* outputs in the most effective way and ensuring the continuity of the outputs are important for İŞKUR.

Action plans and pilot office guide have been developed for the determined 8 pilot offices. The provincials where the pilot offices are located are: *Ankara, Bursa, Manisa, Ordu, Şanlıurfa, Malatya, Konya* and *İstanbul (Bayrampaşa).* Within the scope of ALMP-I, the services provided by the offices in those provincials have been modernized and modern employment services, target focused management and communication skills, coaching training and social dialog trainings have been given for 1400 personnel. These trainings have been made use by top and mid level managers, regional application unit experts, directors, personnel, pilot offices and partially model offices personnel and other İŞKUR personnel and 135 personnel have participated to the study trips to the *European Countries*.

The re-constructed or renewed offices are called as model offices. The provincials, where these offices are located are*: Samsun, Diyarbakır, Elazığ, Ağrı, Antalya, Ardahan, Çorum, Iğdır, Muş, Siirt, Niğde, Hatay, Gebze, Kilis, Tokat, Balıkesir/ Bandırma, İstanbul, Ankara, Aydın/ Söke* and *Kayseri.* The offices in those provincials have been arranged so as to allow the provision of modern employment services and a *Model Office Guide* that takes as basis the *Pilot Offices Guide*, which has been prepared under the light of the pilot office experiences, and these methods applied at the *Provincial Directorates* has been prepared for the development and modernization of İŞKUR's services.

Within the scope of ALMP-1, a sustainable *Labour Force Guideline for Labour Market Analysis Method* and *Report Template* has been prepared and both from *Turkish Employment Agency General Directorate* and from the newly established *Employment Round Table Secretaries*, 100 people have been trained about performing analysis.

Within the frame of the *Grant Scheme* that is cablled as the *New Opportunities Program*, a total of 32 million Euros has been donated to the projects developed by the non-profiting institutions and organisations. Within the scope of the *Project,* the projects that support the self employed and the SMEs and that create new employment areas for the unemployed, various training projects that have the target of training on the job and out of the working hours, the innovative projects that can create employment and education opportunities have received funds under the name *Grant Scheme*.

***Aktif İşgücü Programı Projesi II* (AİPP-II):** AİPP-I ile elde edilen başarı AİPP'nin ikinci fazının uygulanmasına imkân sağlamıştır. 2006 *Avrupa Birliği* (AB) mali yardım programı kapsamında toplam 20 milyon Avro bütçeli (16 milyon Avrosu AB hibesi, 4 milyon Avrosu *Türk Hükümeti* katkısı) *Aktif İşgücü Programı Projesi II* (AİPP-II) 2003 yılında hayata geçirilmiştir. 2003 - 2006 yılları arasında İŞKUR tarafından uygulanmış olan AİPP-I'in, kadınlara ve gençlere yönelik devamı niteliğindeki AİPP-II, çeşitli istihdam tedbirleri içeren *Hibe Planı*'nın uygulanmasını gerçekleştirmek üzere, *Avrupa Komisyonu*'nun desteklediği *Türkiye için 2006 Yılı Katılım Öncesi Mali Destek Programı* kapsamında geliştirilmiştir.

Avrupa Birliği ve *Türkiye* tarafından desteklenen, İŞKUR tarafından yürütülen ve izlenen *Proje*'nin sözleşme makamı ise *Merkezi Finans ve İhale Birimi*'dir. Aktif istihdam tedbirlerinin ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi konusunda ECORYS Araştırma ve Danışmanlık liderliğindeki konsorsiyum, İŞKUR'a *Proje*'nin gerçekleştirilmesi süresince teknik destek vermiştir.

***Uzun Dönemli İşsizlerin İstihdam Edilebilirlikleri Yararına İşgücü Piyasası Aracılık Faaliyetlerinin Arttırılması Projesi*:** *Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı* ortaklığında 2008 yılında başlayan *Proje*'nin amacı, uzun dönemli işsizliği azaltmak için işgücü piyasasına müdahale araçları geliştirmek ve uygulamaktır. 800 bin Avro'luk bir bütçe ile gerçekleştirilecek olan bu *Proje* ile:

- İŞKUR'un işgücü piyasası analizlerini gerçekleştirmeye yönelik kapasitesinin arttırılması,
- Pilot bölgelerde uygulanacak olan işgücü piyasasına müdahale araçlarının tanımlanması,
- İki pilot bölgede minimum 100 işsize ücretli iş sağlanması,
- Sonuç ve deneyimlerin diğer taşra bürolarıyla paylaşılması, amaçlamaktadır.

***İnsana Yakışır İş İle Kalkınma - Antalya'da Gençlik İstihdam Programı*:** *Birleşmiş Milletler* kuruluşlarının (UNDP - *Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı,* ILO - *Uluslararası Çalışma Örgütü,* FAO - *Gıda ve Tarım Örgütü,* IOM - *Uluslararası Göç Örgütü*) ortaklığında, Kasım 2008 tarihinde başlayıp Aralık 2011 tarihinde bitmesi planlanan *Program*'ın etkilerinin yerel ve ulusal düzeyde olması beklenmektedir. Bu kapsamda;

- Yerel düzeyde; işgücü piyasasındaki en hassas grupların ve genç kadınların istihdamı, etkin bir şekilde gençlik ve göç yönetimi girişimlerinde bulunulurken, *Antalya*'daki işgücü talebi dinamikleri de desteklenecektir. *Antalya*'da bu program kapsamındaki hizmetlerden faydalanacak kişi sayısının 1200 genç kadın ve erkek olması ve bu kişilerden 200'ünün işe yerleştirilmesi beklenmektedir.

***Active Labour Market Project II* (ALMP-II):** The success obtained with ALMPI has allowed the application of the second phase of *ALMP.* Within the scope of 2006 *European Union* (EU) financial aid program, *Active Labour Market Project II* (ALMP-II), which has a total budget of 20 million Euros (16 million euro EU donation, 4 million Euro Turkish Government contribution) (ALMP-II) has been realized in 2003. ALMP-II, which is the continuation of ALMP-I, which has been applied by İŞKUR between 2003 and 2006, for the women and the young, has been developed within the scope of the *Instrument for Pre-Accession Financial Assistance for Turkey for the Year 2006 ,* which has been supported by the *European Commission* for the application of the *Grant Scheme*, which included various employment precautions.

The contracting body for the *Project*, which is supported by the *European Union* and *Turkey* and carried out and monitored by İŞKUR is the *Central Finance and Contracts Unit*. About the development of active employment precautions and institutional capacity, the consortium under the leadership of ECORYS Research and Consulting has provided technical support to İŞKUR during the application of the project.

