

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İNTERNET ÜZERİNDE HİZMET VEREN  
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ  
FARKINDALIĞININ ANLAŞILMASI  
-YALOVA ÖRNEĞİ-**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Didem USTA**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK**

**HAZİRAN - 2012**

**T.C.**  
**YALOVA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İNTERNET ÜZERİNDE HİZMET VEREN  
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ  
FARKINDALIĞININ ANLAŞILMASI  
-YALOVA ÖRNEĞİ-**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Didem USTA (107209012)**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

**Bu tez 19/06/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.**

Doç.Dr. Tuncay GÜLOĞLU

Yrd.Doç.Dr. Muammer SARIKAYA

Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Didem USTA**

**01.06.2012**

## ÖNSÖZ

“İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması ve Yalova Örneği” konusu istihdam piyasalarındaki değişim göz önünde bulundurularak, teknolojik gelişimle birlikte işe aracılık faaliyetlerinde internette aktif olarak kullanılmaya başlanması ve bundan sonraki süreçte daha yoğun kullanılacağı öngörülerek incelemeye değer bulunmuştur.

Tez çalışması süresince, görüş, eleştiri ve yardımlarıyla çalışmaya yön veren tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK’a ve üzerimde emeği olan tüm hocalarıma, bu günlerime ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, üyesi olmaktan her zaman gurur duyduğum aileme ve süreç boyunca elini hep sırtımda hissettiğim yakın dostum Mehtap ACAR’a teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

**Didem USTA**

**01.06.2012**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	v
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	vi
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	vii
<b>ÖZET</b> .....	x
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>BÖLÜM 1: İŞSİZLİK KONUSUNA GENEL BAKIŞ</b> .....	4
1.1. İşsizliğin Tanımı .....	4
1.2. İşsizliğin Türleri.....	5
1.2.1. Yapısal İşsizlik .....	6
1.2.2. Konjonktürel İşsizlik .....	7
1.2.3. Mevsimlik İşsizlik .....	8
1.2.4. Geçici İşsizlik.....	8
1.3. İşsizliğin Nedenleri .....	9
1.4. İşsizliğin Sonuçları.....	10
1.4.1. İşsizliğin Ekonomik Sonuçları .....	11
1.4.2. İşsizliğin Sosyal Sonuçları.....	11
1.4.3. İşsizliğin Psikolojik Sonuçları .....	12
1.5. İşsizliğin Önlenmesi Politikaları.....	14
1.5.1. Konjonktürel İşsizliğin Önlenmesi Politikaları .....	14
1.5.2. Friksiyonel İşsizliğin Önlenmesi Politikaları.....	15
1.5.3. Yapısal İşsizliğin Önlenmesi Politikaları .....	15
1.6. İşsizlikle Mücadelede Kullanılan İstihdam Politikaları .....	15
1.6.1. Pasif İstihdam Politikaları.....	16
1.6.1.1. İşsizlik Sigortası .....	17
1.6.1.2. İşsizlik Yardımı .....	17
1.6.1.3. Çalışma Paylaşımı .....	18
1.6.1.4. Ücret Garanti Fonu .....	18
1.6.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği .....	19
1.6.1.6. Kıdem Tazminatı.....	20
1.6.1.7. Erken Emeklilik.....	21
1.6.2. Aktif İstihdam Politikaları .....	21
1.6.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları.....	22
1.6.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları .....	23
1.6.2.3. Mesleki Eğitim Programları .....	23
1.6.2.4. Doğrudan Kamu İstihdamı .....	24
1.7. Türkiye’de İşsizliğin Yapısı .....	25
1.8. Türkiye’de Rakamlarla İstihdam ve İşsizlik Durumu .....	25

1.8.1. Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler .....	26
1.8.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizler .....	27
1.8.3. İş Arama Süresine Göre İşsizler .....	28
1.8.4. Yaş Gruplarına Göre İşsizler .....	29
1.8.5. Coğrafi Bölgelere Göre İşsizler .....	30
1.9. Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri .....	31
1.10. Türkiye’de İşsizlikle Mücadele.....	35
1.10.1. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları.....	35
1.10.1.1. İşsizlik Sigortası .....	35
1.10.1.2. Ücret Garanti Fonu .....	38
1.10.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği.....	40
1.10.1.4. Kıdem Tazminatı .....	41
1.10.1.5. İhbar Tazminatı .....	42
1.10.1.6. İş Kaybı Tazminatı .....	42
1.10.2. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları .....	43
1.10.2.1. Meslek Kazandırma Eğitimleri .....	43
1.10.2.2. Girişimciliği Teşvik Programları.....	45
1.10.2.3. İstihdam Sübvansiyonları.....	46
<b>BÖLÜM 2: İŞE ARACILIK.....</b>	<b>48</b>
2.1. İşe Aracılık Kavramı .....	48
2.2. Kamunun İşe Aracılığı: Kamu İstihdam Kurumları .....	49
2.2.1. İşe Aracılığın Kamu Faaliyeti Olma Nedenleri .....	50
2.2.1.1. Ahlaki Nedenler.....	50
2.2.1.2. Ekonomik Nedenler .....	51
2.2.1.3. Hukuki Nedenler .....	51
2.2.1.4. İnsan Kaynağı Eğitim Politikasının Gerekli Kıldığı Nedenler .....	51
2.2.2. Kamu İstihdam Kurumlarının İş Piyasasında Değişen Yeri ve Önemi .....	52
2.3. Özel Sektörün İşe Aracılığı: Özel İstihdam Büroları.....	52
2.3.1. Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi.....	53
2.3.2. Özel İstihdam Bürolarının Yasal Statüleri.....	54
2.3.2.1. Kamu Otoritesi Karşısındaki Yasal Statüleri .....	54
2.3.2.2. Müşterileri Karşısındaki Yasal Statüleri .....	55
2.3.3. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Sözleşmeleri.....	56
2.3.3.1. İşsizlik Hakkındaki 2 Numaralı Sözleşme .....	56
2.3.3.2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 34 Numaralı Sözleşme .....	57
2.3.3.3. İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Numaralı Sözleşme ..	58
2.3.3.4. Ücretli İstihdam Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Sözleşme .....	58
2.3.3.5. İstihdam Politikası Hakkındaki 122 Numaralı Sözleşme .....	59
2.3.3.6. Özel İstihdam Büroları Hakkındaki 181 Numaralı Sözleşme .....	59
2.3.4. Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanma Nedenleri .....	60
2.3.4.1. Esneklik İhtiyacı.....	60
2.3.4.2. Çalışanların Vasıflarının Değişmesi İhtiyacı .....	61
2.3.4.3. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İsteği.....	61
2.3.4.4. İşletmelerin Organizasyonlarında Görülen Değişim .....	62

2.3.4.5. Devletin Rolündeki Değişme .....	62
2.3.4.6. İşsizlikte Görülen Hızlı Artış .....	63
2.3.5. Özel İstihdam Büroları Çeşitleri .....	63
2.3.5.1. Aracı Bürolar .....	64
2.3.5.1.1. Ücretli Bürolar .....	65
2.3.5.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları .....	65
2.3.5.1.3. Yabancı Uyruklu İşçi Getirme ve Yerleştirme Büroları .....	65
2.3.5.1.4. Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar .....	66
2.3.5.1.5. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları .....	66
2.3.5.2. Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar .....	67
2.3.5.2.1. Geçici İstihdam Büroları .....	67
2.3.5.2.2. Eleman Kiralama Büroları .....	67
2.3.5.2.3. Kariyer Yönetimi Büroları .....	68
2.3.5.2.4. Aracı Birlikleri.....	68
2.3.5.3. Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar .....	68
2.3.5.3.1. İş Arama Danışmanlıkları .....	68
2.3.5.3.2. Eleman Yönetim Danışmanlıkları .....	69
2.3.5.3.3. İstihdam İlan Büroları .....	69
2.4. Farklı Ülkelerde Özel İstihdam Bürosu Uygulamaları .....	69
2.4.1. Almanya.....	70
2.4.2. Fransa.....	70
2.4.3. İngiltere.....	71
2.4.4. Japonya .....	71
2.5. Türkiye’de Özel İstihdam Büroları .....	72
2.5.1. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı .....	72
2.5.2. Özel İstihdam Bürolarının Yasal Dayanağı .....	72
2.5.3. Özel İstihdam Bürolarının Denetimi .....	73
2.5.4. Özel İstihdam Bürolarının Görev, Yetki ve Sorunlulukları.....	74
2.5.5. Özel İstihdam Bürolarının Sayıları ve Faaliyetleri .....	74
2.6. İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları .....	77
2.6.1. İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Gelişimi ve Artan Önemi .....	77
2.6.2. Dünyada İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları .....	79
2.6.2.1. Beyond.com .....	80
2.6.2.2. CareerBuilder.com.....	80
2.6.2.3. Craigslist.com.....	81
2.6.3. Türkiye’de İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları.....	81
2.6.3.1. Kariyer.net.....	82
2.6.3.2. Secretcv.com .....	83
2.6.3.3. Monster.com.....	83
2.6.3.4. Yenibiris.com .....	84
2.6.4. İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Değerlendirilmesi .....	84
2.6.4.1. Sağladığı Avantajlar .....	84
2.6.4.2. Getirilen Eleştiriler .....	85

**BÖLÜM 3: İNTERNET ÜZERİNDE HİZMET VEREN ÖZEL İSTİHDAM  
BÜROLARININ FARKINDALIĞININ ARAŞTIRILMASI VE YALOVA**

<b>ÖRNEĞİ</b> .....	86
3.1. Araştırmanın Konusu .....	86
3.2. Araştırmanın Amacı .....	86
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu .....	87
3.4. Araştırmanın Yöntemi .....	87
3.5. Araştırmanın Oluşturulması ve Veri Derleme Tekniği .....	87
3.6. Araştırmanın Hipotezi .....	87
3.7. Araştırma Sırasında Karşılaşılan Zorluklar .....	88
3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları .....	88
3.8.1. Demografik Özellikler .....	88
3.8.2. İş Arama Süreleri .....	91
3.8.3. Ücret Beklentisi.....	92
3.8.4. İş Arama Kanallarının Kullanımı .....	92
3.8.5. İş Bulma Kuruluşlarından Beklentiler .....	94
3.8.6. Özel İstihdam Büroları İle İlgili Soruların Bulgularının Değerlendirilmesi ....	95
3.8.6.1. Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığı .....	95
3.8.6.2. Özel İstihdam Bürolarının Güvenilirliği .....	95
3.8.6.3. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği .....	97
3.8.6.4. İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları .....	99
3.8.7. Çapraz Tablo Analizleri.....	99
3.8.7.1. Eğitim Düzeyine Göre İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığı .....	100
3.8.7.2. Eğitim Düzeyine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu .....	101
3.8.7.3. Ücret Beklentisine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu .....	102
3.8.7.4. İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığına Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu .....	103
3.9. Araştırmanın Sonuçları.....	104
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	106
<b>KAYNAKLAR</b> .....	109
<b>EKLER</b> .....	122
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	125



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DiE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Milli Hâsıla
<b>G-20</b>	: 20 Ekonomi Bakanı ve Merkez Bankası Müdürü Grubu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İSMEK</b>	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KAMU-İŞ</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
<b>KOSGEB</b>	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>ÖİB</b>	: Özel İstihdam Büroları
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
<b>Fre.</b>	: Frekans
<b>Y.</b>	: Yüzde

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Yaş Gruplarına Göre Türkiye Nüfusu (2008–2011).....	33
Şekil 2. İşsizlik Ödeneğinden Yararlananlar (2005–2012).....	37
Şekil 3. Ücret Garanti Fonundan Yararlananlar (2005-2012).....	39
Şekil 4. Yıllara Göre Kursiyer Sayısı [İSMEK] – ( 1996–2004 & 2005–2009).....	45
Şekil 5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri .....	64
Şekil 6. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı .....	76
Şekil 7. Cinsiyet Dağılımı (%) .....	89
Şekil 8. Yaş Dağılımı (%) .....	90
Şekil 9. Eğitim Düzeyleri (%) .....	91

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Türkiye’de İşgücünün Yıllar İtibariyle Gelişimi.....	26
<b>Tablo 2.</b> Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler .....	27
<b>Tablo 3.</b> Eğitim Durumuna Göre İşsizler .....	28
<b>Tablo 4.</b> İş Arama Sürelerine Göre İşsizler .....	29
<b>Tablo 5.</b> Yaş Gruplarına Göre İşsizler .....	30
<b>Tablo 6.</b> Coğrafi Bölgelere Göre İşsizler .....	31
<b>Tablo 7.</b> İstihdamdaki Nüfus Ve Kayıt Dışı Çalışanlar .....	34
<b>Tablo 8.</b> İşsizlik Ödeneğinden Yararlananlar (2005–2012) .....	37
<b>Tablo 9.</b> Ücret Garanti Fonundan Yararlananlar (2005-2012) .....	39
<b>Tablo 10.</b> Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlananlar (2005-2012).....	40
<b>Tablo 11.</b> İşgücü Yetiştirme Faaliyetleri (2002-2008).....	44
<b>Tablo 12.</b> 2012 (Mart) Sonu İtibariyle Özel İstihdam Büroları.....	75
<b>Tablo 13.</b> Eğitim Düzeyine Göre ÖİB Tarafından İşe Yerleştirilenler (2011 Yılı).....	76
<b>Tablo 14.</b> Bazı Dünya Ülkelerinde İnternet Kullanım Oranları .....	78
<b>Tablo 15.</b> Türkiye’de Yıllar İtibariyle İnternet Kullanım Oranı .....	78
<b>Tablo 16.</b> Dünyada İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren En iyi İlk 10 ÖİB .....	80
<b>Tablo 17.</b> İnternet Üzerinden Hizmet Gösteren ÖİB’nin Türkiye Geneli İnternet Siteleri Sıralaması .....	82
<b>Tablo 18.</b> İş Arama Süreleri.....	91
<b>Tablo 19.</b> Ücret Beklenti Düzeyleri .....	92
<b>Tablo 20.</b> İş Arama Kanallarının Kullanımı .....	93
<b>Tablo 21.</b> İş Bulma Kuruluşundan Beklentiler .....	94
<b>Tablo 22.</b> Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığı.....	95
<b>Tablo 23.</b> Özel İstihdam Bürolarının Güvenilirlik Dereceleri.....	96
<b>Tablo 24.</b> CV’niz Ticari Amaçlı Kullanılıyor Olabilir Mi? .....	97
<b>Tablo 25.</b> Çevrenizde İnternet Aracılığı İle İş Bulan Oluyor Mu? .....	97
<b>Tablo 26.</b> ÖİB’nin Etkinliğine İnanıyor Musunuz?.....	98
<b>Tablo 27.</b> ÖİB’nin İş İlanları Dışındaki Hizmetlerinden Yararlanıyor Musunuz? .....	98

<b>Tablo 28.</b> İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren ÖİB'dan Hangisini Ne Sıklıkla Kullanıyorsunuz? .....	99
<b>Tablo 29.</b> Eğitim Düzeyine Göre İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığı .....	100
<b>Tablo 30.</b> Eğitim Düzeyine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu .....	101
<b>Tablo 31.</b> Ücret Beklentisine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu .....	102
<b>Tablo 32.</b> İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığına Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu.....	103

## Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> İNTERNET ÜZERİNDE HİZMET VEREN ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ FARKINDALIĞININ ANLAŞILMASI -YALOVA ÖRNEĞİ-	
<b>Tezin Yazarı:</b> Didem USTA	<b>Danışman:</b> Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK
<b>Kabul Tarihi:</b> 19/06/2012	<b>Sayfa Sayısı:</b> X (ön kısım) + 123 (tez)
<b>Anabilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
<b>Bilim Dalı:</b> İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri	
<p>Günümüzde işsizlik, sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ülkelerde de büyük önem teşkil eden ekonomik ve sosyal bir sorun haline gelmiş, buna bağlı olarak işsizliğin çözümü ile ilgili birçok istihdam politikası uygulanmaya başlanmıştır. Bu istihdam politikalarından biri de işe aracı kurumların sayısının, etkinliğinin ve farkındalığının artırılması politikasıdır.</p> <p>Bu çalışma; bilhassa internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının artan etkinliğini vurgulamak amacı ile hazırlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde konunun daha iyi anlaşılabilmesi için genel olarak işsizlik kavramı, istihdam politikaları ve Türkiye’de işsizliğin yapısı incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise işe aracılık kavramı ele alınarak kısaca kamunun işe aracılığına yer verilmiş, daha sonra ise özel sektörün işe aracılığının yansıması olan özel istihdam büroları kavramından ve internet üzerinde hizmet veren özel istihdam bürolarından bahsedilmiştir.</p> <p>Çalışmanın son bölümünde ise özel istihdam bürolarının farkındalığının anlaşılması amacı ile yürütülen anket çalışmasından elde edilen veriler analiz edilmiş, bu doğrultuda katılımcıların özel istihdam bürosu kavramından haberdar olmayanlarının dahi internet üzerinden hizmet gösteren özel istihdam bürolarını sıklıkla kullandıkları tespit edilmiştir.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Kamu İstihdam Büroları, Özel İstihdam Büroları, Online Özel İstihdam Büroları	

## Yalova University Insitute of Social Sciences PhD Thesis Abstract

<b>Title of the Thesis:</b> UNDERSTANDING THE AWARENESS OF PRIVATE EMPLOYMENT .AGENCIES THAT OFFER ONLINE SERVICE AND THE -SAMPLE CASE OF .YALOVA-	
<b>Author:</b> Didem Usta	<b>Supervisor:</b> Assistant Prof. Orhan KOÇAK
<b>Date of Acceptance:</b> 19/06/2012	<b>No. of pages:</b> X (pre text) + 123 (main body)
<b>Department:</b> Labor Economics and Industrial Relations	
<b>Sub-department:</b> Human Resource Management and Labour Relations Program	
<p>In this day and age, unemployment has become an economic and social problem that is of great importance in not only developing countries but also in developed countries and therefore, implementation of several employment policies regarding the solution to unemployment have been initiated. One of these employment policies focuses on increasing the number, efficiency and awareness of intermediary institutions.</p> <p>This study has been undertaken with the purpose of emphasizing the increasing efficiency of private employment agencies that particularly offer online service. To that end, the concept of unemployment in general, the employment policies and the structure of unemployment in Turkey were discussed in the first chapter of this study in order to provide a better understanding to the subject. In the second chapter, the concept of employment intermediation was handled and the employment intermediation of the public was touched briefly and thereafter, the concept of private employment agencies which is the reflection of private sector on employment intermediation and the private employment agencies that offer online service were mentioned.</p> <p>In the last chapter of the study, the data acquired from the survey study which was conducted with the aim of understanding the awareness of private employment agencies were analyzed and even the participants who are uninformed of the concept of the private employment agencies were confirmed to be frequently using private employment agencies that offer online service.</p>	
<b>Keywords:</b> Public Employment Agencies, Private Employment Agencies, Online Private Employment Agencies	

## GİRİŞ

Küreselleşme süreciyle birlikte hızla artan uluslararası rekabet, ekonomik ve sosyal hayatı olduğu gibi işgücü piyasasını da yakından etkilemiştir. Geçmişte işverenler, daktilo yazan, telefonlara bakan, elle çalışan makineler kullanabilen, asansörleri işleten eleman arayışı içindeyken bugün, arama motoru optimizatörü, web dizaynırı gibi bilgi işçileri aramaktadır. İşgücü piyasasında gereksinim duyulan eleman ihtiyacının hızla değişmesi, emek hareketliliğinin yaygınlaşması ve uluslararası nitelik kazanması gibi etmenler işsizlik sorununun tüm dünya ülkelerinde yapısal bir nitelik kazanmasına neden olmakta bu nedenle sorunların çözümü için istihdam politikaları giderek önemli hale gelmektedir.

İşsizliği azaltıcı politikalardan biri de işe aracılık faaliyetlerinin daha etkin hale getirilmesi ve yaygınlaştırılmasıdır. 20. yüzyılın başlarında işgücünün istismar edilmesini önlemek amacıyla iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerine getirilen devlet tekeli ilkesi günümüzde değişikliğe uğramış, kamu istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Kamu istihdam büroları ile işbirliği içinde çalışan özel istihdam büroları, artan işsizlik sorunu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etmesi gerekliliği ve nitelikli işgücü talebi karşısında önemli bir rol üstlenmiştir.

Diğer taraftan internetin hem niteliksel hem de niceliksel olarak çok kısa sürede hızla yayılması, e-iş, e-ticaret vb. kavramları gündeme getirmiş ve internet üzerinde var olmadan, bu çağa ait bir firma ya da kişi olmanın mümkün olmadığı görüşü ağırlık kazanmaya başlamıştır. Sürekli değişen ve gelişen yeni teknolojilere ayak uydurma ve bu dönüşümü yakalama gayesi zamanla insan kaynakları birimlerinde de yayılmış, buna bağlı olarak internet üzerinden hizmet veren işe aracı kurumlar doğmuştur.