***The Project for Increasing the Labour Market Intermediation Activities in the Benefit of Employment of the Long Term Unemployed People*:** The purpose of the *Project,* which has been commenced with the partnership of *Ministry of Social Affairs and Employment Netherlands* in 2008 is to develop and apply the tools for intervention to the labour market in order to decrease long term unemployment. With this project, which will be realized with a budget of 800 thousand Euros, it is targeted to:

- Increase the capacity of İŞKUR for the realization of labour market analysis,
- Define the tools for intervention to the labour market that will be applied in the pilot regions,
- Provide charged works for minimum 100 unemployed in two pilot regions,
- Share the results and experiences with other country offices.

***Development with Decent Work Youth Employment Program in Antalya*:** It is expected that the effects of *the program*, which is planned to be commenced in November 2008 and completed in December 2011 under the partnership of the United Nations organisations (UNDP - *United Nations Development Program*, ILO - *International Labour Organisation*, FAO - *Food and Agriculture Organisation*, IOM - *International Immigration Organisation*), will be at the local and national level. Within this scope:

- At the local level; while making effective youth and migration management attempts for the employment of the most sensitive groups and young women in the labour force market, the labour force request dynamics in *Antalya* shall also be supported. The number of people, who will make use of the services within the scope of this program in *Antalya* is expected to be 1200 young women and men and it is also expected that 200 of these people will be placed to works.

- Ulusal düzeyde; kadınların işgücüne katılımının artırılması ile gençler için insana yakışır iş hedeflerini benimseyerek mevcut göçmenleri de içeren işgücü piyasasındaki en hassas guruplar arasında yoksulluğun azaltılmasına çalışılacaktır.

***Mesleki Eğitimlerin Etki Analizi Çalışması*:** 2009 yılı Kasım ayında *Dünya Bankası* (DB) ile İŞKUR' un düzenlediği *Mesleki Eğitimlerin Etki Değerlendirmesi Çalışması* başlatılmıştır. Çalışmanın hedefi, düzenlenen mesleki eğitim programlarının, eğitime katılanları nasıl etkilediği ve eğitimin etkisinin farklı alt gruplar (kadınlar-erkekler, gençler-yetişkinler ve yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar-düşük eğitim düzeyine sahip olanlar) arasında nasıl değişiklik gösterdiğidir. Çalışma 23 ilde, toplam 900.000,00 Dolar bütçe ile gerçekleştirilmektedir.

Etki değerlendirmesi *Rassal Kontrollü Değerlendirme Tasarısı* olarak adlandırılan bir tasarı ile sürdürülmektedir. Değerlendirme süresince 'uygulama grubu' ve 'kontrol grubu' adı verilen iki grup üzerinden veri takibi işlemleri yapılmakta olup, örneklem büyüklüğü 5700 kişidir. Farklı zamanlarda, örneklemin tamamına 3 adet kapsamlı anket uygulanacaktır. Ayrıca bu çalışma, uygulama-kontrol gruplarının birbirine bu kadar yakın olduğu, bu büyüklükteki dünyadaki ilk çalışmadır

***Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu*:** *Operasyon*'un hedef grupları yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dâhil olmayan kadınlar ile daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar ve kentsel bölgede yaşayan istihdam dışı kalmış kadınlardır. 2007 yılı mali programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 27 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyonun Ocak 2011 itibari başlaması ve 21 ay sürmesi planlanmıştır. Hedef kitlesi kadınlar olan operasyon kapsamında 133 hibe projesinin uygulanmasının yanı sıra 4.000 kadına girişimcilik eğitimi, 1200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12.000 kadına istihdam garantili kurs, 18.000 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi öngörülmektedir.

- At the national level; by increasing participation of women to the labour force, efforts shall be shown to decrease poverty among the most sensitive groups in the labour market including the existing immigrants by adopting the decent work for the youth.

***The Study on Effect Analysis of Vocational Trainings*:** In November of 2009 *The Study on Effect Analysis of Vocational Trainings* that has been arranged by the *World Bank* (WB) and İŞKUR, has been commenced. The target of the study is to determine how the vocational training programs that are arranged affect the participants of the training and how the effect of the training varies between sub groups (women-men, young-adults, the ones having a high education level-the ones having a low education level). The study is being performed in 23 provincials with a total budget of 900.000,00 Dollars.

Effect assessment is being performed with a draft that is called as the *Randomly Controlled Assessment Draft.* During the assessment, data follow up operations are performed over two groups, which are called as the 'application group' and 'control group' and the sample group size is 5700 persons. 3 comprehensive questionnaires shall be applied to the entire sample group at different times. Furthermore, this study is the first study in the world in this size, where the application control groups are such close to each other.

Operation on Promoting Women's Employment The target groups of *the Operation* is the women, who have been for a long period due to their responsibi-lities related with the care of children or elderly and who are not included in the labour force; and the women who have worked in the agricultural sector before and who are out of employment in the urban region. It is planned to commence the operation, which has been prepared within the scope of 2007 financial programming and which has an approximate budget of 27 million Euros, in January 2011 and to continue for 21 months. Within the scope of the operation, the target group of which is the women, besides the application of 133 donor projects, entrepreneurship training will be provided for 4000 women, child / elderly care training will be provided for 1200 women, employment guaranteed courses will be provided for 12.000 people, carrier consultancy and guiding services will be provided for 18.000 women.

***Genç İstihdamın Desteklenmesi Operasyonu I*:** 2008 yılı mali programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 27 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyon 2010 yılı sonlarında başlamıştır. 24 ay sürmesi planlanan operasyon kapsamında 128 hibe projesinin uygulanmasının yanı sıra en az 6.000 gence mesleki eğitim kursu, 15.000 gence çıraklık ve işbaşı eğitimi ile istihdam garantili kurs, 1.500 gence girişimcilik eğitimi, 9.000 gence ise mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmesi öngörülmektedir.

***Operation on Promoting Youth Employment I*:** The operation, which has been prepared within the scope of financial programming for 2008 and which has an approximate budget of 27 million Euros has commenced at the end of 2010. Within the scope of the operation, which is planned to last for 24 months, besides the application of 128 donation projects, it is envisaged to provide vocational training courses for 6.000 young people, apprenticeship and on the job trainings and employment guaranteed courses for 15.000 young people, entrepreneurship trainings for 1.500 young people and professional guiding and consultancy services for 9.000 young people.

***Genç İstihdamın Desteklenmesi Operasyonu II*:** 2010 yılı mali programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 26 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyonda, hibe ve teknik yardım bileşenleri mevcuttur. İlk kez bu *Operasyon* kapsamında, teknik yardım bileşeni altında, hedef gruba yönelik paket eğitimler (kişisel istihdam eylem planları, oryantasyon eğitimi, mesleki eğitim, temel beceri eğitimleri, staj/iş başı eğitim, iş arama teknikleri vs.) planlanmıştır. *Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı* ve *Hazine Müsteşarlığı* ile işbirliği yapılarak, hem hibe hem de teknik yardım bileşenleri altında yatırım sektörleri belirlenmiş ve sektörel odaklanma tesis edilmiştir.

***Operation on Promoting Youth Employment II*:** In the operation, which has been prepared within the scope of 2010 financial programming and which has an approximate budget of 26 million Euros donation and technical aid components exist. For the first time, within the scope of this *Operation,* under technical aid component, package trainings for the target group have been planned (personal employment action plans, orientation training, vocational training, basic skill trainings, apprenticeship/on the job training, techniques for job seeking etc). In cooperation with *The Prime Ministry Investment Support and Promoting Agency* and, *Undersecretariat of Tresury* investment sectors have been determined under both donation and technical aid components and sector focusing has been established.

DUVER

***Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu*:** IPA 2008 programlaması kapsamındaki *Operasyon*'un amacı; İŞKUR'un, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'nın *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*'nın ve sosyal tarafların idari kapasitelerini, istihdam hizmetlerinin kalitesinin ve etkinliğinin geliştirilmesi yoluyla güçlendirmektir. Kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi vasıtasıyla daha çok kişinin istihdama girmelerini sağlamak amacıyla Temmuz 2010'da başlatılan *Operasyon*'un toplam süresi 30 ay olarak belirlenmiş olup, toplam bütçesi 12.300.000 Avro'dur.

***Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu*:** *Operasyon*'un temel amacı özel itina gösterilmesi gereken kişilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması ve işgücü piyasasına girişlerinin önünde yer alan engellerin ortadan kaldırılmasıdır. *Operasyon* sonunda, tüm dezavantajlı kişileri işgücü hizmetleri piyasası ile buluşturmak için İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi ve bu kapsamda faaliyet gösteren ilgili diğer kurum ve kuruluşların işbirliği ve koordinasyon halinde faaliyetlerini arttırmaları hedeflenmektedir.

2007 ve 2009 yılları mali programlamaları kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 37 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan *Operasyon*'un 2011 yılı son çeyreğinde uygulanmaya başlaması ve 30 ay sürmesi planlanmaktadır. Hedef kitlesi özürlüler, yoksullar ve yoksulluk sınırında yaşayanlar, yerinden olmuş kişiler, hükümlü ve tutuklular, uzun süreli işsizler olan *Operasyon* kapsamında 60 bin dezavantajlı kişiye ulaşılması öngörülmektedir.

***Operation on Improving the Quality of Public Employment Services*:** The purpose of the operation within the scope of IPA 2008 programming is to strengthen the administrative capacities of İŞKUR, *Provincial Employment and Vocational Training Boards of the Ministry of Labour and Social Security* and the social parties through the development of the quality and effectiveness of the employment services. The total period of the *Operation,* which has been commenced in July 2010 in order to ensure that more people enter employment through the improvement of public employment services, has been determined as 30 months and its total budget is 12.300.000 Euros.

***Operation on Supporting Active Inclusion in Turkey*:** The basic purpose of the *operation* is to increase the ability to employ the people requiring special care, facilitating access to the labour market and removing the preventions in front of the labour market entries. At the end of the operation, in order to meet all disadvantaged people with the labour force services market, it is targeted to strengthen İŞKUR's institutional capacity and to increase the activities of all other relevant organisations and institutions acting within this scope in cooperation and coordination.

It is planned to commence the application of the *Operation*, which has been prepared within the scope of financial programs of 2007 and 2009 and which has an approximate budget of 37 million Euros in the last quarter of 2011 and to continue it for 30 months. Within the scope of the *Operation*, the target population of which consists of the disabled, poor and the ones living on the poverty line, the people who have been displaced, the convicted and the arrested, long term unemployed, it is envisaged that 60 thousand disadvantaged people will be reached.

İÇ KAYNAKLI PROJELER

***Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı Projesi*:** Görece az gelişmiş bölgelerde, büyüme ve çevrelerine hizmet verme potansiyeli yüksek kent merkezlerinin, mevcut kamu yatırımlarına ilave olarak sağlanan stratejik proje ve faaliyet destekleriyle ekonomik ve sosyal kalkınmasına ivme kazandırılmasını ve nihayetinde kalkınmanın çevre merkezlere de yayılarak iç göçün kendi bölgesi içinde tutulmasını amaçlamaktadır.

GAP *Eylem Planı* kapsamında öngörülen projelerden biri olan *Cazibe Merkezlerini Destekleme Programı* 2008 yılı programlaması çerçevesinde *Diyarbakır*'da pilot uygulaması başlatılan bir programdır ve iç kaynaklıdır. İlerleyen dönemde *Şanlıurfa* ve *Gaziantep* ayaklarının da uygulanması planlanan *Program* kapsamında 2008 programlaması çerçevesinde 1.388.300 TL, 2009 programlaması kapsamında ise 3.498.600 TL'lik kaynak *Diyarbakır İl Müdürlüğünce* kullanılmak üzere İŞKUR'a aktarılmış bulunmaktadır. 2009 yılında 450 kişinin yararlandığı *Aktif İşgücü Programlarından,* düzenlenen program kapsamında 2010 yılında 1.739 kişi yararlanmıştır.

***21. Yüzyılın İnsan Kaynaklarının Yetiştirilmesine Yönelik Olarak İşgücü Piyasası Bilgilerinin Toplanması, Geleceğe Yönelik Tahminlerin ve Etkin Bir İşgücü Piyasası Analiz ve İzleme Sisteminin Oluşturulması Projesi*:** *Proje*'nin ana amacı, istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele etmekle görevli olan İŞKUR'a bu görevini yerine getirmede yardımcı olmak amacıyla tahmin yapılmasını sağlayacak modeller kurmaktır. Bu amaçla hazırlanarak TÜBİTAK tarafından desteklenen ve *Gazi Üniversitesi* tarafından yürütülen *Proje*'nin uygulanmasına 2008 Temmuz ayında başlanmış ve 2010 yılı sonunda ihtiyaç duyulan verilerin toplanması tamamlanmıştır.

Proje kapsamında, İŞKUR'un işgücü piyasası ile ilgili nitelik, sayı belirlemeleri ve değişim tahminleri gibi hizmetleri yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu arz ve talep yönleri hakkındaki niteliksel bilgilerin sürdürülebilir bir şekilde üretilmesini sağlayan bir sistemin kurulması için çalışılmaktadır. Yani *Proje* ile temelde, politika ve proje geliştirmekle sorumlu kamu kurum ve kuruluşlarına bilimsel nitelikli gerçek bilgi sağlanması, bu bilgilerin güncellenmesi için gereken izleme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması, orta ve uzun dönemli tahminlerin yapılabilmesine imkân veren modellerin kurulması hedeflenmektedir.