Diğer tüm sektörler gibi insan kaynakları da işe alımda internet kullanımını daha ucuz, daha hızlı, daha kolay ve daha geniş kitlelere ulaşmakta büyük kolaylıklar sağladığı için tercih etmiş, böylece e-istihdam (e-recruiting) adı verilen yeni bir sektör ortaya çıkmıştır. Amerika'da 1993 yılında ilk açılan e-işe alım sitesi career.com devamında

binlerce internet üzerinden faaliyet gösteren işe aracı kurumlarını beraberinde getirmiştir. Türkiye’de ise, ilk e-istihdam sitesi 1999’da kariyer.net adı ile kurulmuştur.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, internet üzerinde hizmet veren özel istihdam bürolarının iş arayanlar açısından farkındalık düzeylerinin tespit edilmesidir.

### **Çalışmanın Önemi**

İnternet üzerinden hizmet gösteren işe aracı kurumların faaliyetleri son yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Ülkemizde de kullanımı hızla artan internet tabanlı iş bulma sitelerinden, özel istihdam bürosu statüsünde hizmet verenlerin farkındalık düzeyleri ise bilinmemektedir. Gelecek yıllar içerisinde internet üzerinden iş arama oranının daha da artacağı düşünüldüğünde, istihdam hizmetlerini kökten değişime hazırlayan bu gelişmeler incelenmeye değer bulunmuştur.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Tez üç bölümden oluşturulmuştur.

Birinci bölümde, öncelikle genel olarak işsizlik kavramından bahsedilmiş bu çerçevede, işsizliğin tanımı, türleri, nedenleri, önlenmesi politikaları, istihdam politikaları ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Daha sonra Türkiye’de işsizlik konusu ele alınmış bu bağlamda Türkiye’de işsizliğin yapısı, tablo ve grafiklerde Türkiye’de işsizlik ve istihdamın durumu, nedenleri ve mücadelede uygulanan istihdam politikalarına yer verilmiştir.

İşe aracılık kavramının anlatıldığı ikinci bölümde kamunun işe aracılığı ile özel sektörün işe aracılığı ayrı ayrı ele alınmış, kamunun işe aracılığı kısmında işe aracılığın kamu faaliyeti olma nedenine ve kamu istihdam kurumlarının iş piyasalarında değişen yeri ve önemine değinilmiştir. Özel sektörün işe aracılığı kısmında ise özel istihdam bürolarının (ÖİB) tanımından, tarihsel gelişiminden, yasal statülerinden, bunlar hakkındaki ILO sözleşmelerinden, önem kazanma nedenlerinden, çeşitlerinden ve farklı ülkelerdeki özel istihdam bürosu uygulamalarından bahsedilmiştir. Bu bölümün son kısmında ise Türkiye’deki özel istihdam büroları, ortaya çıkışı, yasal dayanağı, denetimi, görev, yetki, sorumlulukları ve faaliyetleri başlıklarından yararlanılarak



açıklanmaya çalışılmış, daha sonra ise dünyada ve Türkiye’de internet üzerinden hizmet veren özel istihdam büroları ele alınmıştır.

Tezin son bölümünde ise, Yalova ili örneğinde yapılan saha çalışmasına yer verilmiştir. Saha çalışması genel olarak iki kısımdan oluşturulmuş, birinci kısımdan araştırmanın konusu, amacı, yöntemi, evreni ve örneklem grubu, hipotezleri ve araştırma sırasında karşılaşılan zorluklar anlatılmış, ikinci kısımda ise araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

## **BÖLÜM 1: İŞSİZLİK KONUSUNA GENEL BAKIŞ**

### **1.1. İşsizliğin Tanımı**

İktisadi bir terim olan işsizlik olgusu günümüzde tüm ülkelerin uğraştığı en önemli sorunlardan biridir. İşsizlik bireyler ve toplumlar için birçok ekonomik ve sosyal olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle bireylere iş kazandırılması hem bu ekonomik ve sosyal sorunlara çözüm getirilmesi açısından hem de bireylerin topluma kazandırılması açısından son derece önemlidir.

Ekonomik açıdan; işsizler çalışmadıkları dönemde üretime dâhil olmazlar. Üretime dâhil olmadan geçen bu atıl zaman bir ekonomi için sonsuza dek kayıptır. Çünkü bu kişiler daha sonra işe girseler dahi çalışmadıkları dönemde üretmediklerini yerine koyamazlar. Bu bakımdan işsizliğin olması üretim kaybı anlamına gelir. Bu da milli gelir seviyesinde düşüklüğe, buna bağlı olarak yatırımların düşmesine, yeni istihdam olanaklarının yaratılamamasına kısacası refah kaybına neden olur (Çelik, 2009: 144).

Sosyal açıdan ise sorun çok daha büyüktür. İşsizlik oranının çok yüksek olduğu ve özellikle sosyal güvenlik kurumlarının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde işsizlik ciddi önüne geçilmez sosyal patlamalara neden olabilir. İşsizlik insanda işe yaramazlık hissi ve kıskançlık yaratır. Uzun süren işsizlik dönemleri geçim zorluklarına ve sefalete neden olur. Bu durum kapkaç olayları, soygun, madde bağımlılığı, alkol kullanımı, kumar, ruhsal bunalımlar, intihar, aile içi şiddet gibi birçok sosyal sorunu da beraberinde getirir. Diğer yandan, uzun süre işsiz kalmış bir kimse, sahip olduğu becerilerini kaybetmiş bir insan haline gelir (Pekin, 2008: 103).

Günümüzde çalışma hakkı bireyin toplumsal haklarından biri sayılmakta ve devletler çalışma istek ve arzusunda olan vatandaşlarına yetkinliklerine uygun bir iş sağlamak ile yükümlü tutulmaktadır (Gündoğan, 1999: 64). Fakat devletlerin aldığı tüm ekonomik önlemlere rağmen yaşanan küresel krizler, teknolojik gelişme ile beraber değişen üretim sistemlerine işgücünün ayak uydurmakta zorlanması, nüfus artışına bağlı olarak artan emek arzı gibi etmenler işsizliği arttırmakta bu da işsizlik kavramının, nedenlerinin, çeşitlerinin ve sonuçlarının incelenmesini önemli kılmaktadır (Güney, 2009: 135).

Farklı kaynaklara göre işsizlik; “çalışmak istediği halde iş bulamayan yetişkin (16 yaş ve üzerindeki) kişilerin varlığı” (Dinler, 2010: 474), “kaynakların tam veya en verimli şekilde kullanılmaması” (Ertek, 2008: 83), “çalıştırılmayan emek faktörü” (Pekin, 2008: 103), “çalışma iradesine ve iktidarına sahip olup, mevcut iş kanunlarına göre ve geçerli bir ücret düzeyinde çalışmaya razı olduğu ve iş aradığı halde iş bulamayan kişilerin varlığı” (Çelik, 2009: 144), “tam istihdam ile fiili istihdam düzeyi arasındaki boşluk” (Düğer, 1998: 385), “işgücü seviyesi ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki fark” (Zaim, 1997: 169), “bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir bölümünün işinin olmaması durumu” (Ünsal, 2003: 12), “üretimin olmazsa olmazı olan işgücünün kullanılmaması durumu” (Biçerli, 2009: 427), “çalışma gücünde ve arzusunda olan ve cari ücret düzeyinde çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünün varlığı” (Yıldırım ve diğ., 2009: 360), olarak tanımlanmaktadır.

Genellikle işsiz dendiği zaman ilk akla gelen, kabiliyetsizliğinden dolayı bir meslek edinememiş veya geçimsizliği sebebi ile iş bulamamış insan tipidir. 19. asırda geçerli olan bu anlayış, artık çağımız dünyasına ve ülkemizin şartlarına uymamaktadır. İçinde yaşadığımız bilgi çağında işsizliğin toplumların iktisadi yapısından kaynaklandığı anlaşılmıştır (Zaim, 1997: 169). Gelişmiş ülkelerde genellikle talep eksikliğinden doğan işsizlik, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha çok yeterli işyeri ve kapasite olmamasından kaynaklanmaktadır (Güney, 2009: 150).

## 1.2. İşsizliğin Türleri

İşsizlik olgusu çeşitli açılardan sınıflandırılabilir da temelde gizli ve açık işsizlik olarak ikiye ayrılır. Bir işe sahip fakat marjinal verimliliği sıfır olan, çalışır görüldüğü halde toplam üretime hiçbir katkısı olmayan işgücüne, gizli işsiz denilirken, çalışma isteği ve gücü olup cari ücret seviyesinde ve ayrıca kanun yada örf ve adetle belirlenmiş iş arama saatlerinde iş aradığı halde iş bulamayanların oluşturduğu işsizliğe ise açık işsizlik denir (Bocutoğlu, 2004: 65). Açık işsizlik kavramı yapısal işsizlik, konjonktürel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve geçici işsizlik olarak ortaya çıkar.

### 1.2.1. Yapısal İşsizlik

Her ekonomi sürekli değişim halindedir. Bir yandan tüketicilerin talepleri değişirken diğer yandan üretim teknolojisi de değişmektedir. Bu nedenle ekonomideki talep değişikliğine ve üretim yapısında ortaya çıkan değişikliklere uyum sürecinde ortaya çıkan işsizliğe yapısal işsizlik denmektedir (Biçerli, 2009: 448).

İşsizlik çeşitleri içinde en ciddi problemlere yol açan tür olan yapısal işsizlik; işgücünün beceri, seçilen meslek, çalışılan endüstri ya da coğrafi yerleşim yeri gibi yapısıyla emek talebinin yapısının örtüşmesinden kaynaklanır. Yapısal işsizliğin nedenlerini üretim teknolojisindeki değişimler, tüketim kalıplarındaki değişimler ve asgari ücret uygulaması oluşturur (Özkazanç ve diğ., 2006: 370).

Üretim teknolojisinde emek yoğun teknolojilerden, insansız makineleşme teknolojilerine geçiş yapısal işsizliğin nedenlerinden biridir. Her ülkede gerek tarım sektöründe gerekse endüstriyel sektörlerde, ekonomideki sermaye birikimine paralel olarak yeni teknolojiler geliştirilmektedir. Bu hızlı makineleşme sürecinde işini makinelerle kaptıran işçiler, bir süre işsiz kalmaktadırlar. Tarımda traktör ve tarımsal makinelerin üretimde kullanılması, endüstride ise tekstilde kullanılan el tezgâhlarının yerini, yarı otomatik hatta tam otomatik makinelerin alması bu duruma örnek teşkil etmektedir (Dinler, 2010: 479).

Yapısal işsizlik talep eksikliğinden kaynaklanan bir işsizlik değildir fakat talebin yanı sıra meydana gelen değişikliklerden kaynaklanan bir işsizliktir. Her ekonomide zaman içerisinde modanın da etkisiyle zevk ve tercihler, kısaca alışkanlıklar değişmektedir. Yeni malların üretilmeye başlanması ve talep edilmesi, özellikle bu yeni malların rakibi olan bazı malların talebinde azalmaya neden olur. Bu nedenle daha az talep edilen malları üreten sanayiler zamanla gerilemekte hatta bazen yok olmaktadır. İşte bu gibi gerileyen sanayi ve mesleklerde faaliyette bulunanlardan işsiz kalanlar da yapısal işsizlik grubuna dâhil edilmektedir Ayrıca, yapısal işsizlik ekonominin yapısındaki bozukluklardan da kaynaklanabilmektedir (Pekin, 2008: 108).

Son olarak asgari ücret uygulamasının da yapısal işsizliğin nedenlerinden biri olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. Dinler'e göre (2010: 479) “ asgari ücret düzeyinin yüksek olarak belirlenmesi halinde, becerisi yüksek olan işçiler iş

bulurken, deneyimsiz ve fazla beceri gösteremeyen işçiler, iş bulamazlar. Bu nedenle yüksek asgari ücret politikasının neden olduğu işsizleri de yapısal işsizlik türü içine dâhil etmek gerekir”. Dinler’in görüşüne ek olarak; asgari ücretin bir ailenin bütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar yüksek olması, aile içinde sadece bir bireyin çalışmasına yani çalışabilecek nüfusun çok az bir kısmının istihdam edilmesi durumuna da neden olabilir.

### 1.2.2. Konjonktürel İşsizlik

Talep yetersizliği işsizliği olarak da bilinen konjonktürel işsizlik ekonomik yapıda talep değişmelerinden doğan dalgalanmalar nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüdür (Güney, 2009: 139). Tabiatı gereği ekonomik hayat konjonktürel canlanıp daralmakta, bir başka deyişle ekonomilerde üretim zaman içinde dalgalanmaktadır. Ekonomik canlanmanın olduğu dönemlerde talep artışına paralel olarak istihdam ve milli gelir artmaktadır. Belirli bir zaman sonra üretimin artması sonucu mal ve hizmet arzı, talebi aşmaya başlayınca talep yetersizliği nedeni ile bu ekonomik canlılık yerini ekonomik durgunluğa bırakacaktır. Bu durumlarda stoklar artıp üretim gerileyince işgücüne olan talebin azlığı işsizliğin yükselmesine neden olacaktır (Dinler, 2010: 481).

Konjonktürel işsizliğe ücretlerin azalma yönünde katı oluşunun da neden olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır. Buna göre ekonomideki daralma dönemlerinde işverenlerin işçi çıkarmak yerine ücret azaltma yoluna giderek işsizliğin artmasını önleyebileceği fakat ücretlerin azalma yönünde katı oluşunun buna engel teşkil edeceği belirtilmektedir. Ücretlerin azalma yönünde katı oluşunun nedeni bazen işçiler olurken bazen de işverenler olabilmektedir.

İşverenler, ücretlerin azaltılması durumunda buna tüm işçiler tepki göstereceğinden, ücret azaltmak yerine bazı işçilerin işine son vermeyi tercih ederler. Ücretlerin azalması durumunda firmadaki eğitimli ve kritik pozisyonda bulunan işçilerin başka bir firmaya gitme ihtimali doğacaktır. Buna karşılık talebin daraldığı dönemlerde bir grup kıdemsiz işçi işten çıkarılırsa, nitelikli işçiler bu durumdan etkilenmeyecektir.

Bu durumda sadece işverenleri suçlamak yersiz olacaktır çünkü işçi temsilcileri olan sendikalar da ücretler üzerinde yapılacak bir indirim kabul etmezler. Ücret indirimi bütün bir işçi grubunu etkilerken, istihdam daralması sadece belirli bir grubu etkiler.

Bu nedenle ücreti kazanılmış hak olarak gören sendikalar bunun yerine istihdamın daraltılmasını tercih ederler (Biçerli, 2009: 456).

Konjonktürel işsizliğe daha çok sanayileşmiş ülkelerde rastlanır. Toplam talep yetersizliği tüm sektörlerde üretimin ve dolayısıyla istihdamın düşmesine neden olacağından bu işsizlik türünde hemen her alanda işsizliğin artması beklenir (Tomanbay ve Gümüş, 2004: 388). Dönemsel olduğu için konjonktürel işsizlik geçici fakat yaygın bir etkiye sahiptir. Yapısal işsizliğe göre kısa süreli, geçici işsizliğe göre uzun sürelidir (Biçerli, 2009: 456).

### 1.2.3. Mevsimlik İşsizlik

Bazı sektörlerde belirli mevsimlerde işgücü talebi artarken, yılın kalan dönemlerinde işgücü talebi çok düşük düzeylere indiğinden, mevsimlik işsizlik ortaya çıkar. Tarım, turizm, inşaat gibi sektörlerde yoğun olarak görülen bu işsizlik türü yıl içerisinde istihdam ve işsizlik oranlarında dalgalanmalara neden olur. Örneğin tarımda yoğun olarak emek faktörünün gerektiği ekim ve hasat zamanlarında tarım sektöründe işçi sıkıntısı bile olur. Fakat diğer zamanlarda sektörde yaygın bir işsizliğin hüküm sürdüğü görülmektedir (Tatar, 2006: 8).

Bir ülkede mevsimlik işsizliğin görülme oranı ülkenin gelişmişlik düzeyi ile doğrudan bağlantılıdır. Gelişen teknoloji ve değişen imkânlar, gelişmiş ülkelerde mevsimlik işsizliği sorun olmaktan çıkarmıştır. İşgücünün mobilitesinin günden güne artması, inşaatları kış aylarında bile sürdürebilecek yöntemlerin uygulamaya konulması gibi etmenler mevsimlik işsizlik oranının gelişmiş ülkelerde düşük seyretmesini sağlamaktadır. Ancak tarım sektörünün ekonomiye hakim olduğu gelişmekte olan ülkelere ise mevsimlik dalgalanmalar çözümü güç sorunlar çıkarmakta, hasat dönemlerinde yoğun bir biçimde çalışan işçiler, diğer mevsimlerde işsiz kalmaktadırlar (Pekin, 2008: 107).

### 1.2.4. Geçici İşsizlik

İşgücüne yeni katılan gençler ile çeşitli nedenlerle mevcut işlerini terk etmiş olup yeni bir iş arayanların işsizlik durumuna geçici işsizlik denir (Dinler, 2010: 453). İş arayan kişi ister emek piyasasına yeni girmiş, isterse işyerini kapattığı için işsiz kalan biri olsun, ücretler ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinmek için belirli bir iş arama süresi geçirmek zorundadır (Biçerli, 2009: 440). Bu nedenle, bu işsizlik

türünün temel nedeninin emek piyasasındaki eksik bilgilendirme olduğu söylenebilir.

Geçici işsizlik bütün demografik gruplar, endüstriler ve bölgeler arasında çok sayıda kişiyi etkilemesi nedeni ile önem arz etmektedir. Diğer işsizlik türleri emek piyasasındaki belirli bir grubu etkilerken, geçici işsizlik tüm emek piyasasını etkilemektedir fakat diğer işsizlik türlerine göre daha kısa sürelidir.

Her ekonomide mutlaka iş değiştirenler olacağından, toplam işgücü talebi, toplam işgücü arzına eşit dahi olsa geçici işsizlik söz konusu olacaktır. Bu nedenle her ülkede % 2 ile % 4 arası işsizlik olağan sayılmaktadır.

### 1.3. İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğin nedenleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde işsizlik ekonomik dalgalanma ve istikrarsızlıklara bağlı olarak ortaya çıkar. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde görülen işsizlik türü genellikle kısa sürelidir. Fakat gelişmekte olan ülkelerde durum biraz daha farklıdır. Gelişmekte olan ülkelerde yapısal ve kalıcı nitelik gösteren işsizlik hızlı nüfus artışı, sektörler arası ücret farklılıkları, kentleşme, sermaye yetersizliği ve mesleki eğitim yetersizlikleri gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Güney, 2009: 150).

Gelişmekte olan ülkelerde nüfus fazla olmakla birlikte artış oranı da yüksektir. Bu ülkelerde genellikle doğum oranları yüksek ölüm oranları düşüktür. Yüksek doğum oranları nüfusun yaş itibariyle dağılımına etki ederek genç nüfusun oranını yükseltir. Bu durum gelişmekte olan ülkelerde işgücü fazlası oluşturarak işsizliğe neden olmaktadır. Nüfusun hızla artmasını önlemek amacıyla bu ülkelere yönelik aile planlaması gibi yollar denense de hızlı nüfus artışının asıl nedeni sosyo-ekonomik faktörlere bağlı olduğundan bu faktörler değişmedikçe nüfus artış hızında düşme sağlanamamaktadır (İncekara, 2010: 14).

Ayrıca gelişmekte olan ülkelerde sektörler arası gelir dengesizliği bulunmaktadır. Ülkedeki ekonomik koşullar sendikalar ve siyasi uygulamalarla tarım dışı sektörleri desteklemektedir. Bu nedenle bu ülkelerde tarım dışı sektörlerde ücretler tarım sektörüne nazaran daha yüksektir. Buna bağlı olarak emek, modern sektör dediğimiz tarım dışı sektörde istihdam edilme ümidi ile şehirlere göç etmektedir. Fakat

gelişmekte olan ülkelerde şehirleşme sanayileşmeye nazaran daha hızlı bir şekilde gerçekleştiğinden bu durum işsizlik oranının daha da artmasına neden olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki işsizliğin bir nedeni de sermaye yetersizliğidir. Tasarrufların yetersiz olması üretim donanımları ve kapasite yetersizliğini beraberinde getirmekte, bu durum zaten fazla olan ve hızla artmaya devam eden nüfusun istihdam edilmesini nerede ise imkânsız hale getirmektedir. Bunun yanı sıra bu ülkelerde mesleki eğitim yetersizliği, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin yeterli seviyede olmayışı gibi nedenler de iş piyasasını düzenlemekte sıkıntı yaratmakta, bir yanda iş arayan milyonlarca insan bulunurken diğer yanda tam kapasite ile çalışamayan işyerleri olabilmektedir.