***Sektörler Arası İşbirliğine Dayalı İstihdam Geliştirme ve Girişimciliği Destekleme Projesi*:** *Türkiye*'ye Doğu ve Kuzey ülkelerinden gelen petrol ve doğalgaz boru hatları *İskenderun Körfezi* (Yumurtalık)'nde denize ulaşmaktadır. *Körfez*'de bu konuda önemli yatırımlar yapılmakta, daha büyük yatırım potansiyeli de bulunmaktadır. *Körfez*'de üç ilin, (Adana, Osmaniye ve Hatay) sınırları içerisinde yer alan *Enerji İhtisas Bölgesi*'nde yakın gelecekte önemli yatırımların yapılması beklenmektedir. *Proje*'nin ağırlıklı olarak uygulanacağı *Adana*'nın *Ceyhan* ve

INTERNAL FUNDED PROJECTS

***Attraction Center Supporting Program Project*:** It has the purpose of accelerating the social and economic development of the city centers with a high potential of growing and providing service to their surroundings in relatively underdeveloped regions with strategic project and activity supports that are provided in addition to the existing public investments and finally spreading the development to the surrounding centers and keeping immigration within its own region.

The Program for Supporting the Centers of Attraction, which is one of the projects envisaged within the scope of the SAP *Action Plan*, is a program that has been commenced in *Diyarbakır* as a pilot application within the frame of programming for the year 2008 and it is domestic sourced. Within the scope of the program, for which the application of *Şanlıurfa* and *Gaziantep* steps are planned to be applied in the future, 1.388.300 TL resource for 2008 programming and 3.498.600 TL resource for 2009 programming have been transferred to İŞKUR to be used by *Diyarbakır Provincial Directorate. The Active Labour Market Project*, which have been used by 450 people in 2009, have been used by 1.739 people in 2010 within the scope of the arranged program.

The Project on the Collection of Labour Market Information for the Development of Human Resources for the 21st Century and for the Creation of Estimations for the Future and an Effective Labour Market Analysis and Monitoring System: The main purpose of the *Project* is to establish models that will ensure estimations in order to help İŞKUR, which is assigned to the duty of increasing employment and struggling against unemployment. The application of the *Project,* which has been prepared for this purpose and which is supported by TÜBİTAK and carried out by *Gazi University*, has been commenced in 2008 July and the collection of data that is needed has been completed at the end of 2010.

Within the scope of the project, efforts are shown for the establishment of a system that ensures the production the qualitative information about the demand and provision needed by İŞKUR for performing the services such as quality, number determinations and change estimations related with the labour force market. That is, with the *Project,* it is basically targeted to provide real scientific information to the public institutions and organisations, which are responsible for developing policies and projects, and to create the monitoring and assessment system necessary for updating such information and to establish models that allow medium and long period estimations.

***Employment Development and Entrepreneurship Supporting Project Based on Cooperation Between Sectors*:** The petroleum and natural gas pipelines coming to Turkey from Eastern and Northern countries reach the sea in *İskenderun Gulf* (Yumurtalık). Important investments are being made *in the gulf* about this matter and there is a bigger investment potential. It is expected that important investments will be made in the future to the *Energy Specialization Region* within the borders of three provincials in *the Gulf* (Adana, Osmaniye and Hatay). *Ceyhan* and *Yumurtalık* districts of

Yumurtalık ilçeleri ile *Osmaniye*'nin *Merkez* ve *Kadirli* ilçeleri bu yatırımlardan en fazla etkilenen yerleşim birimleri olma özellikleri sebebiyle seçilmişlerdir.

Proje ile *Çukurova* bölgesinde yaşayan halka sürdürülebilir bir gelir imkânı sağlayarak yaşam kalitelerinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. *Proje* ağırlıklı olarak iki amaca yönelik olarak kurgulanmıştır. İlk olarak işsiz bireyleri kendi işini kurması ya da bir başkasının yanında istihdama hazır hale getirilmesi, ikinci olarak da bölgedeki KOBİ'leri sağlanacak desteklerle bölgenin tedarikçi zincirine dâhil olabilecek kapasiteye ulaştırılması hedeflenmiştir.

1 Ocak 2009 tarihi itibariyle başlayan ve 30 ayda tamamlanması planlanmakta olan *Proje* için öngörülen bütçe 4.582.440 Dolardır. Bu bütçe; 1.370.000 Dolar BTC, 2.032.000 Dolar İŞKUR, 1.180.440 Dolar KOSGEB katkısı ile oluşturulacaktır.

Proje'nin hedef kitle açısından öncelikleri;

- Sanayileşme ve diğer nedenlerle geleneksel gelir kaynaklarını kaybeden veya kaybetme riski altında olanlar,
- Bölgedeki ekonomik yeniden yapılanma nedeniyle işini kaybeden veya kaybetme riski olanlar,
- Gençler,
- Kadınlar,
- Bölgedeki tedarik zincirine dâhil olma potansiyeli olan KOBİ'lerdir.

***GAP II*: *Proje*'de *Gaziantep, Adıyaman, Diyarbakır, Şırnak, Siirt, Batman, Şanlıurfa, Kilis* ve *Mardin*'in yer aldığı GAP illerine yönelik olarak, 2008 - 2012 yıllarını kapsayan *GAP-II Projesi* ile bölgedeki insan kaynaklarının geliştirilmesi ve böylelikle işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır. *Proje* ile işgücü yetiştirme programları yaygınlaştırılacak ve bu programların etkinliği artırılacaktır. Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik eğitim programları ve danışmanlık hizmetleri etkin biçimde verilecektir. İşgücü piyasasına girişleri kolaylaştırmak amacıyla mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılacak ve daha etkin hale getirilecektir. İstihdamı artırmaya yönelik hibe programı geliştirilecek ve uygulanacaktır

Adana and *Central* and *Kadirli* districts of *Osmaniye* were chosen because they will be most affected from those investments.

The *Project* targets providing income to the public living in *Çukurova* region and to increase their life quality. The *Project* is configured for two basic purposes. The first is to ensure that the unemployed establish their own job or become ready for employment near another person and the second is to make SMEs have the capacity to be included in the supplier chain of the region with the supports to be provided.

The budget envisaged for the *Project,* which has been commenced as of January 1st 2009 and which is planned to be completed within 30 months, is 4.582.440 Dollars. This budget will consist of 1.370.000 Dollar BTC, 2.032.000 Dollar İŞKUR, 1.180.440 Dollar KOSGEB contributions.

The priorities of the project in terms of the target population are:

- The ones who have lost or who are under the risk of losing their traditional income resources due to industrialization and other reasons,
- The ones who have lost or who are under the risk of losing their job due to the economic restructuring in the region,
- Youths
- The women,
- The SMEs that have the potential of being included in the supply chain in the region.