#### 1.4. İşsizliğin Sonuçları

Bir ülke için işgücü kaynağının etkin kullanılması son derece önemlidir. İşgücü kaynağının etkin kullanılmaması hem iktisaden hem de sosyal açıdan birçok sıkıntıya yol açmaktadır. Birey açısından işsizliğin ekonomik ve sosyal sonuçları, gelir kaybı, refah artışından pay alamama, ümitsizlik, gelecek korkusu ve kötü koşullarda yaşamak olarak ortaya çıkarken, tüm bu unsurlar toplumsal sorunları da meydana getirmektedir (Tatar, 2006: 12). Bir bireyin işsiz kalmasıyla toplum işsiz kişiden daha büyük bir kayba uğramaktadır. Çünkü insanlar ücretlerinden vergi ödemektedirler. Ayrıca işsiz kaldığı süre içerisinde işsiz kişilere işsizlik sigortası kapsamında yapılan ödemeler de çalışan kesimden alınan vergilerle finanse edilmektedir. Bu nedenle işsizliğin topluma maliyeti bireye maliyetinden daha büyüktür (Yıldırım ve diğ., 2009: 371).

İşsizliğin olduğu bir ülkede iş olanaklarının yeterli düzeyde arttırılamaması ekonomiyi olumsuz etkilemekte ve yoksulluk, sosyal dışlanma gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. İşsizliğin yapısal hal aldığı bir ülkede, ekonomik sorunların çözümü kolay değildir. Tüm bunların yanında işsizlik beraberinde çarpık kentleşme, suç oranlarında artış, aile içi şiddet, boşanma oranlarında artış gibi birçok olumsuz sosyal sorunlara ve tüm bunlara bağlı olarak bireylerde psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Bu nedenle işsizliğin sonuçlarını ekonomik sonuçlar, sosyal sonuçlar ve psikolojik sonuçlar olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür.



#### 1.4.1. İşsizliğin Ekonomik Sonuçları

Tüm toplumların gayesi yüksek seviyede istihdam düzeyi yaratmaktır. Çünkü istihdamdaki yükselme üretimi ve geliri artırır, insanlar çabalarının karşılığını daha çok alırlar. İşsizlik dönemlerinde ise bir ülke açısından ortaya çıkan kayıp çok büyük boyutlardadır. Potansiyel üretim kısmen yitirilmekte, gelirler azalmakta ve insanların kendilerine güvenleri sarsılmaktadır.

İşgücü potansiyelinin altında kalan istihdam seviyesi vasıflı emek gücünün de atıl kalmasına neden olmaktadır. Bu kişilerin tam kapasite ile istihdam edilmesi durumunda sağlanacak fayda düşünüldüğünde bu durumun ülke ekonomisi açısından daha büyük bir kayıp olduğu görülmektedir. Eğitimine devlet tarafından belirli bir bütçe ayrılan bu bireylerin istihdam edilememeleri durumunda potansiyellerinden faydalanılamayacak ve bir anlamda eğitimlerine devlet tarafından harcanan para da ziyan olacaktır (Koçak ve Usta, 2011: 59).

Bunun yanı sıra toplumda istihdam edilemeyen bireyler oldukça bu kişilerin mali yükünü çalışan bireyler çekmek zorunda kalmaktadır. Devlet üretmeyen bireye yaptığı harcamaları kazanan ve üreten bireylerden vergi yolu ile tahsil etmektedir. Yani bir toplumda istihdam edilemeyenlerin sayısı arttıkça ücretler üzerindeki mali yük de o denli artmaktadır. Ayrıca kişi başına düşen milli gelir azalmakta ve ekonomik büyüme sağlanamamaktadır.

#### 1.4.2. İşsizliğin Sosyal Sonuçları

İşsizlik olgusu birey açısından çalışamama durumunu ifade ederken, bir işe sahip olma ise yaşamın sürekliliği ve istikrarı için gerekli sosyal ve ekonomik bir faaliyet, insan yaşamının merkezi alanlarından biri olarak görülmektedir.

Geleneksel olarak bir iş sahibi olma isteği, yaşamak için gereken asgari ihtiyaçları karşılayabilmek adına ekonomik kazanç sağlama amacıyla doğmaktadır. Fakat çalışmak ekonomik kazancın yanı sıra sosyal anlamda da bireyin yaşamına birçok katkı yapmaktadır. Bu nedenle çalışma olgusunun yitirilmesi sosyal manada da birçok kayba yol açmaktadır. Özellikle işsizliğin yaygın ve sürekli olması, topluma ve sisteme karşı derin nefret duyguları ile birlikte tepkili davranışların da artmasına yol açmaktadır. Bu ise sosyal bölünmüşlük ve toplumsal çatışmaya zemin hazırlamaktadır. İşsiz kalan bireylerin, günün büyük bir bölümünü geçirdikleri iş

ortamından kopmaları, iş arkadaşlarından uzaklaşmaları ve çalışmaya bağlı sosyal çevrelerini de yitirmeleri sosyal ilişkilerine ve sosyalleşme süreçlerine zarar vermekte ve işsiz bireylerin dışı kapalı asosyal bir yaşam biçimine girmelerine neden olmaktadır (Yılmaz ve diğ., 2004 : 166).

Son olarak, işsizlik aileler içerisinde de sorunlara neden olmaktadır. Erkek egemen toplumda, evi geçindirmenin yükümlülüğünü üstlenen aile reisi, işsizlik sonucunda, ne yapacağını bilemez duruma gelir ve aile içi çatışmalar içinden çıkılmaz hal alabilir. Bu durum ailenin yıkılması veya aile reisinin ya da çocukların suça yönelmeleri ile sonuçlanabilir. Bunun yanı sıra bir teori de şudur ki, iş sahibi olan bireyler, işsiz bireylere göre yasalara daha fazla uymak zorundadırlar, çünkü belirli bir statüde kalma amaçları ve bağlı oldukları bir kurum vardır. Bu nedenle, suç oranı, iş sahibi bireylerde daha azdır (Demirkan, 2010).

#### 1.4.3. İşsizliğin Psikolojik Sonuçları

Kavramsal olarak birçok ekonomik sonuca neden olan işsizliğin, ekonomik boyutunun yanında psikolojik boyutu da bulunmaktadır. İşsizlikle beraber yaşanan toplumsal baskı ve gelir kaybı bireylerde zamanla psikolojik rahatsızlıklara yol açmakta, özellikle ailenin finansal sorumluluğunu taşıyan yetişkinler ve uzun süre işsiz kalan bireyler zamanla kendine olan güvenini yitirmekte, geleceğe yönelik ümidini kaybetmekte ve önemli sağlık problemleriyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Günümüzde yapılan birçok çalışma ile işsizlerin yaşadığı baskılar, davranışsal bozukluklar ve psikolojik rahatsızlıklar ortaya koyulmaktadır. Örneğin 2003 yılında Yüksel tarafından yapılan araştırmada, işsizlerin % 35,7'sinin işsizlik sürecinde ailesine karşı tutumlarında olumsuzlaşma olduğu, % 89,6'sının kızgınlık duyduğu, % 73,1'inin toplumsal baskı hissettiği, % 69,8'inin aile ortamındaki huzurunun bozulduğu, % 30,8'inin iş bulma ümidini kaybettiği, % 47,8'inin gelecekte ümitli olmadığı ve % 86,3'ünün depresyonda olduğu saptanmıştır (Yüksel, 2003).

Eriksson, Agerbo, Mortensen ve Nielsen tarafından yapılan araştırmada işsiz bireylerin sadece depresyon gibi basit psikiyatrik rahatsızlıklara değil uzun süreli hastanede yatmayı gerektirecek akıl hastalıklarına da yakalanabileceği belirtilmiştir (Eriksson ve diğ., 2010: 70). Topbaş tarafından yapılan bir başka çalışmada, işsizliğin birey üzerindeki muhtemel etkilerinden biri olan intihar eğiliminin artması

etkeni, işsizlik intihar oranı ilişkisi bağlamında ele alınmış, işsizlik ve intihar oranı arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir (Topbaş, 2007).

Güler tarafından yapılan bir çalışmada ise uzun süre işsizliğe bağlı olarak öğrenilmiş çaresizlik içine girmiş bireylerin yeniden işe girebilmek için gerekli beceri geliştirme çalışmaları yapma konusunda motivasyonlarında düşüş gözlenebileceği ve bu kişinin öğrenme ile ilgili zorluklar yaşayabileceği ayrıca bireyde kişisel üretkenlik, özgüven ve kontrol kaybının yaşanması ile birlikte gözlenecek olan pasif davranışların, iş arama girişimlerini olumsuz düzeyde etkileyebileceği belirtilmiştir (Güler, 2011: 391).

Ayrıca işsiz kalan bireylerin yaşadığı psikolojik rahatsızlıklar nedeni ile suça yöneldikleri de Cömertler ve Kar tarafından yapılan çalışmada ortaya koyulmuştur. Türkiye'de suç oranının sosyo-ekonomik belirleyicileri üzerine yapılan çalışmada, işsizlik oranının suç oranını belirleyen önemli faktörlerden biri olduğuna değinilmiştir (Cömertler ve Kar, 2007). Pazarlıoğlu ve Turgutlu tarafından yapılan bir başka çalışmada ise Türkiye'de kamu güvenliğine ve genel ahlaka karşı işlenen suçlarla toplam işsiz sayısı arasında uzun dönemli denge ilişkisi tespit edilmiştir (Pazarlıoğlu ve Turgutlu, 2007).

Kurt tarafından işsizliğin psiko-sosyal sonuçları üzerine yapılan çalışmada tüm bu çalışmalardan farklı olarak işsizliğin birey üzerindeki olumsuz psikolojik etkilerinin gelir kaybının yanında sosyal statü kaybından da kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Kurt, 2006: 376).

Yukarıda bazı bilimsel çalışmalar ışığında değindiğimiz işsiz kişinin psikolojik sorunlara kapılma olasılığı ve yaşadığı psikolojik sorunların şiddeti; bireyin işsizliği algılayışı, bunu nedenlendirme şekli ve içinde yaşadığı sosyo-kültürel yapının değer yargıları ile doğrudan bağlantılıdır. Bireyler yaşadıkları toplumun şartları, ailevi sorumlulukları ya da kişilik özelliklerine göre işsizlik sürecini hafif ya da ağır atlatabilirler. Örneğin ataerkil toplumlarda kadın işsizliği ikinci plana atılmaktayken erkek işsizliği daha fazla önemsenmekte ve bu tür toplumlarda erkek bireyler işsizlik süresi boyunca daha fazla psikolojik sorun yaşamaktadır (Yılmaz ve diğ., 2004: 165).

Bunun yanı sıra işsizliğin neden olabileceği psikolojik sorunlar sadece işsiz olan bireyler için değil hali hazırda bir işi bulunan fakat yeterli iş güvencesine sahip olmayan bireyler için de geçerlidir (Çetinkol, 2001: 143). İş güvencesizliğinin de işsizliğin yarattığı sağlık sorunlarına benzer sorunlara yol açtığı birçok araştırmada saptanmıştır. Bu bağlamda Çakır'ın yaptığı araştırmalara göre iş güvencesizliği olan kişilerde stres, depresyon, kaygı, tükenme gibi psikolojik sorunlar ve uykusuzluk, baş dönmesi, kalp çarpıntıları gibi somatik şikâyetlerde artış olduğu görülmüştür (Çakır, 2007: 131). Ayrıca Kieselbach ve Mader de çalışmalarında iş güvencesizliği yaşayan çalışanların hastalık izinlerinin arttığına, çoğunda sağlık şikâyetlerinin baş gösterdiğine ve bir dizi olumsuz etkinin ortaya çıktığına değinmişlerdir (Kieselbach ve Mader, 2009: 37).

## 1.5. İşsizliğin Önlenmesi Politikaları

### 1.5.1. Konjonktürel İşsizliğin Önlenmesi Politikaları

Ekonomide meydana gelen talep yetersizliğinin neden olduğu konjonktürel işsizlik, bir grup iktisatçıya göre piyasa ekonomisinin kendi haline bırakılması durumunda kendiliğinden çözülebilecek bir sorundur. Ancak bazı ülkelerde uzun yıllardır işsizlik sorunun olması piyasa mekanizmasının işsizliği kendi kendine ortadan kaldıracabilmesinin mümkün olmadığını göstermiştir. Bu nedenlerle talep daralmasının olduğu ekonomik durgunluk dönemlerinde hükümetler işsizliği önlemek için genişletici para ve maliye politikaları uygulamaktadırlar (Bekiroğlu, 2010, 52).

Genişletici para politikası, merkez bankasının piyasadaki para miktarını arttırmaya yönelik faaliyetleridir. Merkez bankası, banka faiz oranlarının düşürülmesi ya da kredi limitlerinin arttırılması gibi politikalarla daralan ekonomik aktiviteleri yeniden genişleterek talebi arttırmaya çalışır. Talebi arttırarak sırasıyla yatırımları, üretimi ve işgücü talebini arttırmaya çalışır (Yiğit, 2009).

Genişletici maliye politikasında ise talebi arttırmaya yönelik hükümetlerce uygulanan politikalar vardır. Hükümetlerce talebi arttırmak amacıyla vergiler düşürülür, birçok işletmeciye istihdam sağlama karşılığında vergi muafiyeti getirilir, mal ve hizmetlere olan talebi arttırmak için kamu harcamaları arttırılır, emekli maaşı, dul yetim maaşları, öğrenci kredileri, sosyal yardımlar gibi transfer ödemeleri arttırılır.

Yine burada da amaç talep daralmasını önleyerek ekonomide üretim ve işgücü talebini arttırmaktır (Bocutoğlu ve Ekinci, 2009).

### 1.5.2. Friksiyonel İşsizliğin Önlenmesi Politikaları

Her ekonomide mutlaka iş değiştirenler olacaktır. Bu nedenle toplam işgücü talebi toplam işgücü arzına eşit olsa dahi friksiyonel işsizliğin varlığını sürdüreceğinden işsizlik türleri bölümünde bahsetmiştik. Bu işsizlik türü ekonominin doğal bir sonucudur ve normaldir. Ancak friksiyonel işsizlik süresinin uzaması ekonomi için iyi bir şey değildir.

Friksiyonel işsizliğin süresinin azaltılması için iş bulma görevini üstlenen kamu kurumlarının, özel istihdam bürolarının veya bu alandaki sivil toplum örgütlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu yolla emek piyasasındaki bilgi akışı sağlanıp, iş arayanlar ile işçi arayanlar çok daha kısa sürede karşılaştırılarak iş bulma süresi azaltılmalıdır.

### 1.5.3. Yapısal İşsizliğin Önlenmesi Politikaları

İşsizlik türleri içerisinde önlenmesi en zor ve maliyetli olan tür yapısal işsizliktir. Ekonominin yapısında meydana gelen değişiklikler nedeniyle ortaya çıktığı için bu işsizlik türünde işsiz kalan emek faktörünün yeni ekonomik yapıya entegre edilmesi kolay olmamaktadır. Özellikle yeni teknolojiler ve üretim sistemleri ortaya çıktığında eski işçilerin bilgileri yetersiz ve geçersiz hale gelmektedir. Bu tür işçiler yeniden eğitilerek ve yönlendirilerek çağın geçerli mesleklerini edinmeleri sağlanmalıdır. Bunun için meslek edindirme kursları, meslek liseleri açılmalı ya da meslek yüksek okullarında yeni programların oluşturulması sağlanmalıdır (Ertürk, 2006).

## 1.6. İşsizlikle Mücadelede Kullanılan İstihdam Politikaları

İstihdam politikaları işsizlerin ya da işini kaybetme riski yüksek olan çalışanların istihdam edilmelerini sağlayacak her türlü politikalardır. İstihdam problemleri her ülkede farklı özellikler göstermekle birlikte bazı ortak unsurlara sahiptirler. Bu sebeple istihdam politikasının bazı genel prensiplerini belirlemek mümkün olabilmektedir;

- “Bütün ülkelerin işgücü kaynaklarının yararlı kullanımını sağlamak amacıyla açıkça belirlenmiş ve faaliyet programı yapılmış bir politika tespit etmeleri gereklidir;

- Program uzun vadeli hedefleri, insan gücü kapasitesini, eğitim ve öğretim yolu ile geliştirecek araçları da kapsamalıdır;
- Program aynı zamanda sürekli büyüyen ekonominin gelişimini de teşvik eden genel karaktere uyum sağlayacak amaç ve araçları ihtiva etmelidir;
- İşgücünün yüksek mobilite imkânlarını ve değişen ihtiyaçlara uyum sağlayacak tarzda gelişimini temin edecek amaç ve araçlara da yer verilmelidir;
- İstihdam politikasının amaç ve araçları diğer ekonomik ve sosyal politikalara uyumlu olmalıdır;
- Ekonomik sistemin hâlihazırda istihdam imkânı sağlayamadığı şahıslara, temel ihtiyaçlarını sağlayacak yardım yapılmalı ve onlar gelecekte istihdam edilecek şekilde hazır tutulmalıdırlar;
- Bütün bu politikalar demokratik yöntemlerle uygulanmalıdır ve bu politikaların uygulanmasından birinci derecede etkilenecek olan işçi ve işverenlerin de hükümetlerce görüşleri alınmalı ve onlarla işbirliği sağlanmalıdır” (Serter, 1993: 30).

İstihdam sorunun çözümüne yönelik yapılacak çalışmalarda yukarıda belirtilen ana esaslar dikkate alınmalı ve istihdam politikaları bu çerçevede oluşturulmalıdır. Genel prensipleri belirlenmemiş ya da prensipleri arasında çelişkiler bulunan bir istihdam politikası işsizliğin çözümüne yönelik bir politika olarak kabul edilmemektedir.

İstihdam politikasının temel hedefi tam istihdamdır. Tam istihdama ulaşmak dünyadaki bütün ülkelerce amaç olarak kabul edilmekte ve alınan çeşitli tedbirler yolu ile bu amaca yaklaşılmaya çalışılmaktadır. İstihdam politikaları pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılır.

### 1.6.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylere iş bulmak, istihdam yaratmak ve işsizlik oranını azaltmak yerine, işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmeyi amaçlayan, bunun için işsizlere belirli miktarda ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemlerdir (Koray, 2005: 225). Pasif istihdam politikaları daha yoğun olarak gelişmiş ülkelerde uygulanan, işsizlik nedeniyle ortaya çıkan satın alma gücünün düşmesini engelleyerek işsizliğin neden olabileceği toplam talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizliği önlemeye yönelik politikalarından oluşmaktadır (Biçerli, 2009: 484). Yaygın kullanılan pasif istihdam politikalarını işsizlik sigortası,

işsizlik yardımı, çalışma paylaşımı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı ve erken emeklilik olarak sınıflandırmak mümkündür.

#### 1.6.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası; çalışanların ekonomik nedenlerle tamamen kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları halinde yeni bir iş buluncaya kadar asgari ihtiyaçlarını temin edecek bir gelir sağlama amacını güden sosyal güvenlik tedbiridir (Andaç, 2010: 56).

Dünyada işsizlik sigortasından kimlerin hangi koşullarda yararlanacağı ve bu yararlanma süresinin ne kadar olacağı uygulamadan, hedeflenenlere ve ülkenin sosyo-politik durumuna göre değişen bir yapı arz etmektedir. Örneğin, işsizlik sigortasının uygulandığı ülke korumacı bir yapıya sahipse, yani sosyal bir devlet yapılanması mevcutsa, işsizlik tazminatından yararlanan sayısı ve süresi oldukça fazla olabilmektedir.

Yapılan çalışmalar işsizlik sigortası ödemelerinin cömert sayılabileceği bazı Avrupa ülkelerinde bu durumun işsizlerin kendilerine önerilen işleri kabul etmede daha seçici olmalarına neden olduğu görülmüştür. Diğer bir değişle pasif anlamda işsizlikle mücadele edilmek istenirken, uygulamanın kendisi işsizliği arttırabilmektedir (Mazumder, 2011).

#### 1.6.1.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlikle mücadelede kullanılan pasif istihdam politikalarından bir diğeri ise işsizlik yardımıdır. Bu kavram çoğu kez işsizlik sigortası kavramı ile karıştırılmaktadır. İkisi arasındaki temel fark; işsizlik sigortasının finansmanında işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç ayak olmasına karşın işsizlik yardımının finansmanının tamamen devlet tarafından yapılmasıdır. Yardımdan yararlanma süresi işsizlik sigortasında olduğu gibi süreli olabileceği gibi, muhtaçlık durumu devam ettiği sürece de yardım yapılabilmektedir.

İşsizlik yardımı ile işsizlik sigortası fonundan yasa gereği yararlanmayı hak edemeyen ama işsiz olan bir kitle, hedef kitle olarak alınmaktadır. Bazı ülkeler kimlerin, hangi koşullarda bu programdan yararlanacağını hukuki olarak

belirtmişlerdir. Ülkemizde ise böyle bir uygulama bulunmamaktadır (Tiryaki, 2007: 20).

### 1.6.1.3. Çalışma Paylaşımı

Pasif istihdam politikalarından bir diğeri de çalışma paylaşımıdır. Çalışma paylaşımı iki şekilde olabilmektedir. Bunlar; iş paylaşımı ve çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır. İş paylaşımı; işlerin bölünerek işsizlere istihdam imkânı yaratılması, çalışma sürelerinin kısaltılması ise fazladan istihdam imkânı oluşturmak için mevcut çalışanların çalışma sürelerinin kısaltılması olarak tanımlanabilir.

Çalışma paylaşımının etkinliği konusunda ciddi tartışmalar bulunmaktadır. Bu yöntem ile üretimde ya da tam zamanlı çalışma açısından istihdamda net bir artış söz konusu değildir. Bu nedenle söz konusu politikanın sadece açık işsizliği gizli işsizliğe dönüştüreceği konusunda ciddi endişeler bulunmaktadır (Taylor, 2009: 6).

Çalışma paylaşımı politikalarının Avrupa’da 1970’lerin sonlarından 1980’lerin ortalarına kadar yaygın bir şekilde uygulandığı göz önüne alınırsa, bugün Avrupa ülkelerinin bu politikalardan büyük ölçüde vazgeçtiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Günümüzde işsizlikle mücadelede kaynaklar artık büyük ölçüde insanların “bir şey yapmamalarına” değil, onların iş imkânlarını ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye yönelik “aktif” politikalara harcanılmaktadır. İstihdam politikalarındaki bu rota değişikliğinin şüphesiz en büyük sebebi gerek iş paylaşımı, gerekse çalışma sürelerinin kısaltılması uygulamalarından istenilen sonuçların elde edilememesidir (Biçerli, 2004: 67).

### 1.6.1.4. Ücret Garanti Fonu

1970’li yılların başında yaşanan petrol krizi nedeniyle gelişmiş ülke ekonomilerinde dahi bir durgunluk dönemi yaşanmış, işsizlerin ve ödeme aczi içine giren işletmelerin sayısında ciddi artışlar görülmüştür. 1980’lerden sonra ise küreselleşen ekonomilerde ucuz işgücüne dayalı üretimin dünya pazarında kabul görmesinin etkisi ile sanayileşmiş ülkelerdeki bazı işverenlerin ödeme güçlüğü çekmeleri iflaslara neden olmuştur (TİSK, 2011).

Tüm bu gelişmeler üzerine işverenlerin ödeme güçlüğü çekmesinin neden olduğu toplumsal ve ekonomik sorunların önüne geçilebilmesi amacıyla, ILO Haziran 1992



tarihinde düzenlediği 79. oturumunda, İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 173. Sayılı Sözleşmeyi kabul etmiştir (Alpar, 2002).

Avrupa Birliği ise işverenin ödeme güçlüğü halinde işçi alacaklarının korunması ile ilgili olarak üye ülke mevzuatlarının yaklaştırılması için 80/987/AET no'lu Konsey Direktifini çıkartmıştır. Direktifinin gerekçe kısmında, üye ülkelerdeki farklı uygulamaların yarattığı sorunlar ifade edilerek; Birliğin temel hedeflerinden olan dengeli ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamak amacıyla ve farklı uygulamaların halen sürdüğüne dikkat çekilerek ilgili direktifin çıkarıldığı belirtilmiştir (Fındık, 2007: 1).

Bugünkü tanımıyla, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde (konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile) çalışanların, iş ilişkisinden kaynaklanan ücret alacaklarını garanti etmek amacıyla devlet tarafından oluşturulan sosyal güvenlik fonudur. Bu fon ile devlet çalışanların işverenden alacaklarını karşılayarak; bu kişileri ücret alamadan çalışma gibi bir duruma karşı korumaktadır. Ücret Garanti Fonu sosyal devlet ilkesinin gereği olarak; çalışma hayatına küsebilecek işgücünü, iş piyasasında tutabilmek adına uygulanan pasif tedbirlerden birisidir.

#### 1.6.1.5. Kısa Çalışma Ödeneği

Birçok ülkede yaşanan ekonomik krizler işçi-işveren ilişkileri arasında yeni yaklaşımlar ortaya çıkarmıştır. Bu tür sıkıntılı dönemlerde işverenlerin bazıları küçülme yolunu tercih ederken ve işçi sayısını azaltmaya çalışırken, kimileri ise ücretsiz izin uygulaması, çalışma sürelerini düşürme, işi geçici olarak durdurma veya üretimi kısma gibi alternatifleri tercih etmektedir. Alınan önlemlere bakıldığında hem işveren hem de işçi cephesinde ciddi etkilenmeler meydana gelmektedir. Fabrikalar kapanabilmekte, işçiler işsiz kalmakta, ücretlerinde düşüş yaşanmakta, ücretsiz izinlere çıkarılmakta veya ücretini hiç alamamaktadırlar (Aydoğan, 2010: 40).

Günümüzde bu gibi olumsuz sonuçlara ülkeler kısa çalışma ödeneği (K.Ç.Ö.) ile çözüm bulmaya çalışmışlardır. Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı

durumların genel ekonomik kriz olarak adlandırılması ve işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri gibi nedenlerin de zorlayıcı sebepler olarak sayılması ile bu iki koşulda da geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan hem işçinin hem işverenin çalışmasını en az üç ay gibi bir sürede haftalık çalışma saatlerinin önemli ölçüde azaltılarak çalışılmasına "kısa çalışma" denmektedir (Mevzuat.gov.tr, 2011).

Kısa çalışma ödeneği ise, kısa çalışma süresi boyunca kısa çalışmadan etkilenen işçinin kendisine, çalıştırılmadığı süreler için devlet tarafından ödenen paradır. Kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonunda olduğu gibi, çalışma hayatını ve çalışma barışını koruma ve çalışanların dışsal sebepler dolayısıyla ezilmelerini engellenme amacıyla uygulanmaktadır (Tiryaki, 2007: 23).

#### 1.6.1.6. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, kavram olarak belirli bir süre çalışıp iş sözleşmesi sona eren işçiye, yasada sayılan durumlarda ve hizmet süresi ile ücretine göre değişen miktarlarda işverence ödenmesi gereken parayı ifade eder (Demircioğlu ve Centel, 2006: 196). Kıdem tazminatının şartları ve miktarı ülkeden ülkeye farklılık gösterse de temelde amacı çalışanların iş güvenliğinin sağlanmasıdır.

Kıdem tazminatı işvereni işten atmayı düşündüğü elemanına tazminat ödemek zorunda bırakarak, işçilerini işten çıkarmasını zorlaştırmayı hedeflemektedir. Ayrıca bu güvence sistemi firmanın uzun dönemde istikrar yakalamasını, kurumsallaşmasını ve yeni çalışan almanın yüksek maliyetlerinden kaçınmasını sağlamaktadır. Bu sebeple kıdem tazminatı işletmelerde istikrarı sağlayan bir özelliğe de sahiptir.

Bu olumlu düşüncelerin yanında kıdem tazminatına yönelik iş piyasasındaki mobilitiyi azalttığı, verimsiz personelin işten çıkarılmasını zorlaştırdığı, işverene mali yük getirdiği gibi eleştiriler de bulunmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatının ve işsizlik sigortasının birlikte uygulanması da eleştiri konusu olmaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortasının uygulandığı çoğu ülkede kıdem tazminatı uygulanmamaktadır.

Amerika’da ise kıdem tazminatı uygulamasının yanı sıra işten ayrılan kişilere ödenen bir tazminat daha bulunmaktadır. “Golden parachutes” olarak isimlendirilen bu tazminatta işçi ile işe girerken imzalanan sözleşmede belirtilen miktarda bir tazminat daha ödenmesi gerekmektedir (Deane, 2007: 16).

#### 1.6.1.7. Erken Emeklilik

Bir diğer pasif işgücü piyasası politikası ise halen iş piyasasında bulunan ve verimliliği düşmekte olan yaşlı nüfusun erken emekli edilmesi olarak tanımlanabilir. Aslında böylesi bir politikanın uygulanması çok sık görülen bir durum değildir. Çünkü erken emeklilik, çok ciddi sosyal güvenlik sorunlarına yol açabilmektedir. Çalışmayan insanların oluşturacağı sosyal problemlerin yanı sıra yeni emekli olan çok sayıda birey sebebiyle, devletin sosyal alandaki harcamaları normal artış hızının çok üzerine çıkabilmektedir (Tiryaki, 2007: 24).

Ayrıca erken emekliliğin devletçe zorunlu tutulması çalışanlar üzerinde psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Isaksson ve Johansson 2008’de yaptıkları bir çalışmada erken emekli olanlar ile emeklilik yaşı gelmesine rağmen uzun süredir çalışanlar arasında yaşadıkları sağlık sorunları bakımından bir karşılaştırma yapmış; ister uzun süre çalışan ister erken emekli olanlar olsun her iki grubunda bunu gönüllü olarak seçmeleri durumunda psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissettikleri ve daha az sağlık sorunu yaşadığı saptanmıştır. Bu bağlamda zorunlu erken emekliliğin de zorunlu uzun süreli çalışma gibi birçok sağlık sorununa yol açtığı vurgulanmıştır (Isaksson ve Johansson, 2008: 283).

Yukarıda belirttiğimiz gibi birçok olumsuz etkisi bulunan erken emeklilik gibi pasif politikalar uygulanırken çok dikkat edilmeli ve ancak yapısal uyum politikaları çerçevesinde içinde bulunulan geçiş dönemi ya da yapısal değişim dönemlerinde, işgücünün istenilen şekle sokulması amacıyla uygulanmalıdır.

#### 1.6.2. Aktif İstihdam Politikaları

Her zaman nitelikli işgücü ile işveren iş piyasasında buluşmamaktadır. Piyasada arzı oluşturan işgücü için iş piyasası bilgilerine ulaşmak oldukça zor olabilmektedir. Özellikle gençler, uzun süreli işsizler ve işgücüne yeni dâhil olmuş bireyler için bu durum en baştan çok ciddi bir zorluğa neden olmaktadır. Bu sebeple ihtiyaç duyulan elemana hemen ulaşamamakta ve bir aracıya ihtiyaç duyulmakta, bu durum kamu

istihdam hizmetlerinin de var oluş sebebi olmaktadır. Kamu istihdam hizmetlerinin ana görevi işveren ile çalışanların buluşturulmasıdır. İşte bu sorumlulukla devlet işsizliği azaltmaya yönelik aktif istihdam politikaları uygulamaktadır.

Aktif istihdam politikaları, bireylerin istihdam olanaklarını arttırmayı amaçlayan faaliyetlerdir. Bu politikaların temel amacı işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Bu programlar istihdam fırsatlarının artırılması, işgücünün vasıflarının artırılması, işgücü talebinin artması, çalışanların rotasyonunun sağlanması gibi istihdamı ve verimliliği teşvik eden geniş faaliyet düzenlemeleri içermektedir (Arslan ve Ulaş, 2004: 102). Bireylerin istihdam edilmesini sağlayacak, niteliklerini geliştirmeye yönelik her türlü faaliyet bu kapsamda değerlendirilebilir. Aktif istihdam politikalarının temel amacı, işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine, onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmaktır. Aktif istihdam politikaları genelde işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi ise, uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve özürlü işsizler gibi emek piyasasında iş bulma şansları oldukça zayıf olan gruplardır. (Uyar, 2008: 60).

#### 1.6.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, gelişmiş ülkelerin çoğunda uygulanan önemli bir emek piyasası politika aracıdır. Sübvansiyonlar; emek piyasalarına daha müdahaleci politika yaklaşımını benimseyen Fransa, Almanya ve İsveç gibi ülkelerin yanı sıra; İngiltere, ABD, Kanada gibi Anglo-Saxon (Avrupa'dan göç edip Amerika'ya yerleşen Avrupalılar) türü emek piyasalarına sahip ülkelerde de uygulanan "talep yanlı" politikadır (Karabulut, 2007: 45).

Uygulamada hükümet, sübvansiyon programı ile desteklenen gruptaki işsizleri işe almaları karşılığında işverenlere vergi indirimini veya ücret katkısı sağlamaktadır. Bu tür programlarda hükümetin belirlediği grup veya gruplardan işgücünü istihdam eden işverenlere vergilerinde indirim yapılmaktadır. Bu metot yürütülmesi ve denetlenmesi açısından kolay olmakla birlikte sadece pozitif vergi yükümlülüğü olan firmalar için teşvik sağlamaktadır. Vergi indirimini yerine nakdi ödemenin tercih edildiği yöntemde ise ödeme işverenlere veya işçilere yapılabilmektedir (Biçerli, 2009: 492).

### 1.6.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

İşsizlikle mücadelede kullanılan bir başka aktif istihdam politikası da işsizlerin kendi işlerini kurmaları için sübvansiyeye edilmeleridir. Rekabetin giderek arttığı bir dünyada girişimciliğin ve yeni buluşların verimlilikteki gelişmeleri sürekli kılarak yeni istihdam imkânları yarattığı ve refahı arttırdığı bilinen bir gerçektir. Tecrübeler bu anlamda küçük ve orta ölçekli işletmelerin önemli bir istihdam kapasitesi yaratabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda küçük işletmelerin ve kendi işini kuranların bölgesel esaslı kredilendirilmeleri işsizliği azaltmada önemli bir yöntem olabilmektedir (Biçerli, 2009: 494).

Bu politikaların asıl amacı işsizlerin kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmaktır. Fakat uygulama ile elde edilmek istenilen bir başka amaç ise bu yolla kurulan yeni işlerin gelecekte başka işçilere de istihdam imkânı sağlamasıdır.

Kendi işini kuranlara yardım programlarının uygulanmasıyla elde edilen bir başka yarar ise; bu yolla düşük kaliteli ve düşük ücretli istihdamdan kaçınılmasıdır. İşsizlik, kimi durumlarda işsizlerin işin kalite ve ücret düzeyine bakmaksızın kendilerine sunulan istihdam tekliflerini kabul etmelerine sebep olabilmektedir. Bunun yerine işsizlerin kendi işlerini kurmaları teklif edilerek hem daha kaliteli bir istihdam ortamı hem daha yüksek gelir elde etmeleri amaçlanmaktadır.

Küçük işyerlerinin ve bağımsız çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının, yeni işlerin yaratılmasında ve işsizliğin önlenmesinde etkili bir görev yerine getirmesi beklenmektedir. Bu beklentinin bir sonucu olarak, AB'ye üye ülkeler dâhil, çoğu OECD ülkesinde işsizlerin kendi işlerini kurmaları ve bu işlerde çalışmalarını teşvik eden işgücü piyasası politikalarına olan ilgi artmıştır.

### 1.6.2.3. Mesleki Eğitim Programları

Mesleki eğitim programları yapısal işsizliğe karşı mücadele etmede en fazla uygulanan ve en efektif yoldur. “Eğitim, bireyin sosyal, zihinsel ve fiziksel olarak gelişimidir” (Bingöl, 2006: 238). Mesleki eğitim ise “uzun süredir işsiz olanlara ve bir işte çalışacak düzeyde mesleki vasfı bulunmayan işsizlere mesleki vasfı kazandırmak için uygulanan programlardır” (Kapar, 2005: 351).

İşgücünün eğitim düzeyinin yükseltilmesi yapısal işsizlikle mücadelenin temel amaçlarından birisidir. Bu amaçla iki şey yapılabilir. Bunlardan uygun vadede

yapılması gereken mesleki eğitim okullarının yaygınlaştırılmasıdır. Bu uygulama uzun vadede işgücünün kalitesini yükselterek yapısal işsizliğin azalmasını sağlayabilecektir. Nitekim Avrupa ülkelerinde genç işsizler yapısal işsizliğin büyük bir bölümünü oluştururken mesleki eğitim sisteminin iyi işlediği Almanya'da bu oran oldukça düşüktür.

Yapısal işsizlikle mücadelede izlenecek daha kısa vadeli bir politika ise işsizlere yönelik mesleki eğitim programları düzenlemektir. Değişen ekonomik ve teknolojik koşullar üretim sistemlerini ve rekabeti etkilemekte, daha fazla nitelikli elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Çoğu yapısal işsizlik durumunda, piyasada genel olarak çok sayıda açık iş ve bu açık iş sayısının en az iki-üç katı işsiz varken nitelik uyuşmamasından dolayı bu işler açık kalabilmektedir. Bazı durumlarda da mevcut işgücünün vasıflarının demode olması ya da o alanda talep olmaması nedeni ile bazı işler açık kalabilmekte ve bireyler sahip olduğu vasıflar doğrultusunda istihdam edilememektedir. Kamu istihdam kurumları doğrudan ya da bazı eğitim kuruluşları ile işbirliği içerisinde çalışarak organize ettiği mesleki beceri kazandırma eğitimleri ile bu sorunu aşmaya çalışmaktadır (Tiryaki, 2007: 31).

#### 1.6.2.4. Doğrudan Kamu İstihdamı

İşsizlere kamu sektöründe istihdam imkânı sağlayan programlar genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik problemleriyle başa çıkmak üzere uygulanırlar. Bu programlar kimi durumlarda konjonktürel işsizliği azaltmak amacıyla yönelik olabildiği gibi, çoğu zaman ekonomide genel durum iyileşse bile kolayca iş bulamayacak durumda bulunan dezavantajlı kesimlerin emek piyasalarından kopmalarını engellemeye yönelik olmaktadır.

İşsizlere kamu sektöründe istihdam sağlamaya yönelik programların temel amacı emek piyasalarındaki dezavantajlı kesimleri (uzun süredir işsiz olanlar, eğitim ve vasıf düzeyi düşük işçiler, kadınlar, gençler, eski hükümlüler ve madde bağımlıları gibi) normal piyasa işlerine yönlendirmektir. Bu kişiler genelde işverenlerin önyargıları nedeniyle kolayca iş bulamadıkları için doğrudan kamu istihdamı programları, diğer aktif politikalarla durumları düzelemeyecek olan kesimler için bir son çare uygulaması olarak da değerlendirilebilir (Biçerli, 2009: 504).

## 1.7. Türkiye’de İşsizliğin Yapısı

Türkiye’de işgücü ve istihdam konusunda en kapsamlı veri kaynağı Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TUIK) yayınladığı hane halkı işgücü anketi sonuçlarıdır. 1988 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına uygun hale getirilen bu anketin sonuçları 2000 yılına kadar Türkiye ölçeğinde ve kır-şehir ayırımında yayınlanmış, 2000 yılından itibaren Türkiye genelinin yanı sıra coğrafi bölgeler ve seçilmiş 9 il merkezine ait veriler de yer almıştır. İstatistik kurumunun bu çalışmaları sonucunda elde edilen veriler nesnel ve objektif kabul edilmekte ve bu veriler ışığında birçok akademik çalışma yapılmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’deki işsizliğin yapısını incelerken TUIK verilerinden yararlanıp, önce Türkiye’de rakamlarla istihdam ve işsizlik durumunu daha sonra ise işsiz nüfusu; aradıkları işin türüne göre, eğitim durumuna göre, iş arama süresine göre, yaş gruplarına göre ve coğrafi bölgelere göre işsizler olmak üzere beş ana başlık halinde incelenecektir.

## 1.8. Türkiye’de Rakamlarla İstihdam ve İşsizlik Durumu

Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaşlardaki nüfus faal olarak kabul edilmekte ve bunlardan ev kadını, öğrenci, emekli, gelir sahibi, yaşlı veya hasta, mevsimlik çalışan vb. dışındakiler işgücünü meydana getirmektedir (Yılmaz, 2005: 45). İstihdam ise ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde sürekli biçimde çalıştırılması durumudur.

Tablo 1 Türkiye’de 2000–2011 yılları arasında işgücü, istihdam, işsiz sayıları ile işsizlik oranlarını göstermektedir.

**Tablo 1. Türkiye’de İşgücünün Yıllar İtibariyle Gelişimi**

(Bin) (+15 Yaş)	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşsizlik Oranı (%)
2011	26.725	24.110	2.615	9,8
2010	25.641	22.594	3.046	12
2009	24.748	21.277	3.471	14
2008	23.805	21.194	2.611	11
2007	23.114	20.738	2.377	9,9
2006	22.751	20.423	2.328	9,9
2005	22.454	20.066	2.388	10
2004	22.016	19.632	2.385	10,3
2003	23.640	21.147	2.493	10,5
2002	23.818	21.354	2.464	10,3
2001	23.491	21.524	1.967	8,4
2000	23.078	21.581	1.497	6,2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/igucuapp/igucu.zul>, 14.04.2012.