***SAP II*: *In the project*, it is targeted to develop the human resources in the region with SAP II *Project* covering the years 2008 2012 for the SAP provincials including *Gaziantep, Adıyaman, Diyarbakır, Şırnak, Siirt, Batman, Şanlıurfa, Kilis and Mardin* and by this way to decrease unemployment. With the *Project*, the labour force training programs will be spread and the effectiveness of those programs will be increased. Training programs and consultancy services for the ones, who want to establish their own jobs shall be provided in an effective way. In order to facilitate the entries to the labour force market, the professional consultancy and guiding services shall be spread and made more effective. Donation programs for increasing employment shall be developed and applied.

***Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri* (UMEM) *Projesi/Beceri'10*:** Türkiye'de vasıfsız işgücü fazlalığı varken firmalar kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekmektedir. Firmaların işe alımlarda talep ettikleri becerilerin adaylarda bulunmaması, işgücü piyasasında yapısal bir işsizlik sorunu yaratmıştır. İşsizlik oranının makul düzeylere indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarının azaltılması ve bu çerçevede aktif işgücü politikalarının daha geniş bir alanda uygulanması gerekmektedir. Ancak, *Türkiye*'nin kendine has yapısal sorunları nedeniyle, hem *Aktif İşgücü Programlarının* tasarım ve uygulama kapasitesinde, hem de yerel işgücü politikaları yönetişim mekanizmalarının işleyişinde ciddi sıkıntılar çekilmektedir. *Aktif İşgücü Politikalarının* başarıya ulaşması için eğitim altyapısının geliştirilmesi ve ilgili kurumlar arasındaki koordinasyonun arttırılması gerekmektedir.

Bu gerekçeyle, 2010 yılı itibari ile işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmeyi amaçlayan *Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri* (UMEM) *Projesi/Beceri'10* başlatılmıştır. *Aktif İşgücü Politikalarının* geliştirilmesi yoluyla istihdamın artırılmasının hedeflendiği *Proje;* İŞKUR ve *Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü* (ETÖGM) işbirliği ile 81 ili içerecek şekilde seçilen 111 teknik ve endüstri meslek lisesinde düzenlenecek kursları ve ek olarak TOBB üyesi işyerlerindeki *İşbaşı Eğitim Programları* uygulamasını içermektedir. Toplam bütçesi 380,3 milyon TL olarak öngörülen proje finansmanının *İşsizlik Sigortası Fonu*'ndan karşılanması kararlaştırılmıştır.

***Specialized Profession Acquirement Centers (SPAC) Project / Skill'10*:** While there is excess unqualified labour force in *Turkey*, the firms have difficulty in finding qualified personnel. The candidates' not having the qualifications requested by the firms for employment has created a structural unemployment problem in the labour force market. For lowering the level of unemployment to reasonable levels, the supply demand incompliances in the labour markethave to be decreased and within this frame, *Active Labour Force Policies* have to be applied in a wider area. But due to the structural problems of *Turkey* specific to her, both in the design and application capacity of *Active Labour Market Projects* and in the operation of local labour force policies management mechanisms, serious problems are encountered. For the *Active Labour Force Policies* to become successful the education infrastructure has to be developed and coordination between the relevant institutions has to be increased.

For this reason, as of 2010, *Specialized Profession Acquirement Centers* (SPAC) *Project / Skill'10*, which has the target of providing a solution for unemployment caused by the supply demand incompliance in the labour force market, has been commenced. The *Project,* in which it is targeted to increase employment by developing *Active Labour Force Policies* includes the courses to be arranged in 111 technical and industrial vocational high schools that are chosen so as to include 81 provincials with the cooperation of İŞKUR and *Ministry of National Education General Directorate of Male Technical Education* (GDMTE) and additionally the *On-the-Job Training Programs* application at the worksites that are members of TOBB. It has been decided to provide the financing of the project, which is envisaged to have a budget of 380.3 million TL from the *Unemployment Insurance Fund.*

Proje'nin en önemli getirilerinden biri mesleki eğitimde yönetişim mekanizmalarının güçlendirilmesidir. Bunun için öncelikle merkezde protokol tarafı kurumların temsilcilerinin katılımıyla *İcra Kurulu*, *Proje* kapsamındaki okullarda ise *Kurs Yönetimi*'nin kurulması öngörülmüştür. *Okul Müdürü*, İŞKUR ve *İl Milli Eğitim Müdürlüğü* temsilcilerinin yanı sıra, *Ticaret ve Sanayi Odası* temsilcilerinin de katılması öngörülen *Kurs Yönetimleri* yapısında, işverenler mesleki eğitim sisteminde söz sahibi olabilecek, kursların programlarının hazırlanması ve kursların yönetiminde aktif rol oynayacaklardır. Buna ek olarak, UMEM projesi *İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları*'nın (İİMEK) yönetişim mekanizmasını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

One of the most important benefits of the *Project* is the strengthening of management mechanisms in vocational training. For this reason, first of all, it is envisaged to establish the *Execution Board* with the participation of the representatives of the protocol side institutions and to establish *Course Management* in the schools included in *the Project* scope. In the *Course Management* structure, to which the participation of the *School Director,* İŞKUR and *Provincial Directorate of National Education* representatives as well as the representatives of the *Chambers of Commerce and Industry,* the employers shall have a word in the vocational training system and shall play an active role in the preparation of the course programs and in the management of courses. In addition to this, SPAC *Project* has the purpose of strengthening the management mechanism of *Provincial Employment and Occupational Training Board* (PEVTB).

TEMATİK PROJELER VE DİĞER ÇALIŞMALAR

İŞKUR'un yapmış olduğu büyük bütçeli genel projeler yanında konu itibari daha özelleştirilmiş, hedef kitlesi daha belirginleştirilmiş *Tematik Projeler* ve *Çeşitli Çalışmalar* da mevcuttur.

♦ 2002 - 2004 yılları arasında *İsveç Hükümeti* tarafından finanse edilen, *Çalışma Yaşamını Genişletme Projesi* kapsamında *Ankara Şehri İşgücü Piyasası Analizleri ve Öngörü Sistemi ve Meslek Barometresi* geliştirilmiştir.

♦ 2004 - 2007 yılları arasında, *Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi Programı* (WLDP) kapsamında, *Çözüm Odaklı Çalışma Yöntemleri* ve *İşgücü Programları Değerlendirme ve Yerel Düzeyde Sosyal Diyalog* konularında bir dizi seminer düzenlenmiştir. İŞKUR aynı zamanda 2007 - 2009 yılları arasında uygulanmış olan *Çalışma Yaşamı Hareketlilik Programı*'nın da tarafıdır.

♦ Eylül 2003 - Mayıs 2006 arasında uygulanmış olan ve ILO tarafından finanse edilen *Türkiye'de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif Politi-kalar*'dan biri olan *Kocaeli Pilot Projesi* kapsamında 3.000 kişi iş ve meslek danışmanlığı ve girişimcilik alanlarında; 1.000 kadın girişimcilik alanında eğitilmiştir. Ek olarak 30 kişi İŞKUR'un düzenlediği işgücü eğitimi ve girişimcilik kurslarına katılmıştır.