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye’de işsizlik oranlarının 2002–2005 ve 2008–2010 yılları arasında yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle artış gösterdiği görülmektedir. Son on yıllık dönemde ortalama işsizlik oranı % 10,7, son beş yıllık dönem göz önüne alındığında ise ortalama işsizlik oranı % 11,34 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum 2010 ve 2011 yıllarındaki azalmaya rağmen işsizlik oranının son yıllarda yüksek seviyelerde olduğunun göstergesidir.

### 1.8.1. Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler

Aradıkları iş türüne göre işsizler, aradıkları işin tam zamanlı mı yoksa yarı zamanlı mı olduğu ya da kendi işini kurma isteklerinin olup olmadığı temel alınarak hesaplanmaktadır. İşsizler arasındaki bu gruplandırma özellikle piyasadaki tam zamanlı iş arayan işsizlerin sayısını belirlemek açısından önemlidir.



**Tablo 2. Aradıkları İşin Türüne Göre İşsizler**

(Bin) (+15 Yaş)	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Tamı veya yarı zamanlı (fark etmez)	İş bulmuş başlamak için bekliyor	Kendi işini kurmak istiyor
2011	2243	35	210	31	96
2010	2651	32	233	35	97
2009	2.933	35	357	37	108
2008	2.182	22	308	45	55
2007	1.899	18	349	57	54
2006	1.863	18	335	54	58
2005	1.870	25	383	43	67
2004	1.805	15	442	41	83
2003	1.977	40	379	97	–
2002	2.003	33	330	98	–
2001	1.610	52	263	43	–
2000	1.140	52	253	52	–

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/igucuapp/igucu.zul>, 14.04.2012.

Tablo 2 incelendiğinde özellikle tam zamanlı iş arayanların sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Bu sonuç emek arzının yıllar itibariyle yükseldiğinin göstergesidir. Kendi işini kurmak isteyenlerin sayısındaki artış ise piyasada tam zamanlı çalışma imkânının kısıtlı olmasına bağlanmaktadır. 2010 ve 2011 yıllarındaki tam zamanlı ve tam ya da yarı zamanlı çalışma arzusunda olanların sayısındaki azalma ise bu yıllardaki işsizlik oranının azalmasıyla bağlantılıdır. Fakat 2010 ve 2011 yıllarındaki azalışa rağmen emek arzı ile emek talebi arasında uyumsuzluğun devam ettiği gözlemlenmektedir.

İşsizler içerisinde yarı zamanlı çalışmak isteyenlerin sayısı oldukça azdır. Bunda esnek çalışma modellerinin ülkemizde yeni yasalaşması, yarı zamanlı çalışma kültürünün ülkede oturmaması gibi nedenler etkilidir. Esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılırsa, bu çalışma modelinin kadınlar için daha uygun olduğu düşünüldüğünde kadınların işgücüne katılma oranının artacağı öngörülmektedir (Alabaş, 2007: 47).

### 1.8.2. Eğitim Durumuna Göre İşsizler

Eğitim ve işsizlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi, eğitimin işgücünün niteliğinin sinyali olması nedeniyle önemlidir. Bu çerçevede ekonomik teori, eğitim seviyesi arttıkça işsizliğin azalacağını belirtmektedir. Türkiye’de eğitim düzeyine göre

işsizlikteki gelişmelerin teorik beklentilere uyum göstermediği görülmektedir. Türkiye’de eğitim düzeyi yükseldikçe, işsizlikte beklenen azalma ortaya çıkmamaktadır (Gürsel ve Ulusoy, 1999: 115).

**Tablo 3. Eğitim Durumuna Göre İşsizler**

(Bin) (+15 Yaş)	İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksekokul veya fakülte
2011	1.103	210	636	467
2010	1.359	254	764	446
2009	1.538	317	891	459
2008	1.124	248	679	362
2007	984	243	674	311
2006	961	283	652	285
2005	980	308	672	277
2004	955	307	698	308
2002	1.106	314	654	267
2001	901	246	550	164
2000	633	187	425	143

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2012.

Tablo 3’te görüldüğü üzere işsizlerin büyük bir bölümünü ilkökul mezunları oluşturmaktadır. Bunun nedeni bu kesimin toplam nüfus içerisindeki payıdır. Türkiye’deki nüfusun yarıdan fazlasını ilkökul mezunları oluşturmakta yüksek okul ve fakülte mezunlarının sayısı son yıllarda artış gösterse de toplam nüfus içindeki payı % 10’larda kalmaktadır.

### 1.8.3. İş Arama Süresine Göre İşsizler

İşsizliğin özelliklerini ortaya koyabilmek için, işsiz kalınan sürelerin araştırılması önemlidir. İşsiz kalınan süre; uzun süreli işsizlik ve kısa süreli işsizlik olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bir yıldan fazla süren işsizlik durumuna uzun süreli işsizlik denir. Uzun süreli işsizliğin süreklilik kazanması, işsizlikle mücadeleyi zorlaştırmaktadır. Toplam işsizler içinde uzun süreli işsizlerin payının artması ve işsiz kalınan sürelerin uzaması, bu kişilerin iş gücü niteliklerinin gerilemesine neden olmakta ve iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Uyar, 2008: 52).

**Tablo 4. İş Arama Sürelerine Göre İşsizler**

(Bin) (+15 Yaş)	1-2 ay	3-5 ay	6-8 ay	9-11 ay	1 - 2 Yıl	2 - 3 Yıl	3 yıl +
2011	862	611	315	108	428	168	91
2010	906	724	375	142	533	208	124
2009	957	929	502	175	538	199	135
2008	777	688	308	98	410	167	118
2007	658	578	274	99	402	170	139
2006	562	533	272	82	414	216	192
2005	513	520	289	90	429	261	241
2004	490	515	312	106	456	256	206
2003	781	660	288	83	323	156	104
2002	704	583	279	102	428	176	94
2001	648	595	208	65	264	90	54
2000	530	395	164	50	190	72	44

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/igucuapp/igucu.zul>, 14.04.2012

Yukarıdaki tabloya baktığımızda uzun süreli işsizlerden özellikle “1–2 yıl arası” iş arayanların sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’de uzun süreli işsizliğin yüksek olmasının başlıca nedeni ilk kez iş arayan işsizlerdir. Uzun süreli işsizlerin yaklaşık yarısını ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. İlk kez iş arayanların uzun süreli işsizlikte bu derece büyük bir paya sahip olmaları, emek arzı ile emek talebi arasında vasıf uyumsuzluğu olduğunun göstergesidir.

#### 1.8.4. Yaş Gruplarına Göre İşsizler

Bir ülkenin uzun vadeli ekonomik planlarını etkileyen önemli zenginliklerinden biri hiç kuşkusuz iyi eğitilmiş ve istihdama kazandırılmış genç insan kaynağıdır (Belen, 2008: 1). Bu nedenle işsizliğin yaş gruplarına göre tespiti özellikle genç işsizliğini belirlemek açısından önemlidir.

**Tablo 5. Yaş Gruplarına Göre İşsizler**

(Bin) (+15 Yaş)	15-19 Yaş	20-24 Yaş	25-34 Yaş	35-54 Yaş	55+ Yaş
2011	258	574	868	816	98
2010	313	648	1012	966	108
2009	401	725	1.184	1.054	107
2008	330	567	874	762	79
2007	325	547	783	660	62
2006	284	547	783	652	62
2005	299	582	800	651	55
2004	287	633	801	611	53
2003	321	654	847	614	57
2002	339	641	785	641	58
2001	317	546	599	466	40
2000	247	458	439	318	35

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/ isgucuapp/isgucu.zul>, 14.04.2012.

Tablo 5’te de görüleceği üzere işsizliğin en yoğun olduğu yaş grubu 25–34’tür. Ülkemizde genç işsizliğinin en önemli nedeni yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratılamamasıdır. Dolayısıyla ülkemizde işsizliğin, özellikle genç istihdamı sorununun özel politikalarla ele alınmasına ihtiyaç vardır.

#### 1.8.5. Coğrafi Bölgelere Göre İşsizler

İşgücü piyasasındaki farklılıkları belirlemede ve işsizliğin özelliklerini ortaya koymada önemli bir diğer gösterge, işsizliğin coğrafi bölgelere göre dağılımıdır. Bu durum coğrafi bölgelere göre işsizlik oranlarının tespitini gerekli kılmaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde işsizlerin daha çok şehirleşmenin olduğu bölgelerde yoğunlukta olduğu görülmektedir. Günümüzde işsizlik, kırdan çok şehir yerleşmelerine ait bir kavram olmuştur. Kırdan aile reisinin genellikle çiftçi ve diğer aile fertlerinin ücretsiz aile işçisi olması, buradaki işgücünün işsiz olarak sayılmamasına neden olmaktadır. Şehirde ise genellikle tarım dışı çeşitli meslek ve iş kolları yaygın olduğu için, işsizlik daha belirgindir (Yılmaz, 2005: 49).

**Tablo 6. Coğrafi Bölgelere Göre İşsizler**

(Bin) ( 15 + yaş )	2011	2010	2009	2008	2007	2006
İstanbul	562	658	753	493	446	488
Batı Marmara	93	112	135	114	79	84
Ege	398	447	492	344	308	302
Doğu Marmara	265	286	352	249	217	211
Batı Anadolu	215	267	296	264	248	260
Akdeniz	375	486	576	431	360	367
Orta Anadolu	130	151	159	114	119	120
Batı Karadeniz	110	144	134	129	140	112
Doğu Karadeniz	71	68	69	66	71	62
Kuzey Doğu Anadolu	61	58	61	42	37	34
Orta Doğu Anadolu	128	151	164	131	116	97
Güney Doğu Anadolu	206	219	279	236	235	190
Toplam	2.615	3.046	3.471	2.611	2.377	2.328

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, <http://w.tr/igucuapp/igucu.zul>, 14.04.2012.

### 1.9. Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri

İşsizlik, Türkiye’de her dönem gündemi meşgul eden fakat son yıllarda gerek küresel gerekse ulusal ekonomik krizlerle kendini daha derinden hissettiren ekonomik sorunlardan biridir. İşsizlik temelde hızlı nüfus artışı, genç nüfusun payının yüksekliği gibi demografik unsurlara bağlanırken, bununla birlikte iç göç ve kentleşme ile ortaya çıkan eğitimsizlik ve bölgesel dengesizlik eğilimleri gibi unsurlar da işsizliğe neden olmaktadır.

Bu unsurların yanında ülkemizde ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan dönüşümler de işsizlik rakamlarını etkilemektedir. Bu dönüşüm bir yandan piyasa odaklı bir ekonomik model geliştirirken, diğer yandan kamunun çalışma hayatındaki etkinliğinin azaldığı, tarım sektörünün daraldığı ve küresel rekabetle bütünleşmiş bir yapıyı da zorunlu kılmaktadır. Bu durumun ülkemizdeki işgücü piyasalarını ve istihdam yapısını etkilemesi kaçınılmazdır. Üretkenliği sınırlı, rekabete kapalı ve esnekliği olmayan bir işgücü piyasasından, küresel rekabete ayak uydurmaya çalışan işletmelerin beklentilerine uygun bir işgücüne dönük evrimleşme sürecinin sancıları sürmektedir. Bu süreçte daha esnek, daha rekabetçi ve yüksek vasıflı bir işgücü profili, yeni ekonomik modelin de beklentisi olarak ortaya çıkmaktadır (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 4).

Bilgi toplumunun bir bakıma ekonomideki yansıması şeklinde algılanan küreselleşme, sadece Türkiye’deki iş piyasasını değil dünyadaki bütün ekonomileri

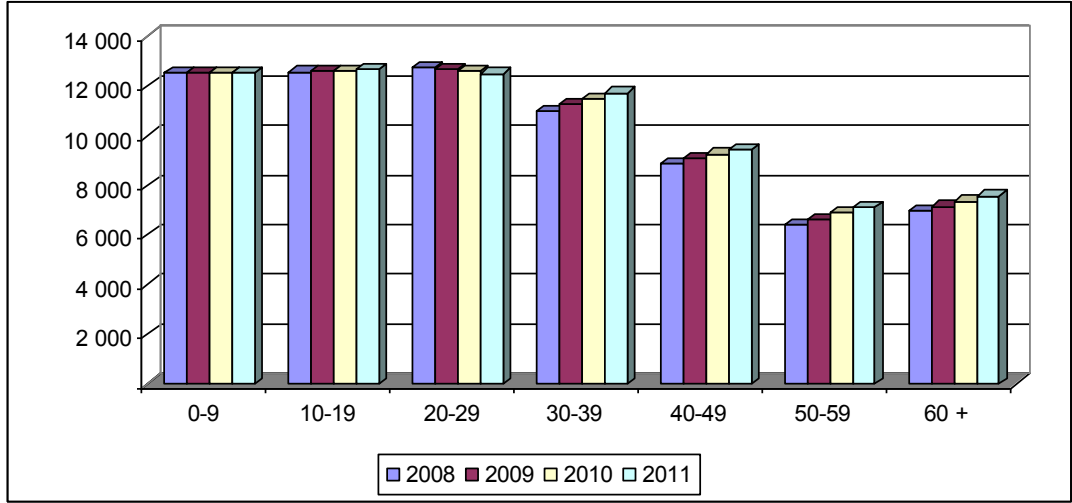
değişim sürecine sokmuştur. Bu çerçevede içinde sınırların artık yavaş yavaş ortadan kalktığı bir ortamda, sermaye sahipleri küreselleşme ile birlikte daha ucuz ve daha kaliteli emeği nerede bulursa oraya yatırım yapmakta ve bu da gerek ülkemizdeki gerekse gelişmiş ülkelerdeki işsizlik sorununun yapısallık kazanmasının nedenlerinden biri olmaktadır (Ekin, 1996: 24).

Küreselleşmenin yanı sıra tarım toplumu özelliklerinin devam etmesi ve genç nüfusa istihdam olanaklarının sağlanamaması gibi sorunlar da Türkiye'deki işsizliğin çözümünü zorlaştırmaktadır. Yatırımların sürekliliğinin sağlanamaması, genç nüfusa istihdam yaratılamaması gibi nedenler çalışan nüfusun tarım dışı sektörlere kaydırılmasını güçleştirmektedir (Uyar, 2008: 46).

Yukarıdaki açıklamalardan sonra Türkiye'deki işsizliğin sebeplerini emek arzının hızlı artması, emek talebinin yavaş artması ve diğer faktörler olmak üzere üç grupta toplanabiliriz. Emek arzının hızlı artması, büyük ölçüde hızlı nüfus artışı, kırdan kente göç ve kadınların işgücüne gittikçe daha çok katılmalarından kaynaklanmaktadır. Türkiye'deki nüfus artış oranı gelişmiş ülkelere oranla oldukça yüksektir. Nüfus artışı gelişmiş ülkelerde tamamen durmuşken, Türkiye'de gittikçe azalmakla birlikte, yılda yaklaşık % 1,8 oranında artmaya devam etmektedir. Hızlı nüfus artışı doğal olarak işgücü kapsamına giren genç nüfusu artırmakta, gittikçe daha çok kişi iş aramakta, iş arzı artan iş talebine cevap veremeyince de işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır (Çelik-İş, 2010: 22).

Türkiye'nin ilk nüfus sayımı olan 1927 yılı nüfus sayımında 3 305 879 kişi olan kent nüfusu 2000 yılı nüfus sayımında 44 006 274 kişiye çıkmışken, kır nüfusu aynı sayım yıllarında 10 342 391 kişiden sadece 23 797 653 kişiye çıkabilmiştir (DİE, 2008: 7). Doğurganlık oranı kırdan daha yüksek olduğu halde, 73 yılda kent nüfusu 13,3 kat artarken, kır nüfusu sadece 2,3 kat artabilmiştir. Bu durum kırdan kente göçün açık bir göstergesidir. Kırsal kesimde aileler, genellikle kendi mülkiyetlerindeki alanlarda tarıma dayalı üretim yaptıklarından, ailenin nüfus sayısı arttıkça aynı iş gereğinden fazla işçi ile yapılmakta ve istatistiklere yansımaya gizli işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Kırın itici ve kentin çekici güçleri kırdan kente göçe ve kentsel emek arzında artışa yol açmakta, emek talebi emek arzına cevap veremeyince de işsizlik sorunu doğmaktadır.

**Şekil 1. Yaş Gruplarına Göre Türkiye Nüfusu (2008–2011)**



Kaynak: TÜİK Nüfus, Demografi, Konut, Toplumsal Yapı İstatistikleri,  
[http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=39&ust\\_id=11](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=39&ust_id=11), 04.04.2012.

Türkiye’de toplam nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan oluşurken, çalışma çağındaki kadınların pek çoğunun ev kadını olması, erkeklere oranla kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması ve geleneksel faktörlerin etkisiyle toplam istihdamın yaklaşık 1/4’ü kadın işgücünden oluşmaktadır. Ayrıca, zaten az olan kadın işgücünün % 50’den fazlası ücretsiz aile işçileridirler. Bu oran erkeklerde yaklaşık % 10’dur. Kadınların işgücüne gittikçe daha çok katılmalarına, kadınların eğitim düzeylerinin artmasına ve ücretsiz kadın aile işçisi sayısının azalmasına bağlı olarak, 1988 yılında % 16 olan ücretli veya maaşlı çalışan kadın işgücünün ücretli veya maaşlı çalışanların genel toplamı içindeki payı 2002 yılında % 21’e çıkmıştır (DİE, 2008: 161).

Emek talebinin yavaş artması, büyük ölçüde, emek faktörü yerine sermaye faktörünün ikame edilmesinden ve yeni açılan işletme sayısının azlığından; yeni açılan işletme sayısının azlığı ise sermaye yetersizliği, kredi olanaklarının zayıflığı, altyapı yetersizliği, vergilerin ve diğer zorunlu kesintilerin yüksekliği, olumsuz beklentiler, spekülasyon eğilimleri ve bürokratik engellerden kaynaklanabilir.

Türkiye’de büyüme oranlarına baktığımızda 2010 yılının ilk çeyreğinde yüzde 11,8’lik büyüme ile Türkiye G-20 ülkeleri arasında en hızlı büyüyen ikinci ekonomi olmuştur (Hürriyet, 2011). Nitekim Türkiye’de işsizliğin yapısı başlığı altındaki grafikler incelendiğinde 2010 yılındaki işsizlik oranı 2009 yılına nazaran azalmış

olduğu görülmektedir. Fakat bu azalma yeterli düzeyde değildir. Türkiye’de işsizlik hala çift haneli rakamlarda (% 12) bulunmaktadır.\*

İşsizlik oranını artıran diğer faktörlerin başında emek piyasasındaki enformasyon eksikliği, kayıt dışı çalışma ve işgücünün gerekli niteliklere yeterince sahip olmaması gelmektedir. Enformasyon eksikliği yüzünden emek arz ve talebi kısa sürede buluşmamakta, iş arama süresi uzamakta, işverenler eksik istihdam veya nitelikleri işe uygun olmayan işçilerle çalışmak zorunda kalabilmektedir. Nitelikleri işe uygun olmayan işçilerin istihdamı verimsizlik, rekabet gücünün ve yeni yatırımların azalması yoluyla tekrar işsizliğe yol açabilmektedir (Şen, 2006).

Kayıt dışı çalışma, yapılan işin yasal olmaması, yasal olsa bile kayıtlı olmaması veya eksik beyan halinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, kayıt dışı çalışanlar, fiilen çalıştıkları halde, işsizlik istatistiklerinde yer almakta ve dolayısıyla işsizlik oranı yüksek görünmektedir. Kayıt dışı çalışma eğilimi genellikle ikinci iş yapanlarda, öğrencilerde, ev kadınlarında, emeklilerde ve yabancı kaçak işçilerde daha güçlüdür.

**Tablo 7. İstihdamdaki Nüfus Ve Kayıt Dışı Çalışanlar**

İstihdamdaki Nüfus ve Kayıt Dışı Çalışanlar (Ağustos/bin kişi)			
	Toplam İstihdam	Kayıt Dışı İstihdam	Kayıt Dışı Oranı (%)
Toplam	24.953	10.828	43,4
Ücretli/Yevmiyeli	15.260	4.010	26,3
İşveren	1.272	292	23
Kendi Hesabına	4.668	3.042	65,2
Ücretsiz Aile İşçisi	3.753	3.485	92,9
Tarım	6.705	5.658	84,4
Tarım Dışı	18.248	5.171	28,3

Kaynak: Sabah.com.tr, <http://w.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/11/08/kayitdisi-istihdam-orani-aciklandi>, 08.11.2011.

OECD geliştirme merkezi raporunda ise kayıt dışı istihdama yeni bir bakış açısı geliştirilmiş ve çalışanları salt kayıtlı ya da kayıt dışı çalışan olarak ayırmak yerine, tamamen kayıt dışı, yüksek derecede kayıt dışı, düşük derecede kayıt dışı vb. sınıflara ayırmıştır. Bu bağlamda, Bangladeş ve Etiyopya gibi ülkelerde erkeklerin

\* Bakınız, Tablo 1.



düşük veya yüksek derecede kayıt dışı çalıştıkları ortaya konulurken, kadınların tamamen kayıt dışı çalıştıkları tespit edilmiştir (Jütting ve diğ., 2008).

Tablo 7’de ise Türkiye’deki kayıt dışı istihdam oranları çarpıcı bir şekilde görülmektedir. İstihdamdaki nüfusun neredeyse yarısı (% 43,4’ü) kayıt dışı çalışmaktadır. Bu durum sağlıklı bir işsizlik ölçümü yapılmasını da engellemektedir.

Son olarak, Türkiye’de işgücünün gerekli niteliklere yeterince sahip olmadığı öteden beri bilinmektedir. Bir ülkede her kademe eğitimde okullaşma oranı arttığı halde işsizlik oranı düşmüyorsa, eğitim sistemi sorunlu demektir. Modası geçmiş ve uygulanabilir olmayan teorilerin tekrarından ibaret bir eğitim sistemi işsizliği azaltamayabilir. Eğitimin işsizliği azaltabilmesi için yenilikçi, bilgi üreten ve bilgiyi işe dönüştüren bir yapıda olması gerekir.

## 1.10. Türkiye’de İşsizlikle Mücadele

### 1.10.1. Türkiye’de Uygulanan Pasif İstihdam Politikaları

Türkiye’de uygulanan pasif istihdam politikaları, işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş kaybı tazminatı olmak üzere altıya ayrılmaktadır. İşverenin işten çıkardıkları işçilere tazminat ödeme yükümlülüğü (kıdem tazminatı), bunlardan en eskisi ve en kapsamlı olanıdır.

İş Kanununun 33. maddesine istinaden uygulanan ücret garanti fonu işverenlerin ödeme aczine düşmesi durumunda işçilerin üç aya kadar olan alacaklarını ödemekte, kısa çalışma ödeneği ise işverenin genel ekonomik kriz ya da bakanlıkça kabul edilebilecek zorlayıcı nedenler sebebiyle kısa çalıştırılan işçinin gelir kaybını gidermektedir. İhbar ve iş kaybı tazminatı ise bireylerin işsiz kalmasının önlenmesinden ziyade işsiz kalan bireyin görebileceği zararları en aza indirmeyi amaçlayan pasif istihdam politikalarıdır.

#### 1.10.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasıyla ilgili yasal düzenleme Türkiye’de, 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla hayata geçirilmiştir. 4447 sayılı Kanun, işsizlik sigortasıyla ilgili uluslararası belgelerde yer alan asgari şartları; işsiz kalan işçiye belirli bir süre “gelir güvencesi”, “yeni bir işe yerleştirmeyi” ve işsizlik dönemi içinde “mesleki eğitimi” içermektedir. İşsizlik sigortası, kanun kapsamına giren sigortalı işçiler için zorunlu

tutulmuş ve ülke düzeyinde uygulanmak üzere 1 Haziran 2002’de yürürlüğe girmiştir (Güney, 2009: 154).

İşsizlik sigortası kanunda “bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak hizmet karşılığı bir iş yerinde çalışırken, çalışma istem, beceri, yetenek ve sağlığında olmasına rağmen işini kaybeden işçilere bir yandan yeni bir iş bulmalarına gayret edilirken bir yandan da işsiz kalmaları nedeni ile uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak ve böylece aile bireyleri ile birlikte yaşamlarını sürdürmelerine imkân sağlamak amacıyla belirli bir süre ve ölçüde yapılan ödenek” (Biçerli, 2009: 484) şeklinde tanımlanmıştır.

İşsizlik sigortasının amacı, bir iş yerinde çalışırken kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak üzere bir gelir sağlamak, sağlık ve analık sigortası primlerini karşılamak ve bu dönemde yeni bir işe girebilmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi sağlamak olarak özetlenebilir.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde; son 120 günü sürekli çalışmış, kendi istek ve kusuru olmaksızın işini kaybetmiş olanlardan; 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile: işsizlik ödeneğinden, sağlık sigortası hizmetlerinden, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetlerinden, mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Alomaliye.com, 2012).

İşsizlik sigortası fonunun kaynağı % 2 işveren, % 1 sigortalı kesintileri ve % 1 devlet payı değerlendirmesinden elde edilen kazanç ve işverenden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden, fonun açık vermesi halinde ise devlet tarafından sağlanacak katkılardan oluşmaktadır (Andaç, 2010).

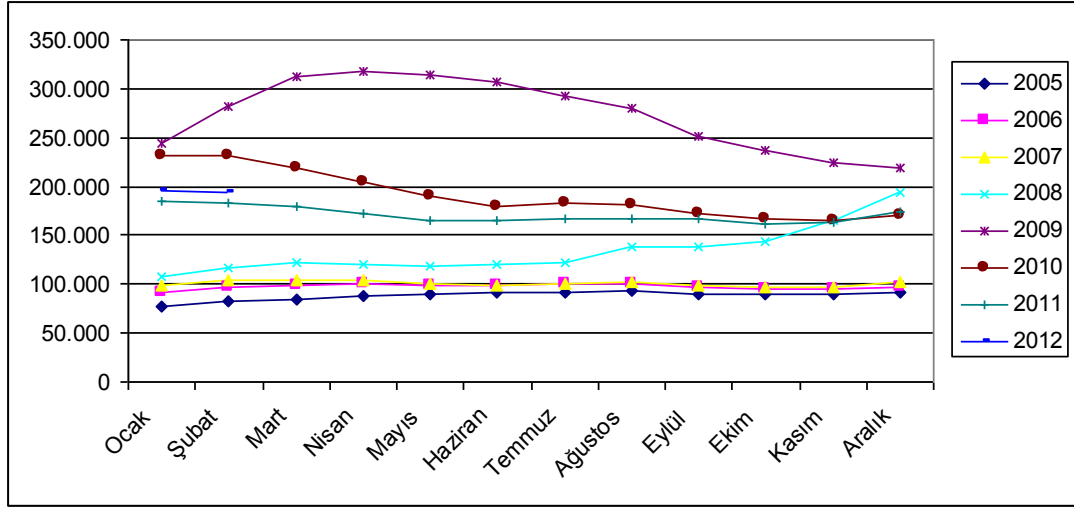
Tablo 8 ve Şekil 2’de 2005 ve 2012 yıllarında işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısı verilmiştir.

**Tablo 8. İşsizlik Ödeneğinden Yararlananlar (2005–2012)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ocak	77.901	92.425	98.032	106.945	244.359	231.829	184.199	196.534
Şubat	83.309	97.076	104.596	116.583	281.882	231.536	182.446	193.861
Mart	84.229	99.133	104.402	121.170	311.513	219.745	179.186	
Nisan	87.394	99.820	103.251	120.572	317.766	204.166	172.643	
Mayıs	89.131	98.731	100.514	119.256	313.860	190.383	164.774	
Haziran	90.952	98.966	99.038	119.730	306.213	180.117	165.299	
Temmuz	91.114	99.664	100.443	121.701	292.947	183.383	166.504	
Ağustos	93.068	101.274	102.107	138.742	279.258	181.099	167.113	
Eylül	90.232	97.646	98.975	138.523	252.112	172.009	167.105	
Ekim	90.221	95.904	96.171	143.419	237.521	167.196	161.529	
Kasım	90.072	94.956	96.705	165.076	223.706	165.900	162.811	
Aralık	90.675	96.597	101.890	193.003	218.493	170.425	174.363	

Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Bültenleri (2012a), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/s\\_2011.aspx](http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/s_2011.aspx), 15.04.2012.

**Şekil 2. İşsizlik Ödeneğinden Yararlananlar (2005–2012)**



Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Bültenleri (2012a), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/s\\_2011.aspx](http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/s_2011.aspx), 15.04.2012.

İŞKUR verilerinden oluşturulan bu tablo ve grafikte işsizlik ödeneğinden yararlananların özellikle 2009 ve 2010 yılları arasında büyük bir artış gösterdiği, 2011 yılında ödenekten yararlananların sayısında azalma olmasına rağmen sayının hala yüksek olduğu, 2012 yılının ilk iki ayında ise işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısında 2011 yılına göre artış olduğu görülmektedir.

### 1.10.1.2. Ücret Garanti Fonu

İş Kanununun 33. maddesine istinaden, uygulanmakta olan bir yapılanmadır. “İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla işsizlik sigortası fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulur. Ücret garanti fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret garanti fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir“ (TBMM, 2012).

Ücret garanti fonundan yararlanmanın işçinin iş kanunu kapsamında olması, işçinin işverenden bir ücret alacağıının bulunması, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi ve işçinin başvurusu olmak üzere dört temel şartı vardır. İşçi 4857 sayılı iş kanunu kapsamında olan işçilerin iş ilişkisinin sürekli veya süreksiz, belirli ya da belirsiz, tam veya kısmi süreli yahut da ödünç veya deneme süreli iş ilişkisi niteliği taşıması da ücret garanti fonundan yararlanmaya engel değildir (Şakar, 2008).

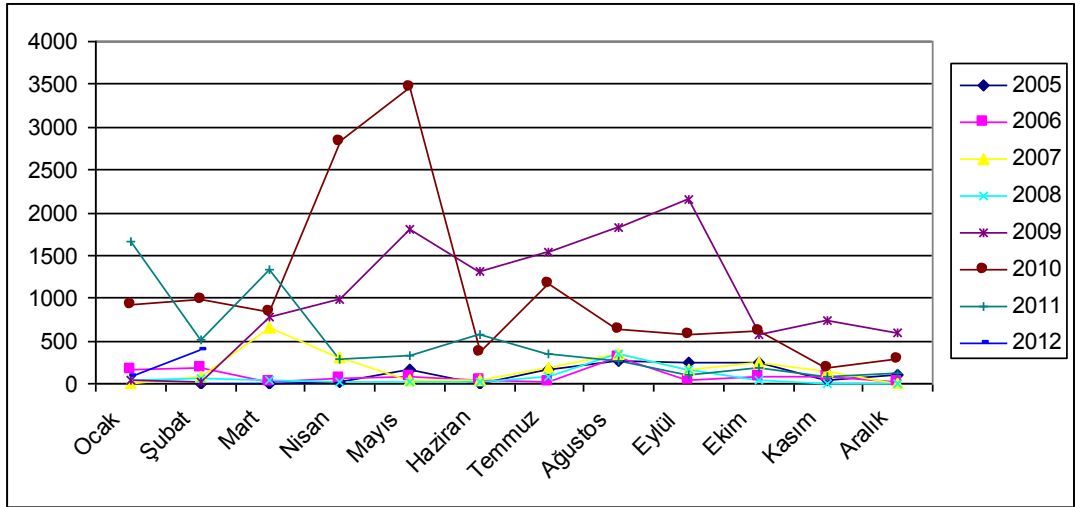
Ücret garanti fonundan yararlanmak için işçinin başvurusu şarttır. Bunun ne zaman yapılacağı hakkında yasal düzenlemelerde açık ve kesin süre bulunmamakla beraber ancak işverenin ödeme aczine düştüğünü gösterir belgelerden birinin edinilmesinden itibaren başvurabileceğini söylemek yerinde olacaktır. Ücret alacağına ilişkin olarak işçi en geç beş yıllık zamanaşımı süresi dolmadan başvuru yapılmalıdır. İşçinin bu fondan yararlanabilmesi için son üç aylık ücret alacağıının varlığını belgelemesi gerekmektedir (Evren, 2005).

**Tablo 9. Ücret Garanti Fonundan Yararlananlar (2005-2012)**

(Bin)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aylar	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı	Kişi Sayısı
Ocak		168	6	36	46	929	1.652	80
Şubat	3	184	74	61	19	980	507	398
Mart	8	26	657	35	784	832	1.335	
Nisan	20	57	305	18	978	2.841	296	
Mayıs	159	78	42	25	1.812	3.464	327	
Haziran	10	44	44	12	1.303	377	577	
Temmuz	165	29	184	88	1.543	1.167	350	
Ağustos	258	300	358	342	1.823	642	266	
Eylül	251	48	160	162	2.155	576	104	
Ekim	254	87	245	34	569	609	184	
Kasım	34	84	144	4	743	194	86	
Aralık	107	29	4	10	596	294	123	
Toplam	1.269	1.134	2.223	827	12.371	12.905	5.807	

Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Bülteni (2012a), <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20Sigortas%C4%B1%20B%C3%BClteni.pdf>, 15.04.2012.

**Şekil 3. Ücret Garanti Fonundan Yararlananlar (2005-2012)**



Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Bülteni (2012a), <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20Sigortas%C4%B1%20B%C3%BClteni.pdf>, 15.04.2012.

Tablo 9 ve Şekil 3'te 2005 ve 2012 yıllarında ücret garanti fonundan yararlananların sayısı verilmiştir. Yine İŞKUR'un verilerinden sağlanan bu grafikte de 2009 ve özellikle 2010 yılında ücret garanti fonundan yararlananların sayısında büyük artış olduğu gözlemlenmektedir. Bir başka ifade ile 2008 yılında yapılan ödeme miktarı

1.071.806,85 TL iken 2009 yılında bu rakam 21.355.594,09 TL olarak, 2010 yılında ise 22.069.354,57 TL olarak gerçekleşmiştir.

### 1.10.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Ülkemizde uygulanan pasif istihdam politikalarından biri de kısa çalışma ödeneğidir. Kısa çalışma ödeneği de çalışanları koruma maksadıyla türetilmiş pasif bir tedbirdir. Kısa çalışma ödeneği İş Kanunumuzda “genel ekonomik kriz ya da Bakanlıkça kabul edilebilecek zorlayıcı nedenler (işverenin kendi kusuru olmaksızın) sebebiyle, işverenin üretimi en az üçte bir oranında azaltmak zorunda kalması ya da üretimi kısmen veya tamamen durdurması hallerinde işçilerin gelir kaybını gidermeyi amaçlamaktadır” (TBMM, 2012) şeklinde tanımlanmaktadır. Ülkemiz uygulamalarında bu ödenek işsizlik sigortası miktarını geçmemektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden ödenen miktar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Ancak bu miktar, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin brütünün yüzde seksenini geçemez. Kısa çalışma ödeneği, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve en fazla üç ayı aşamaz. Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmadan etkilenen işçinin kendisine, çalıştırılmadıkları süreler için her ayın sonuna kadar ödenir (İŞKUR, 2011b).

**Tablo 10. Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlananlar (2005-2012)**

Dönemler	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	21	10.566,00
2006	217	64.398,01
2007	40	22.051,13
2008	650	70.639,73
2009	190.223	162.506.260,69
2010	27.147	39.194.355,77
2011	5.821	4.244.467,49
Oca.12	966	950.287,39
Şub.12	554	765.643,58

Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Bülteni (2011c), <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20Sigortas%C4%B1%20B%C3%BClteni.pdf>, 15.04.2012.

Tablo 10’da kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sayısı ve ödenen miktar belirtilmiştir. Ücret garanti fonu ve işsizlik ödeneğindeki gibi kısa çalışma ödeneğinden yararlananların sayısı da 2009 yılında büyük bir artış göstermiştir.

#### 1.10.1.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren ve kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde mirasçalarına, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen paradır (SÜMER, 2006: 121).

4857 sayılı kanuna göre, kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçinin kıdem tazminatı hakları için 1457 sayılı İş K.14 hükümleri uygulanır (TBMM, 2012).

Kıdem tazminatı almanın başlıca iki koşulu vardır. Kanunda ön görülen koşullardan birincisi iş sözleşmesinin işçi tarafından fesih ile sona ermemiş olması, ikincisi ise işçinin kanunda öngörülen asgari süreler kadar çalışmış olmasıdır.

Kural olarak işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekmektedir. Fakat işçi İş Kanunu md. 24'te sayılan sebeplerden birine dayanarak (sağlık sebepleri, ahlak kurallarına aykırı çalışma koşulları gibi) iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Bunun dışında fesih dışındaki sona erme hallerinden sadece işçinin ölümü kıdem tazminatı almaya hak kazandırır ve işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı mirasçalarına ödenir (TBMM, 2012).

İkinci koşul olarak işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin en az bir yıl sürmüş olması gerekir. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için geçmesi gereken bir yıllık sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Bu tarihten itibaren işçinin bir takvim yılı çalışmış olması kıdem tazminatı alması için yeterlidir (Güven, 2004: 71).

Kıdem tazminatı uygulaması ile devlet işverenin işçiyi işten çıkarmasını zorlaştırarak, işsizliğin artmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı uygulaması ülkemizde uygulanan pasif istihdam politikalarından biri sayılmaktadır.

#### 1.10.1.5. İhbar Tazminatı

İş Kanunu madde 17’de belirtilen bildirimli fesihle tarafların uyması gereken bildirim sürelerine uymaksızın işçi işi bırakıp giderse işverene, işveren işçinin işleriyle ilişkisini keserse işçiye, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında bir tazminat ödemek zorundadır. Buna “ihbar tazminatı” denir (Şakar, 1998: 147).

İhbar tazminatı teknik anlamda bir tazminat değildir. Usulsüz feshe maruz kalan taraf hiçbir zararı olmasa dahi bu tazminatı almaya hak kazanır. Sözleşmeyi fesheden ya da sözleşmesi haklı sebeple (TBMM, 2012) feshedilen tarafın ise ihbar tazminatı almaya hakkı yoktur.

İhbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi işverenin işçiyi işten çıkarmasında bir caydırıcı olmasa da, tarafları bildirim sürelerine uymaya zorlaması açısından hem işçiye yeni iş arama süresi hem de işverene yeni işçi arama süresi kazandırmaktadır. Böylece işgücü piyasasındaki işçi arayan işverenler ile iş arayanların birbirlerini bulmaları daha kısa olmakta ve bu nedenle ihbar tazminatı da pasif istihdam politikaları arasında sayılmaktadır.

#### 1.10.1.6. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme uygulamalarına ilişkin 4046 sayılı kanun gereğince; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere; kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında;

- iş kaybı tazminatı ödenmesi,
- yeni bir iş bulma,
- meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,
- sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması ve işlemlerinin yürütülmesinden,

İŞKUR, görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır (Oib, 2011).



İş kaybı tazminatı ödendiği süre içerisinde İŞKUR, hak sahipleri adına sosyal güvenlik primlerini ilgili kuruluşlara yatırmaktadır. Böylece işten çıkarılan çalışanın sosyal güvenlik kuruluşları ile ilişkisini sürdürmektedir. 4046 sayılı kanunun özelleştirme uygulamalarına ilişkin getirdiği tüm bu uygulamalar işsiz kalan bireyin zararını en aza indirmeye yönelik olması bakımından pasif istihdam politikaları arasında sayılmaktadır (Alabaş, 2007: 110).

### 1.10.2. Türkiye’de Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikalarını dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Meslek kazandırma eğitimleri işsizlere iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda meslek kazandırmayı, girişimciliği teşvik programları işsizlerin kendi işini açmalarını teşvik etmeyi, istihdam sübvansiyonları ise işverenin ücret yükünün hafifletilerek daha fazla işçi istihdam etmesinin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Dördüncü aktif istihdam politikası olan işe yerleştirme yani işe aracılık faaliyeti ise üçüncü bölümde detaylıca açıklanacaktır.

#### 1.10.2.1. Meslek Kazandırma Eğitimleri

Bütün dünyada işsizliğin önlenmesi konusunda eğitimin stratejik bir öneme sahip olduğu genel kabul gören bir gerçektir. İstihdamı arttırmaya yönelik tedbirlerin temelinde işgücünün kalitesini arttırmak ve onlara piyasada ihtiyaç duyulan vasıfları kazandırmak gelmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükseltmek ve istihdam edilebilirliklerini arttırmak amaçlanmaktadır.

Eğitimin özellikle uzun dönemli işsizlik mücadelelerinde en etkili istihdam politikalarından olduğu herkesçe kabul edilmekle beraber bu yöntemin bazı yönlerden negatif etkilerinin de olabileceğini belirten düşünceler bulunmaktadır. Örneğin Karabulut çalışmasında (2007: 59), bir eğitim programına katılan bireyin iş arama faaliyetinin azalacağını söylemektedir.