♦ İnsan kaynaklarının bölgesel gelişimine yönelik bir stratejinin geliştirilmesini hedefleyen *Bölgesel Düzeyde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi (Konya-Karaman) Projesi* 8 Temmuz 2004 ve Haziran 2006 tarihleri arasında uygulanmış ve *Avrupa Eğitim Vakfı* (ETF) tarafından finanse edilmiştir. Bu kapsamda, işsizlere, mesleki eğitim ve öğretim okullarından yeni mezunlara, işverenlere ve çalışanlara yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Bu *Proje* ile insan kaynaklarının bölgesel düzeyde geliştirilmesi için strateji oluşturulmasını amaçlayan pilot bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

♦ *Avrupa Eğitim Vakfı* tarafından finanse edilen *Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma İle Sosyal Bütünleşme Ve Katılımı Güçlendirecek Aktif İstihdam Önlemleri* projesi, 2005-2006 tarihlerinde uygulanmıştır. Yetiştirme yurtlarında barındırılmış genç kızların hedef grup olduğu projede dezavantajlı gurupların işgücü piyasasına girişlerine yönelik bir model oluşturmak amaçlanmıştır.

♦ *İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı* kapsamında, *Gençler için Başlama Vuruşu-Rosetta Planı* projesi 2005-2006 tarihlerinde uygulanmıştır. *Proje*'nin amacı; genç istihdamının artırılmasına yönelik uygulamaların en iyilerinden biri olan *Belçika*'daki *Rosetta Planı*'nı incelemek ve *Türkiye*'de bu planın uygulanabilirliğini araştırmaktır.

THEMATIC PROJECTS AND OTHER STUDIES

Besides the general projects with big budgets performed by İŞKUR, there are also *Thematic Projects* and *Various Studies,* the target population of which are more definite and which are more specific in terms of subject.

♦ Between 2002 - 2004, *Ankara Provincial Labour Market Analysis and Forecasting System and Profession Scale* has been developed within the scope of the *Work Life Enlargement Program*, which is financed by the *Sweden Government.*

♦ Between 2004 - 2007, within the scope of the *Work Life Development Program* (WLDP), a series of seminars have been held about *Solution Focused Working Methods and Labour Force Programs Assessment and Social Dialog at Local Level*. İŞKUR is also a party to the *Work Life Mobility Program*, which was applied between 2007 and 2009.

♦ Within the scope of *Kocaeli Pilot Project,* which is one of the *Active Policies that will Accompany Restructuring in Turkey*, which have been applied between September 2003 - May 2006 and which are financed by ILO, 1000 women have been trained about entrepreneurship and 3000 people have been trained in job and occupational consultancy and entrepreneurship areas. In addition to this, 30 people have participated the labour force training and entrepreneurship courses held by İŞKUR.

♦ The project for the *Human Resources Development at Local Level (Konya-Karaman)* which has the target of developing a strategy for the local development of human resources has been applied between July 8th 2004 and June 2006 and has been financed by *European Training Fundation* (ETF). Within this scope, a questionnaire study has been made for the unemployed, the ones who just graduated from vocational training and training schools, the employers and the employees. With this *Project,* a pilot work that has the target of creating a strategy for the development of human resources at the local level has been realized.

♦ *The Project on Active Employment Measures that will Strengthen Social Integration and Participation with a Special Focus on Gender Problems,* which has been financed by European Training Fundation, has been applied between 2005 and 2006. In the project, where the target group consisted of young women, who have been raised by foster homes, it has been targeted to create a model for the entry of disadvantaged groups to the labour force market.

♦ Within the scope of the *Employment Encouragement Precautions Community Program*, *Rosetta Plan Launched to Boost Youth Employment* has been applied between 2005 and 2006. The purpose of the project is to examine the *Rosetta Plan* in *Belgium,* which is one of the best applications for increasing the employment of the young and to investigate the applicability of this plan in *Turkey.*

♦ *İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı* kapsamında *Bölgesel İstihdamın Artırılmasına İlişkin Politikalarının Değerlendirilmesi Projesi* 2007 yılı süresince uygulanmıştır. *Proje*'nin amacı; *Avrupa Birliği* üye ülkelerinde iyi uygulama örneklerini incelemek ve günümüz teşvik politikaları ile ilgili mevzuatın uygun olup olmadığını ortaya koymak konusunda İŞKUR' destek sağlamaktır.

♦ Ocak 2007 - Aralık 2008 tarihlerinde uygulanan *Özürlüler İçin Gelişmiş Bir İstihdam Stratejisi ve Mesleki Rehabilitasyon Projesi*'nin amacı; özürlüler için iş ve meslek analizi ile mesleki rehabilitasyon hizmetlerini geliştirmek ve özürlülerin bireysel becerilerini, mevcut potansiyellerini ve fonksiyonel kapasitelerini tanımlayıcı bir kod ve kayıt sistemi geliştirmektir. *Proje*'nin yürütücü kuruluşu *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* olup yararlanıcısı İŞKUR *Genel Müdürlüğü* ve *Çalışma Genel Müdürlüğü*'dür.

Tablo 12 / Table 12 — **Yıllar itibariyle İŞKUR' un özürlülere yönelik düzenlediği kurslar ve katılımcı sayısı / Courses held by İŞKUR for the disabled and the number of participants as of the years**

YILLAR / YEARS	KURS SAYISI / NUMBER OF COURSES	KURSİYER SAYISI / NUMBER OF TRAINEES
2002	20	262
2003	21	241
2004	20	302
2005	42	1710
2006	94	3047
2007	105	1635
TOPLAM / TOTAL	341	7717

♦ Gençliğinin istihdamı konusunun ulusal düzeyde bütün tarafların katkı ve katılımlarıyla tartışılabilmesi için *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* ve ILO'nun başlattıkları çalışmalar kapsamında, *Çorum Valiliği*, *Çorum Belediyesi*, ILO, *Dünya Bankası* ve UNDP'nin maddi katkılarıyla 15-16 Kasım 2008 tarihlerinde yaklaşık 250 kişilik bir katılım ile *I. Ulusal Gençlik İstihdam Zirvesi*, *Çorum*'da gerçekleştirilmiştir.

Zirve'de yapılan çalıştaylarda sosyal taraflardan gelen görüşler doğrultusunda bir rapor hazırlanmış, hazırlanan rapor tüm katılımcı kurumlara gönderilip görüşleri alındıktan sonra son şekline ulaşmıştır. Hazırlanan raporun, *Türkiye*'de *Gençlik İstihdam Stratejisi* belgesi oluşturulması amacıyla, bilimsel açıdan incelenmesi ve bu konuda akademik bir çalışma yapılabilmesi için *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı* (TEPAV) ile çalışmalar yapılmış, bu çalışmalar sonucu bahse konu akademik çalışmanın TEPAV akademisyenlerince ücretsiz olarak yapılması kabul edilmiştir. TEPAV akademisyenlerinden gelecek doküman İŞKUR içerisinde bir değerlendirmeye tabi tutulduktan sonra *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* (ÇSGB) ve *Devlet Planlama Teşkilatı* (DPT) tarafından istişare edilecektir.