Türkiye’de mesleki eğitim sistemi, İŞKUR, belediyeler, vakıflar, sivil toplum örgütleri ve işletmeler tarafından uygulanmakta, sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenim gibi bileşenleri bulunmaktadır. Gençlere yönelik çıraklık eğitim programları, Türkiye’de bu çerçevede yürütülen en kapsamlı eğitim programıdır.

Eğitim politikaları konusunda İŞKUR'un özel görevi ise, işgücü piyasası gereksinimleri üzerine yapılan çözümlenmelere dayalı eğitim etkinliklerini yürütmektir. Bu eğitim etkinlikleri gençleri, kadınları, işlerini yitirenleri, işsizlik yardım alanları, özürllüleri ve eski hükümlüleri hedef almaktadır. Eğitim kurslarının kapsamı, sayısı ve hedef grupları, kamu kesimi ile özel kesimden temsilcilerin oluşturdukları İl İstihdam Kurulları tarafından belirlenmektedir (Alabaş, 2007: 97).

Aşağıdaki tabloda 2002 ve 2008 yılları arasında İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme faaliyetlerine ait veriler gösterilmektedir.

**Tablo 11. İşgücü Yetiştirme Faaliyetleri (2002-2008)**

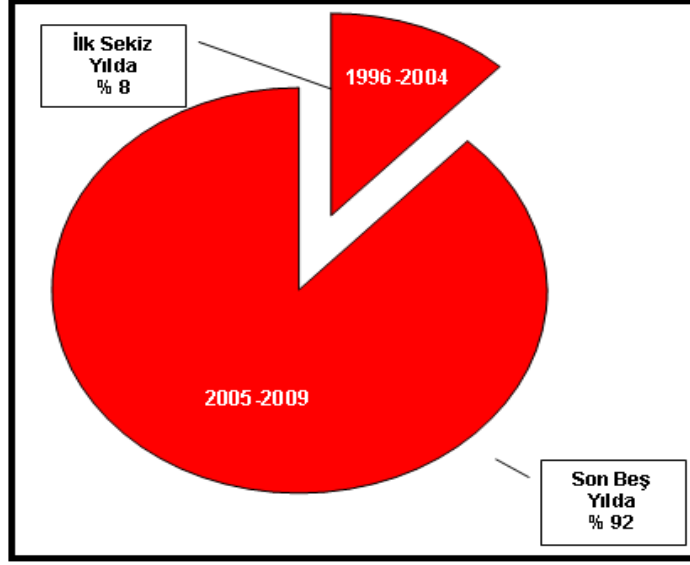
	İstihdam Garantili	Kendi İşini Kuracaklara	Özürllülere Yönelik	E.Hükümlülere Yönelik	İşsizlik Sigortası Kapsamında	Genel Toplam
	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı
2002	486	200	262	182	367	3868
2003	374	341	241	358	167	12137
2004	191	578	302	402	168	8024
2005	579	448	1.710	1.402	1.379	11473
2006	5.025	648	3.047	2.019	1.687	14321
2007	9.327	1.698	7.880	6.188	4.329	32691
2008	8.666	4.622	3.582	3.916	6.839	32206
Top.	24648	8535	17024	14467	14936	114395

Kaynak: İşgücü Yetiştirme Kursları (2011a), [http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statisgucuyetisti\\_rmekursl](http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statisgucuyetisti_rmekursl) , 04.04.2011.

Tablo 11'e bakıldığında İŞKUR'un düzenlediği işgücü yetiştirme eğitimlerine katılımın son yıllarda büyük bir artış gösterdiği görülmektedir. Bu durum işgücünün eğitime verilen önemin gittikçe arttığının göstergesidir.

Şekil 4'te ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan İSMEK'in mesleki eğitim kursuna katılan kişi sayısı yıllar itibariyle gösterilmektedir. 1996'dan 2009'a kadar olan tüm katılımcılar bir daire grafiğinde gösterildiğinde 1996 ile 2004 yılları arasındaki katılımcıların daire dilimi, toplam daire diliminin sadece % 8'i olurken, 2005–2009 arası katılımcıların toplam daire diliminin % 92'sini oluşturduğu görülmektedir.

**Şekil 4. Yıllara Göre Kursiyer Sayısı [İSMEK] – ( 1996–2004 & 2005–2009)**



Kaynak: İSMEK Yayınları, <http://ismek.ibb.gov.tr/portal/yayinlarimiz.asp>, 22.07.2011.

İSMEK, ilk sekiz yılda toplam 67.383 kursiyere eğitim vermiş iken son dört yılda 740.000'den fazla yeni kursiyere ulaşmıştır. Kursiyer sayısının artışında kurs verilen branş sayısındaki artışın da etkisi vardır. İlk açıldığı yıl olan 1996'da sadece 3 branşta eğitim veren İSMEK bugün itibariyle 123 branşta eğitim vermektedir (İSMEK, 2011).

Son olarak tüm bu uygulanan eğitim programlarının yanında devlet meslek lisesi ve meslek yüksek okulu eğitimine de önem vermelidir. Özellikle meslek liseleri ve meslek yüksek okullarında açılacak programlar piyasa şartlarını iyi analiz ederek belirlenmeli, piyasada geçerliliğini yitirmiş olan meslek lisesi programları kapatılmalıdır.

#### 1.10.2.2. Girişimciliği Teşvik Programları

İşsizliği azaltmada kullanılan aktif istihdam politikalarından biri de işsizlerin iş kurmaya teşvik edilmesidir. 1990'lı yıllarda işsizlik oranının Avrupa ülkelerinde yüksek olmasıyla, girişimciliğin teşvik edilmesi etkin bir istihdam politikası olarak kullanılmaya başlanmıştır.

İşsizlerin kendi işlerinin kurulmasının teşvik edilmesi, bu amaçla teknik yardım ve düşük faizli kredi sağlanması, girişimcilik eğitimi verilmesi, yeni bir işletme kurabilmek için gerekli prosedürün daha kısa bir sürede tamamlanmasının

sağlanması, girişimciliği engelleyen hukuki ve idari düzenlemelerin, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından önemli sorun teşkil eden muhasebe ve vergi prosedürlerinin basitleştirilmesi, girişimcilik kültürünün oluşturulması, girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler arasında sayılabilir (Karaduman, 2006: 205).

Bu kapsamdaki eğitim programlarında girişimci adayı, bir iş kurarken nelere ihtiyacı olacağı, ne gibi ön çalışmalar yapması gerektiği (fizibilite çalışması, iş planı hazırlanması gibi) konusunda bilgilendirilmektedir. Adaylardan iş planı oluşturulmaları istenilerek ön araştırma ve analizlerde kendilerine yardımcı olunmaktadır (Karabulut, 2007: 74).

Türkiye’de girişimcilik eğitimleri İŞKUR ve KOSGEB tarafından verilmektedir. Girişimcilik eğitimi alacak kişiler, 18 yaşını tamamlamış, en az ilköğretim mezunu veya iş kurmak istediği alanda geçerli sertifikası/belgesi olan işsizler arasından eğitim durumları, mesleki deneyimleri, mali yeterlilikleri gibi kriterlere göre belirlenir (Bulut, 2010: 106).

Son olarak girişimci yetiştirme programlarının sadece işsizlere yönelik olmadığını belirtmek gerekir. KOSGEB girişimcilik destek programının yanında genç girişimci yetiştirme programını da yürütmektedir. Bu programın amacı; üniversite öğrencilerini kendi işlerini kurmaya yönlendirmektir. Böylece, üniversitelerde girişimcilik kültürünün oluşturulmasına çalışılmaktadır.

### 1.10.2.3. İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam sübvansiyonlarının amacı, ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde, işgücü piyasasında iş bulma şansı çok az olan işsizlerin istihdam olanaklarının arttırılmasıdır. Bu amaçla devlet bu gruptaki kişilerin işgücü maliyetlerini azaltmaktadır. Devlet bunu ücret yapısını değiştirerek ya da ücret üzerindeki vergi yükünü azaltarak gerçekleştirebilir.

Sübvansiyonların istihdamı arttırmaya yönelik etkinliği bu sübvansiyonların türüne ve uygulanacağı iş piyasasına bağlıdır. Sübvansiyonun uygulanacağı grubun geniş olması maliyetleri arttırırken dar olması da işverenlerin programa olan ilgisinin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu tür sübvansiyonlar başlatılıp ekonominin genişleme dönemi gelip kaldırılmak istendiğinde çeşitli baskı grupları tarafından

uygulamanın devamı yönünde baskı oluşturulduğu görölmektedir (Karaduman, 2006: 204).

Türkiye’de de istihdamı teşvik amacıyla çıkarılan yasa ve uygulanan teşvik programları bulunmaktadır. Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen kalkınmada öncelikli illerde uygulanan ve işverenlerin payına düşen sosyal sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesini öngören 4325 sayılı yasa, ölkemizdeki istihdam sübvansiyonlarına örnektir.

## **BÖLÜM 2: İŞE ARACILIK**

### **2.1. İşe Aracılık Kavramı**

İşe aracılık faaliyeti, “iş arayana iş ve işçi arayana işçi bulma, iş arayanlarla işverenleri iş ilişkilerinin kurulmasına yönelik olarak bir araya getirme faaliyeti” olarak tanımlanabilir (Selek, 2005: 14). İşe aracılığın özü, eşleştirme işlemidir. Bu işlemin amacı, iş arayanların meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara uygun kişilerin seçilmesidir. Bir başka tanımla istihdamda aracılık, işverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını karşılayan eşleştirme sistemidir (Erkan, 2008: 6).

İşe aracılığın ilk örneklerinden biri, Antik Sümer’de işçi ve köleleri kaydedip arazilere geçici çalışmaları için gönderen tapınak rahipleri ve köleler arasında görülmüş, tarih boyunca kendi istekleriyle ve ücret karşılığında çalışan insanların varlığı sürdükçe bunlara aracılık yapan kurumların varlığı da beraberinde gelmiştir (Sayın, 2002: 15).

Sanayileşmenin artması ile daha fazla işçiye ihtiyaç duyulması, istihdam ilişkilerinin yeniden şekillenmesini beraberinde getirmiş, büyük çaplı imalat sanayi işyerlerinde, güçlü sendikalara ve toplu pazarlık sistemlerine dayalı yeni bir istihdam piyasası ortaya çıkarken, bu durum sosyal korumanın daha belirgin olduğu kamunun işe aracılığını ön plana çıkarmıştır.

Türkiye’de işe aracılığın temelleri ise Selçuklu ve Osmanlı döneminde Anadolu’da yaşayan Türkmenlerin yerleşik hayata geçmelerini sağlamak amacı ile kurulan Ahilik örgütlenmesiyle başlamıştır (Wikipedia.org, 2011). Ahi örgütünde, sanatkâr işyerlerine yerleştirilen gençler yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile işe yetiştirilmiş, böylece çırağa ihtiyacı olan sanatkâr ile işe ihtiyacı olan kişiler bir araya getirilerek işe aracılık faaliyeti gerçekleştirilmiştir (Solak, 2009: 18).

Cumhuriyet döneminde sanayileşmenin de etkisi ile dünyadakine benzer bir süreç ülkemizde de yaşanmış, daha fazla ücretli çalışana duyulan ihtiyaç ve sendikalaşmanın işçi tabanına yayılması süreci kamu istihdam hizmetlerini daha yoğun olarak kullanılabilir hale getirmiştir.

Günümüzde ise işletmelerin en önemli faktörünün insan kaynağı olduğu ve organizasyonun verimliliğinin büyük ölçüde insan kaynağının verimliliğine bağlı olduğu hem dünyada hem de ülkemizde genel kabul gören bir gerçektir. Sendikalaşma oranının düşmesi, eğitilmiş beyaz yaka personelin hızla artması, internetin yaygın bir şekilde kullanılmaya başlaması vb. nedenler kamu istihdam hizmetleri ile birlikte özel istihdam hizmetlerinin de kullanılmasına ve yasallaştırılmasına zemin hazırlamıştır.

Kısacası işe aracılık faaliyetleri, kamu istihdam kurumları tarafından yürütülen işe aracılık faaliyetleri ve özel istihdam kurumları tarafından yürütülen işe aracılık faaliyetleri olarak ikiye ayrılır. Bu kurumların hizmetleri, işsizlik seviyesinin yüksek olduğu ekonomik kriz dönemlerinde iş arayanlarla işverenlerin eşleştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

## 2.2. Kamunun İşe Aracılığı: Kamu İstihdam Kurumları

Kamu istihdam kurumları; iş arayanlara uygun iş ve işçi arayanlara uygun işgücü bulmada yardımcı olmak üzere, devlet tarafından yönetilen ve kar amacı gütmeyen kamu kuruluşlarıdır (Bilgin, 2007: 9). Bu kurumların temel görevi, iş ve işçi taleplerini kaydederek bunları eşleştirmek ve emek piyasasında denge kurmaktır. Sisteme önce boş işler tanımlanır sonra iş arayan kişinin yetkinliklerine uygun işler araştırılır ve bu kişi uygun bir iş olması halinde işverene yönlendirilir.

Kamu istihdam kurumları iş ve işçi bulma hizmetinin yanı sıra mesleki konularda danışmanlık yapmak, işgücüne vasıf kazandırmak, iş piyasası ile ilgili programları hazırlamak, bu programları uygulamak, işsizlik sigortasını yönetmek ve işsizlik ödeneklerini ödeme hizmetlerini de yürütür (Fırat Yöney, 2001).

Dünyada kamu istihdam kurumlarının kurulmasından, ilk kez 1919 tarihli İşsizlik Hakkında 2 Numaralı ILO Sözleşmesi'nde bahsedilmiştir. 1948 tarihli İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme ile de sözleşmeyi onaylayan ülkelere, ücretsiz istihdam hizmeti sağlayan kamu istihdam kurumu kurma yükümlülüğü getirilmiştir. 1949 tarihinde ise birçok ülke, Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme'nin ikinci kısmını onaylayarak "ücretli özel iş bulma bürolarının kapatılması ve istihdam hizmetlerinin kamu görevi olarak ücretsiz olarak yerine getirilmesi"ni kabul etmiştir (Öğüt, 2007: 6).

Günümüzde ise bu sözleşme yerini, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin veren ve kamu istihdam kurumlarının özel istihdam büroları ile işbirliği içinde faaliyet göstermesini öngören 1997 tarihli 181 Sayılı Sözleşme'ye bırakmıştır.

### 2.2.1. İşe Aracılığın Kamu Faaliyeti Olma Nedenleri

İş ve işçinin bulunduğu işgücü piyasasında aracılık hizmetlerinin bir tek özel istihdam büroları tarafından gerçekleştirilmesi, istihdam hizmetinin sadece piyasa olayı gibi görülmesi riskini doğurmaktadır. Bu nedenle, özel istihdam kurumlarının ilgisini çekmeyen uzun süreli işsizler ve vasıfsız, mesleki eğitime muhtaç işçiler konusunda çalışma yapılabilmesi için istihdam hizmetlerinin kamu tarafından da yürütülmesi gereken bir faaliyet olduğu genel kabul gören bir görüştür (Pul, 2006: 18).

Ayrıca kamunun etkin bir istihdam ve eğitim politikası uygulayabilmesi için işgücü piyasasındaki boş işler, bunların özellikleri ve yapılan yerleştirmeler konusunda bilgi sahibi olması zorunluluğu kamunun istihdama aracılık uygulamalarının içinde olması gerekliliğinin bir diğer nedenidir.

İstihdam hizmetlerinin kamu faaliyeti olma nedenleri başlıklar altında açıklanmaya çalışılırsa bu nedenler; ahlaki nedenler, ekonomik nedenler, hukuki nedenler ve insan kaynağı eğitim politikasının gerekli kıldığı nedenler olarak sıralanabilir.

#### 2.2.1.1. Ahlaki Nedenler

İşe aracılığın kamu faaliyeti olma nedenlerinden en önemlisi iş arayanların işçi komisyoncuları tarafından sömürülmesini engellemek ve iş piyasasındaki ahlaki standartları yükseltmektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 84).

İş arayan kişilere yüksek bir komisyon karşılığı iş bulmaya çalışan kişi veya özel bürolar gerek toplumlara, gerekse iş piyasalarına olumsuz etkiler yapacak uygulamalara imza atabilmekte, piyasanın bazı alanlarını elinde tutan özel bürolar, tekel yaratarak ve çoğu kez de ahlaki normlara aykırı yöntemlerle işe yerleştirme faaliyetlerini yürütebilmektedirler. Tüm bu ahlaki nedenler istihdam hizmetinin kamu faaliyeti olmasında büyük rol oynamıştır.



### 2.2.1.2. Ekonomik Nedenler

İstihdam hizmetlerinin kamu faaliyeti olma nedenlerinden bir diğeri de ekonomik nedenlerdir. Ülkedeki işgücü piyasasının düzenlenmesinin istihdamı arttıracığı düşünüldüğünde, bu durumun ülke ekonomisi için büyük bir kazanç olduğu söylenebilir. Ayrıca istihdam hizmetlerinin düzenlenmesi ülkedeki işsizlerin sayısının ve yapısının belirlenmesini sağladığından, bu durum hükümetlerin istihdam konusundaki makro ekonomik politikalarına yol gösterici olmaktadır.

Tüm bu nedenlerle, kamu istihdam büroları işgücü piyasasının esnek ve doğal işleyişini sektörler, meslekler ve bölgeler itibariyle sağlayabilmek ve uzun dönemde kamu yararını dikkate alacak biçimde yönetebilmek için gereklidir (Gedik, 2003: 13).

### 2.2.1.3. Hukuki Nedenler

İstihdam hizmetlerinin devlet faaliyeti olması hukuki nedenlerle de ilişkilendirilebilir. Çalışma hakkının en temel insan haklarından olduğu öteden beri kabul edilmektedir ve birçok ülkenin anayasasında yer almaktadır. Ayrıca bu durum sosyal hukuk devleti olmanın da bir gereği olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle işe yerleştirme sadece kar amacı güden özel kuruluşlara bırakılmak istenmemiş, aynı zamanda bir kamu hizmeti olarak yürütülmesi gerekliliği kabul edilmiştir (Pul, 2006: 20).

### 2.2.1.4. İnsan Kaynağı Eğitim Politikasının Gerekli Kıldığı Nedenler

Kamu yönetimleri etkin bir istihdam politikası ortaya koyabilmek için insan kaynağını piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda eğitmek zorundadır. Dolayısıyla, işgücü piyasasındaki boş işler, bunların özellikleri, yapılan yerleştirmeler konusunda bilgi sahibi olmak amacıyla, piyasa kamunun işe aracılık uygulaması içinde olmasını gerektirmiştir (Bilgin, 2007: 11).

Ayrıca insan kaynağının eğitiminin devlet eliyle yapılması, kar ve çıkar amacı gütmemesi açısından da önemlidir. Bu şekilde piyasa koşulları daha tarafsız olarak analiz edilebilmekte işgücünün gerçekten ihtiyaç duyduğu eğitim gerekleri tespit edilerek, sağlanabilmektedir.

## 2.2.2. Kamu İstihdam Kurumlarının İş Piyasasında Değişen Yeri ve Önemi

Teknolojideki değişimler, işgücü ve çalışma biçiminin yapısını değiştirmiş, vasıf gerektiren işlerin sayısı artarken bu tür işleri yerine getirecek insan gücüne duyulan ihtiyaç da artmıştır. Kamu istihdam kurumlarının özellikle uzun süreli işsiz olan vasıfsız işgücüne yönelik çalışmalar üzerinde yoğunlaşması, vasıflı işgücü taleplerine cevap vermekte zorlanmasına neden olmuştur.

Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasındaki bu değişime ayak uydurmakta zorlanması istihdam hizmetlerinde kamu tekeli ilkesinin değişmesinde etkili olmuş, böylece özel istihdam büroları ve danışmanlık faaliyetleri işgücü piyasasındaki bu boşluğu doldurmak üzere faaliyete başlamıştır.

## 2.3. Özel Sektörün İşe Aracılığı: Özel İstihdam Büroları

ÖİB kavramı değişik kaynaklarda “ücretli özel istihdam büroları”, “özel istihdam hizmetleri”, “özel bürolar”, “özel istihdam acenteleri” şeklinde de kullanılmaktadır. Fakat ILO’nun, bu kurumları işaret etmek için “Private Employment Agencies (PREA)” kavramını kullanması ve uluslar arası literatüre uyumlu ortak bir kavram olması açısından “özel istihdam büroları” kavramı kullanımı daha yaygındır (Sayın, 2002: 132). ÖİB, özel hukuk kurallarına bağlı olarak faaliyet gösteren, sözleşme çerçevesinde ve belirli bir ödeme karşılığında istihdam imkânlarına ulaşmayı ve mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak ya da boş işleri doldurmak amacıyla müşteri kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir (Dereli, 1994: 70).