♦ İŞKUR *Türkiye*'nin *Avrupa Birliği*'ne üyelik sürecinin müktesebata uyum çalışmaları kapsamında, kadın istihdam oranının artırılması ve cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi çerçevesinde İŞKUR'un *Türkiye*'de kadınların istihdama katılımını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirme kapasitesini arttırmak amacıyla, *British Council* ile *Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi*'ni başlatmıştır. 3 Mart 2009 tarihinde başlayan *Proje* Mart 2010 tarihinde tamamlanmıştır.

♦ Within the scope of the *Employment Encouragement Precautions Community Program, The Project of the Assessment of Policies Based on Increasing Regional Employment* has been applied for 2007. The purpose of the *Project* is to examine the good application examples in the member states of the *European Union* and to provide support to İŞKUR about determining whether the legislation related with the encouragement policies of today is appropriate.

♦ The purpose of the *A Developed Employment Strategy and Vocational Rehabilitation Project for the Disabled*, which is applied between January 2007 and December 2008 is to develop the job and occupational analysis and vocational rehabilitation services for the disabled and to develop a code and recording system that defines the individual skills, existing potentials and functional capacities of the disabled. The executor organisation of the *Project* is the *Ministry of Labour and Social Security* and its beneficiary is İŞKUR *General Directorate* and *General Directorate of Labour*.

♦ Within the scope of the studies commenced by the *Ministry of Labour and Social Security and* ILO for discussing the matter of employment of the youth at the national level with the contributions and participation of all parties, with the financial contributions of governor's office of *Çorum, Çorum Municipality,* ILO, *World Bank* and UNDP, the *1st National Youth Employment Summit* has been held in *Çorum* with a participation of approximately 250 people between the dates November 15th and 16th of 2008.

At the workshops held during the summit, a report has been prepared in line with the opinions coming from the social parties and the prepared report has been sent to all participant institutions and their opinions are obtained and thereafter the report is finalized. For the prepared report to constitute a *"Youth Employment Strategy"* document in *Turkey,* works have been performed with *Fundation for Researching Economic Policies of Turkey* (TEPAV) in order to examine the report in scientific point of view and to perform an academic study about this matter and as a result of those works, performance of this academic study by TEPAV academicians free of charge has been accepted. The document that will be received from TEPAV academicians shall be discussed by the *Ministry of Labour and Social Security* (MOLSS) and *State Planning Organisation* (SPO) after being assessed within İŞKUR.

♦ İŞKUR has commenced the *Strategy Development Project on Increasing Women Employment* with *British Council* in order to increase the participation of İŞKUR to the employment of women in *Turkey* within the frame of increasing the women employment ratio and improvement of gender equality within the frame of the studies performed for compliance with the acquis within the process of membership of *Turkey to the European Union. The Project,* which has been commenced on March of 3rd of 2009 has been completed in March 2010.

Beşinci Bölüm / Section Five

Gelecekte İşkur

İşkur in the Future

GELECEKTE İŞKUR

"Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" vizyonu ile gelecek hedefini genel çerçevede belirlemiş olan İŞKUR, bu hedefi doğrultusunda *5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu*'nda belirtildiği üzere bir *Stratejik Plan* hazırlamıştır.

Stratejik Plan'ın hazırlık evresinde, amaç ve hedefler *Kurum* bütçesiyle ilişkili olarak 'plan-program-izleme' çerçevesinde ele alınmış, buna göre, her birim kendi görev tanımı çerçevesinde uzun vadeli bir amaç, bu amaca ulaşabilmek için yıllık hedefler ve bu hedeflerin nasıl gerçekleştirileceğine dair bir rota belirlemiştir. Amaç ve hedefler belirlenirken, birimlerin görev alanları, yürütmek zorunda olduğu iş ve işlemler, birim faaliyetleri, birime ayrılan bütçe ve genel imkânlar (personel, kaynak, süre vs.), dikkate alınmıştır. Ayrıca bir önceki yıl gerçekleşen rakamlar, *Kurum*'a ya da birime verilen görevler, yıllık hükümet programı gibi etkenler de göz önünde bulundurulmuştur. Her amaç ve hedef, ilgili birimin kendisi tarafından belirlenmiş ve *Stratejik Plan Hazırlama Komisyonu*'na aktarılmıştır. *Komisyon*'un bütçeleme ve imkânların analizini yaparak İŞKUR amaç ve hedeflerini kesinleştirmesi ve *Stratejik Plan*'ın onaylanması ile *2008-2012 Kurum Stratejik Planı* ortaya çıkmıştır. Sonraki dönemde İŞKUR'un yenilikleri takip etme anlayışı içersinde, gelişen şartlar ve yeni ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda *2008-2012 Kurum Stratejik Planı* revize edilerek *2011-2015 Kurum Stratejik Planı* hazırlanmıştır.

İŞKUR, *5018 Sayılı Kanuna* göre stratejik plan hazırlayan öncü kurumlardandır. *2011-2015 Kurum Stratejik Planı* ile İŞKUR'un görevlerini, bu görevleri ne şekilde gerçekleştirdiğini ve kimlere hizmet verdiğini özetleyen bir kapsayıcı niteliğindeki *Misyonumuz* oluşturulmuştur. Yine aynı *Plan* ile dünyadaki diğer istihdam kurumların durumu ve 'daha gelişmiş' örnekleri, *Avrupa İstihdam Stratejisi* benzeri ulusal ve uluslararası belgeler, iç ve dış paydaş analizleri, paydaş görüşlerine dayalı anketler, GZFT (SWOT) analizi, maliyet-kaynak analizi ve benzeri çalışmalar doğrultusunda başta da belirtilen ve gelecekte İŞKUR'u tanımlayan 'Vizyonumuz' belirlenmiştir. Bu yolla, *Kurum* hedeflerinin düzenli programlara dayandırıldığı bir yol haritasının oluşturulması sağlanmış, *Stratejik Plan* dâhilinde *Kurum*'un önceliklerinin belirlenmesi, faaliyetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi ve kaynakların rasyonel kullanılabilmesi adına önemli adımlar atılmıştır.

İŞKUR IN THE FUTURE

İŞKUR, which has determined its future target in a general frame with the vision of "being a leader and respected institution in the labour market by complying with the changes and innovations, acting effectively in struggle against unemployment with service quality and diversity", has prepared a *Strategic Plan* as indicated in the *Public Financial Management and Control Law numbered as 5018* in line with this target.

In the preparation stage of the *Strategic Plan*, the purposes and targets have been handled within the frame of 'plan program monitoring' in relation with the budget of the *Agency* and in accordance with this, each unit has determined a long period purpose, annual targets for reaching this purpose and a route on how to realize those targets. While determining the purpose and the targets, the duty areas, the works and operations that the units have to perform, the unit activities, the budget and general opportunities reserved to the unit (personnel, resources, period, etc.) have been taken into consideration. Furthermore, the numbers of the previous year, the duties given to the *Agency* or the unit, annual government program etc. factors have also been taken into consideration. Each purpose and target has been determined by the relevant unit and transferred to the *Strategic Plan Preparation Commission.* Upon *Commission's* performing the analysis of budgeting and opportunities and finalizing İŞKUR's purposes and targets and approval of the *Strategic Plan*, *2008-2012 Institutional Strategic Plan* has been obtained. In line with the conditions developing and the needs emerging in the following period within İŞKUR's understanding of following the innovations, *2008-2012 Institutional Strategic Plan* has been revised and *2011-2015 Strategic Plan* has been prepared.

İŞKUR is among the leader institutions preparing a strategic plan in accordance with the *Law numbered as 5018*. With *2011-2015 Institution Strategic Plan*, *Our Mission* having a comprehensive qualification, which summarizes the duties of İŞKUR, how those duties are realized and to whom service is provided, has been created. Again with the same plan, in line with the condition of other employment agencies in the world and 'more developed' examples, national and international documents similar with *European Employment Strategy*, internal and external shareholder analysis, questionnaires based on shareholder opinions, SWOT analysis, cost-resource analysis and similar works, our vision, which is indicated at the beginning and which defines İŞKUR in the future has been determined. In this way, a road map has been created, where the targets of the *Agency* is based on regular programs and important steps have been taken for the determination of priorities of the *Agency* performance of activities in an effective way and rational use of the resources.

Gelecek hedefinin gerçekleştirilebilmesi için İŞKUR ayrıca *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin önemle üzerinde durmakta ve bu konuda çalışmalar gerçekleştirmektedir. *Avrupa Birliği* adaylık sürecinde İŞKUR, *Türkiye*'nin mevcut işgücü piyasası altyapısının güçlendirilmesi, sahip olunan standartların yükseltilmesi ve adaylık sürecinin olumlu bir şekilde ilerlemesinin sağlanması için *Avrupa İstihdam Stratejisi*'nin öngördüğü temel gereklilikleri yerine getirerek istihdam alanında etkinliğin ve verimliliğin arttırılmasını hedeflemektedir. İŞKUR ulaşmak istediği vizyon doğrultusunda, *Avrupa 2020 Stratejisi* ile ortaya konan hedefleri benimsemiş, bu konuda da çalışmalarına hız kazandırmıştır.

2011-2015 Kurum Stratejik Planı, *Avrupa İstihdam Stratejisi*, *Avrupa 2020 Stratejisi* ve benzeri yol haritaları İŞKUR'u, belirlediği misyon ve vizyon dahilinde, geleceğe taşımaları açısından son derece önemlidirler. Gerek bu yol göstericiler kapsamında, gerekse kurumsal kimliği çerçevesinde, geçmişten aldığı tecrübesi ile sağlam adımlar atan, daha ileriye gidebilmek için daima çalışan, gelişime ve değişime ayak uyduran, yüzü geleceğe dönük bir kamu kurumu olarak İŞKUR, gerçekleştirdiği, gerçekleştirmekle mükellef olduğu ve kendine görev edindiği faaliyetlerinin özündeki yegâne unsurun insan olduğu bilinciyle çalışmalarına bugün olduğu gibi gelecekte de devam edecektir.

For the realization of the future target, İŞKUR also emphasizes *the European Employment Strategy* and performs works about this issue. Within the *European Union* candidacy process, İŞKUR targets to increase effectiveness and efficiency in the employment area by complying with the basic requirements prescribed by the *European Employment Strategy* for strengthening the existing labour market infrastructure of *Turkey*, raising the standards and ensuring the progress of the candidacy process in a positive way. In line with the vision it wants to obtain, İŞKUR has adopted the targets determined with *Europe 2020 Strategy* and has accelerated its studies about this issue.

2011-2015 Institutional Strategic Plan, Europe Employment Strategy, Europe 2020 Strategy and similar road maps are very important in terms of carrying İŞKUR to the future within the frame of the mission and vision it has determined. Within the scope of these guides and within the scope of its institutional identity, İŞKUR who takes strong steps with its experience coming from its past, who always works to progress, who adapts with improvement and change and who faces the future, will continue its works in the future as is the case for today, with the consciousness that the only core of the activities that it performs, that it is obliged to perform and that it has accepted as its duties is the humans.

Model Ofis (Yakın gelecekte İŞKUR, Türkiye genelindeki ofislerinin iyileştirilmesi çalışmalarını tamamlayacaktır)
Model Office (In the near future, İŞKUR will complete the improvement of its offices all over the Turkey)

Dünden Bugüne / Genel Müdürler
from Past to Present / General Directors

Necati Topçuoğlu
30.11.1946 - 30.12.1948

Faris Ulubay
31.12.1948 - 5.9.1950

Faruk Kardam
19.9.1950 - 1.3.1954

Şerif Gürol
2.3.1954 - 11.6.1958

Naki Tezel
7.7.1958 - 1.4.1961
22.2.1966 - 9.9.1971

Kemal Gökçedağ
6.4.1961 - 22.2.1966

İ. Hakkı Aydınoğlu
18.1.1971 - 18.11.1974

Ali Tabanlı
25.7.1975 - 24.5.1976
25.12.1979 - 27.3.1981

Hüseyin Coşkun
1.7.1976 - 1.2.1978

Turan Ersoy
21.3.1978 - 25.12.1979
30.3.1981 - 16.10.1981

Murat Işık
8.7.1982 - 19.9.1984

A. Teoman Güner
19.9.1984 - 16.7.1987

Mehmet Karaduman
25.8.1087 - 8.6.1989

M. Nuri Aslan
28.8.1989 - 17.8.1992

Doç. Dr. Mete Törüner
17.8.1992 - 26.11.1996

K. İrfan Akkuş
26.11.1996 - 9.8.1997

Harun Öztürk
9.8.1997 - 16.9.1999

Muzaffer Karakaş
16.9.1999 - 13.12.1999

Dr. Necdet Kenar
9.12.1999 - 30.07.2004

Namık Ata
30.07.2004 - 29.04.2010

Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
30.04.2010 - .....

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU
TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

TÜRKİYE İŞ KURUMU

TURKISH EMPLOYMENT AGENCY
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Atatürk Bulvarı No: 133 Kızılay - ANKARA
Tel: (+90 312) 425 76 24
www.iskur.gov.tr