Bu tanımın yanı sıra farklı kaynaklara göre ÖİB; “özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan kuruluşlar”(Ekin, 2001: 58), “istihdam hizmetini temel ya da ikincil bir uğraş olarak seçmiş, kar amacı güden veya gütmeyen, bir iş sözleşmesi ile bireyleri uygun işlere yerleştiren, işletmelere ihtiyaç duydukları nitelikte personel tedarik eden ve gerektiğinde onlara mesleki eğitim de veren özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar”(Çöpoğlu, 1995: 20), “hizmet işletmesi olarak işgücü piyasalarında boş işlerle iş arayanları karşı karşıya getiren ve bunu kâr amaçlı olarak gerçekleştiren özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar” (Aydın, 1997: 149) olarak da tanımlanabilmektedir. Ayrıca işe yerleştirme faaliyeti sürdüren geçici iş bulma

kuruluşları, eleman kiralama şirketleri ile işçilere iş arama teknikleri konusunda eğitim ve destek sağlayan şirketler de ÖİB kapsamına girmektedir (Sayın, 2002: 133).

1949 tarihli 96 Sayılı ILO sözleşmesi, özel istihdam bürolarını kar amacı güdüp gütmemeleri ayrımını esas olarak tanımlamıştır. Buna göre kar amacı güden iş bulma büroları “doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak tarafların herhangi birinden maddi bir karşılık temini amacıyla, bir işçiye iş ya da bir işverene işçi bulmak konusunda faaliyet gösteren her şahıs, şirket, kurum, acente veya diğer herhangi bir kuruluş ve sadece veya esas olarak işçilerle işverenler arasında aracılıkla uğraşan iş bulma servisleri”dir (Selek, 2005: 36).

Temelde iki özellik ÖİB’yi kamu istihdam bürolarından ayırır. Birinci fark bu kuruluşların hukuki statülerinden doğmaktadır. ÖİB, esas olarak özel hukuk hükümlerine bağlı olarak faaliyette bulunmaktayken, kamu istihdam büroları bir devlet kurumu olması dolayısıyla kamu hukuku hükümlerine bağlıdır. İkinci önemli ayrım ise istihdam hizmetinin ücret karşılığı olup olmaması ayrımıdır. Kamu istihdam büroları istihdam hizmetlerini tamamen ücretsiz kamu yararına vermekteyken, ÖİB aracılık faaliyetlerinden ücret almaktadır. Fakat burada ÖİB’nin istihdam hizmeti sağlarken alacakları ücreti kimden alacakları konusu önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. ÖİB’nin iş arayandan herhangi bir ücret almaması sistemin temel kuralını oluşturmaktadır. Söz konusu bürolar alacaklarını işverenlerden sağlamaktadırlar (Erkan, 2008: 16).

### 2.3.1. Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi

Özel istihdam bürolarının gelişimi iş piyasasındaki ve çalışma hayatındaki yeniliklere paralel olarak ortaya çıkmıştır. Bu büroların gelişim sürecine baktığımızda, genellikle dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve belediyelerin iş ve işçi bulmaya aracılık ettiği görülmektedir (Ekin, 2001: 91). Bu aracılığın iş bulma faaliyetine girmesi ise işçi simsarlarının bu hizmeti kötüye kullanmasından sonra gündeme gelmiş, 1929 Dünya Bunalımı ve İkinci Dünya savaşı sonrası, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı sistemlerinin ön plana çıkmasıyla beraber, hem kamu hem de özel istihdam bürolarının önemi giderek artmıştır (TİSK, 1995: 7).

Bilinen ilk ÖİB 19. yüzyılın başlarında ABD’de ortaya çıkmıştır. Tomas Martinez, 1976 tarihli “İşgücü Pazarı: Özel İstihdam Bürolarının İncelenmesi” adlı kitabında, 1819 yılında yayınlanmış “Protestan İşverenlerin ve İşçilerin Bürosu” isimli kitaptan alıntı yaparak en eski ÖİB’nin bu dönemde faaliyet gösterdiklerini belirtmiştir (Allbusiness, 2011).

Özel istihdam büroları için 1949 yılı bir dönüm noktası olmuş, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine ilişkin yasağı kaldıran ve kurulmalarını ülkelerin tercihine bırakan 96 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Asrın sonlarına gelindiğinde ise, ÖİB hızla çeşitlenmiş, çağın araçlarını kullanmaya başlamış, özellikle internet boyutuyla yeni yapılaraya yönelmiş ve 1997 yılında çıkarılan 181 Sayılı Sözleşme ve buna bağlı olarak çıkarılan Tavsiye Kararıyla çağın dönüşümlerine çok daha uygun yeni bir yapıya kavuşmuştur. Tüm bunların sonucunda modern iş piyasalarında ÖİB’nin önemi hakkında hızlı bir değişim gözlenmiştir. Bu değişim, 1980’lerde başlamış ve aşağıda nedenlerine detaylıca değineceğimiz gibi ÖİB’nin önemini arttırmıştır.

### 2.3.2. Özel İstihdam Bürolarının Yasal Statüleri

Özel istihdam bürolarının yasal statüleri, kamu otoritesi ve müşterileri karşısındaki yasal statüleri olmak üzere iki başlıkta incelenebilir.

#### 2.3.2.1. Kamu Otoritesi Karşısındaki Yasal Statüleri

- Birinci sistemde, özel istihdam bürosu, diğer ticari teşebbüsler gibi ticaret siciline kaydolma ve faaliyetlerini vergi dairelerine bildirmek suretiyle yasallık kazanırlar. Bu sistem, uzun zamandır ABD ve 1990 yılından itibaren Danimarka, 1993 yılından itibaren İsveç’te uygulanmaktadır.
- İkinci sistemde büro, Çalışma Bakanlığı’nca tescil edilir ve faaliyetleri konusunda Bakanlığın denetimine tabidir. Bu sistem, Brezilya, Kolombiya ve İngiltere’de uygulanmaktadır.
- Üçüncü sistem; yetkili büro statüsü, olarak adlandırılan, 96 sayılı sözleşmede öngörülen lisans statüsüdür. Bu sistemde, büro faaliyette bulunmak için, denetleme yetkisine sahip yetkili makamdan mesleki faaliyet hakkının tanınmasını ister. Yetkili makam tarafından belirli kriterleri taşıması şartıyla, büroya çalışma lisansı verilir. Çalışma lisansı yürürlükteki kuralların ihlali durumunda her zaman geri alınabilir. Türkiye, Avusturya,

İsviçre ve 96 sayılı sözleşmenin üçüncü kısmını onaylayan diğer bazı ülkelerde bu sistem uygulanmaktadır.

- Dördüncü sistem; imtiyaz alan büro statüsü olarak adlandırılan sistem olup, işe yerleştirmede devlet tekeli öngören ülkelerde uygulanır. Kamu makamları, kazanç amacı gütmeyen bu büroları, özel alanlarda veya özel müşteri çevreleri için yetkilendirilebilir. Kamu makamları, büronun hak ve borçlarını belirler ve de denetler. İmtiyaz, yükümlülükler aykırılık durumunda kaldırılabilir.
- Beşinci sistem; hükümetçe sözleşme esasına göre çalıştırılan büro statüsü olarak adlandırılan sistem olup, Fransa'da uygulanmaktadır. Bu sistem, sözleşme esasına dayanır. Kamu makamları, özel büroyla bu büroların, hakları ve sözleşmenin feshi şartlarını da içeren bir sözleşme yaparak, özel büroların belirli işçi kesimleri, belirli bir bölge veya sektör için sınırlı sürede yardımlarını sağlar (Ekin, 2001; Selek, 2005; Ögüt, 2007).

### 2.3.2.2. Müşterileri Karşısındaki Yasal Statüleri

- Birinci sistem aracı statüsüdür. Aracı statüsünde hizmet veren bürolar, geleneksel simsarlık ilişkisi çerçevesinde, iş arayanla işçi arayanı bir araya getirip aralarında iş sözleşmesi kurulmasına aracılık eder. Ücret karşılığı hizmet veren özel istihdam bürolarının, yurt dışında hizmet sağlayan ve ayrıca yabancı işçilere istihdam sağlayan büroların temelinde bu özellik yer almaktadır.
- İkinci sistem hizmet edimini üstlenme statüsüdür. Bu çalışma biçiminde özel istihdam bürosu, hizmetten yararlanacak işletmelerde çalıştırılmak üzere işçilerle iki taraflı hizmet edimi sözleşmesi bağlamaktadır. Buna göre, işçinin ücreti sadece verilecek hizmetin sonucuna göre değil, sağlanacak hizmetin süresine bağlı olarak da büro tarafından ödenecektir. Bu çalışma biçimi, geçici iş büroları, yönetici arama büroları veya şirket arasındaki ilişkilerin kurulduğu yasal yoldur. Konusu, bir hizmet edimini üstlenmek olan sözleşmeler, büroyla, münferit özel kişiler arasında iş arama danışmanlıklarında olduğu üzere bir bağ da kurulabilir. Bu durumlarda müşteriler münferit işçilerdir.
- Üçüncü sistem vekalet statüsüdür. Bu durumda özel istihdam bürosu temsilci sıfatını üstlenir. Bu durum, büronun müşterisi işletme veya işçi tarafından bazı yetkilerin devredildiği sözleşmelere uygulanır. Burada müşteri, üçüncü kişi ile yasal açıdan kendisini bağlayacak sözleşme hakkını büroya devretmektedir. Dolayısıyla, işçi iş görme yükümlülüğünü, işletme de üçüncü kişilerle sözleşme yapma haklarını büroya

devretmektedir. Kariyer yönetimi büroları müşterileri ile olan ilişkilerini bu temelde yürütmektedirler.

- Dördüncü sistem taşeron statüsüdür. Taşeron statüsünü üstlenen özel istihdam büroları, işletme ile sadece belirli bir hizmetin sağlanmasına yönelik değil, aynı zamanda sürekli olarak bir mal veya hizmetin teminini öngören ya da özel bir görevin yapılmasını esas alan bir anlaşmanın tarafı olurlar. Son zamanlarda giderek sözleşmeli işçi çalıştırmaya kayan geçici iş büroları ile kullanıcı işletmeler arasında taşeron ilişkisi görülebilir.
- Beşinci sistem işveren statüsüdür. Bu durumda özel istihdam bürosu, bir taraftan doğrudan doğruya işçi ile bir iş sözleşmesi imzalamakta; diğer taraftan da bir görev ya da işletme sözleşmesi nedeniyle müşteri kuruluşlarla ilişki kurmaktadır. Bu çalışma biçiminde, büro ve işçiyi çalıştıran işletme, işverenin geleneksel yükümlülüklerini paylaştıklarından, büro işçi karşısında “birlikte işveren” olarak davranmaktadır. Üç taraflı sözleşme ilişkisinin söz konusu olduğu bu durum, çoğunlukla geçici iş büroları, sözleşmeli işçi kuruluşları ve personel kiralama büroları ile müşterileri arasındaki ilişkilerde geçerli olmaktadır (Selek, 2005: 53 ; Türkmen, 1998: 208 ; Ögüt, 2007: 20 ; Sayın, 2002: 174).

### 2.3.3. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birinci Dünya Savaşı sonrasında imzalanan Versay Antlaşması'nın 13. bölümünde bulunan çalışma koşulları ile ilgili sözleşme gereğince tam istihdam seviyesini yakalamak, işsizliği önlemek ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla 1919 yılında kurulmuştur.

ILO tarafından yayınlanan karar ve sözleşmeler önemli dünya olaylarından veya birçok ülkeyi ilgilendiren ekonomik ve sosyal olaylardan sonra gelmiştir. Pek çok ülkede tekeli bir istihdam hizmeti sunulurken özel istihdam büroları ile ilgili imzalanan sözleşmeler, özel istihdam bürolarının faaliyetlerindeki çeşitlilik ve gelişmelerinin etkisiyle ülkeleri liberal ekonomik yapıya yakınlaştırmıştır (Pul, 2006: 67).

#### 2.3.3.1. İşsizlik Hakkındaki 2 Numaralı Sözleşme

Çalışma Konferansı tarafından Washington'daki 1919 yılı toplantısında kabul edilmiş bulunan 2 numaralı sözleşme, işsizliği önlemek ve sonuçlarına çözüm getirmek amacıyla oluşturulmuştur.

Sözleşmenin birinci maddesine göre sözleşmeyi kabul eden ülkeler üç ayı geçmemek şartıyla ve mümkün olan en kısa süre aralıklarla, işsizliğe karşı savaşma konusunda aldıkları tedbirleri, her türlü istatistikî ve diğer bilgileri ILO'ya göndermekle yükümlüdür.

Sözleşmenin ikinci maddesinde ise, sözleşmeyi onaylayan ülkelerin merkezi makamın kontrolünde resmi, parasız bir iş bulma bürosu kurması öngörülmektedir. Ayrıca aynı maddenin ikinci bendinde, özel istihdam bürolarının piyasada yer alması durumunda bu durumun ülke menfaatine ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre ulusal bir plan çerçevesinde kontrol edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla bu sözleşmede resmi ve parasız bir iş bulma kurumunun kurulması gerekliliğinin yanında, devletin denetimine tabi özel büroların kurulması da mümkün görülmüştür (ILO, 2011a).

Fakat ILO aynı yıl kabul ettiği 1 numaralı tavsiye kararında ise özel istihdam bürolarının kurulmasını engelleyen, devlet tekeli öngören hükümler kabul etmiştir (ILO, 2011b).

### 2.3.3.2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki 34 Numaralı Sözleşme

8 Haziran 1933 yılında Cenevre'de kabul edilen 34 numaralı sözleşme, özel istihdam bürolarınca iş arayanların sömürülmesini önlemek ve aracılık eden kurumların karlarını maksimize etmek için bu hakkı kötüye kullanmasını engellemek gayesi taşımaktadır. Bu amaçla iş aracılık hizmeti işsizleri ve çalışanları korumak amacıyla devlet tekeline verilmek istenmiştir.

Bu sözleşmeye göre ücretli iş bulma büroları kazanç gayesi takip eden ve kazanç gayesi takip etmeyen bürolar olmak üzere ikiye ayrılmış ve kazanç gayesi ile hareket eden büroların belirli bir geçiş dönemini takiben üç yıl süre ile kapatılması öngörülmüştür. Ancak bazı istisnalar getirilerek çeşitli sanat ve meslekler alan dışı bırakılmıştır.

Sözleşmede kazanç gayesi takip etmeyen iş bulma büroları yasaklanmamış; ancak uygulaması gereken bazı esaslar tespit edilmiştir. Buna göre ücretli istihdam büroları ülkenin yetkili makamlarından izin alacaklar ve yetkili makamlarca bu tür büroların masrafları dikkate alınarak tespit edilen tarifeden daha yüksek para almayacaklardır (Pul, 2006: 70).

### 2.3.3.3. İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 Numaralı Sözleşme

İş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki 88 numaralı sözleşme, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelerden sonra 17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme bir yasaklama getirmekten çok bu alanda devletin yükümlülüklerini belirlemeye yöneliktir. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler tam istihdamı sağlamak amacıyla parasız hizmet veren kamu istihdam kurumu kurmakla yükümlüdür.

Sözleşmenin birinci maddesinin ikinci bendine göre iş ve işçi bulma servislerinin esas görevi, gerekli olduğu takdirde ilgili diğer kurum ve özel kuruluşlarla işbirliği yaparak iş ve işçi bulma kurumunun tam çalışmasını ve devamlılığını sürdürülmesini, üretim kaynaklarının geliştirilmesi ve bunlardan faydalanılmasıyla ilgili ulusal programın ayrılmaz bir parçası olarak iş piyasasının mümkün olan en iyi şekilde örgütlenmesini sağlamaktır. Sözleşmenin 3. maddesine göre ise ülkenin her bölgesinde hizmet etmeye yetecek sayıda ve nüfus dağılımına dikkat edilerek bölgesel bürolar kurulması yükümlülüğü getirilmektedir (ILO, 2011c).

### 2.3.3.4. Ücretli İstihdam Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Sözleşme

8 Haziran 1949 yılında kabul edilen ücretli istihdam büroları hakkındaki 96 numaralı sözleşme, 34 numaralı sözleşmenin hükümlerini daha esnek hale getirmiştir. Bu bağlamda, 34 numaralı sözleşmede benimsenen ÖİB'nin kapatılması esasından vazgeçilmiş, üye ülkelere ÖİB'ye izin verme veya vermeme konusunda seçim hakkı vermiştir. Buna göre bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, sözleşmenin ücretli istihdam bürolarının tedricen kaldırılmasını ve diğerlerinin düzenlenmesini öngören ikinci kısmını mı yoksa kazanç gayesi takip edenler de dâhil olmak üzere ücretli istihdam bürolarını denetleyen üçüncü kısmını mı seçtiklerini belirteceklerdir (Ekin, 2001: 73).

Ayrıca sözleşmenin 11. maddesine kazanç gayesi takip etmeyen iş bulma bürolarının da yetkili makamın müsaade ve kontrolüyle ve onların belirlediği tarifeden ücret alabileceğine ve ancak yetkili makam tarafından izin verilirse yabancı ülkelere veya yabancı ülkelere işçi temin edebilecekleri belirtilmiştir (ILO, 2011d). Buna göre ÖİB yetkili makamlarca belirlenen sürelerle yenilenecek



lisansa sahip olacaklar, yetkili makamlarca tespit edilen tarifeden daha fazla ücret alamayacaklardır.

### 2.3.3.5. İstihdam Politikası Hakkındaki 122 Numaralı Sözleşme

1964 yılında kabul edilen bu sözleşmenin birinci maddesinde ülkelerin, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun her insanın insan hakları evrensel beyannamesinde belirtildiği üzere çalışma hakkı, işini serbestçe seçme, eşit ve elverişli çalışma koşulları sağlamaları gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Bu sözleşmede, üye ülkelerde tam ve verimli bir iş esasına dayalı aktif istihdam politikalarının tespit edilmesi ve bunların uygulanması temel amaç olarak görülmektedir. Sözleşmenin ikinci maddesinde üye ülkeler istihdam seviyesini yükseltip tam istihdama ulaşmak amacıyla işsizlikle savaşmak ve iş gören her bireyin niteliklerine uygun iş sağlayabilmek için ekonomik ve sosyal politika çerçevesinde bütün tedbirleri almalıdır hükmü yer almaktadır (ILO, 2011e).

### 2.3.3.6. Özel İstihdam Büroları Hakkındaki 181 Numaralı Sözleşme

1949 yılında çıkarılan 96 numaralı sözleşme 1990'lı yıllara gelindiğinde çağın gereksinimlerini karşılamamıştır. Çağ teknolojik, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla dönüşürken, iş piyasası düzenlemeleri bunun gerisinde kalmıştır. Özel istihdam bürolarının getirilen yasak ve kısıtlamalara rağmen hızlı bir gelişim süreci yaşaması ve iş piyasasındaki ihtiyaca ve yaşanan hızlı değişime cevap vermesi de ILO'yu konuya eğilmek durumunda bırakmıştır.

Bu ihtiyaçtan doğan ve 19.06.1997 tarihinde kabul edilen 181 numaralı sözleşmenin temel esası, özel istihdam bürolarının kurulmasına ve faaliyet göstermesine izin vermektir. 96 numaralı sözleşmede bürolar kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen bürolar diye ikiye ayrılırken; 181 numaralı sözleşmeyle geçici istihdam büroları ile danışmanlık hizmeti sunan bürolar da özel istihdam bürosu kapsamına alınmıştır (Pul, 2006: 79).

Buna ek olarak, bu sözleşme bir yandan özel istihdam bürolarının faaliyetlerine olanak sağlarken, diğer yandan bu büroların faaliyetlerinden yararlanan iş arayanların korunmasına da özel önem vermiştir. Bu çerçevede, her şeyden önce, bu bürolar yoluyla istihdam olanağına kavuşan işçiler, “örgütlenme ve toplu pazarlık

haklarından mahrum olmayacak biçimde koruma altına alınmalıdır” hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca herhangi bir işe girme bakımından ırk, din, renk, cinsiyet, yaş, politik görüş gibi herhangi bir ayrımcılığın yapılmaması sağlanmalı ve iş piyasasında çocuk işgücünün, özel istihdam bürolarınca kullanılmasını önlemek için gerekli tedbirler alınmalıdır gibi hükümlere de yine bu sözleşmede yer verilmiştir (Ekin, 2001: 82).

#### 2.3.4. Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanma Nedenleri

Özel istihdam bürolarının önem kazanması ve buna bağlı olarak sayılarının hızla artması; esneklik ihtiyacı, çalışanların vasıflarının değişmesi ihtiyacı, üretim ve işgücü maliyetlerini azaltma isteği, işletmelerin organizasyonlarında görülen değişim, devletin rolündeki değişme ve işsizlikte görülen hızlı artış başlıkları altında incelenecektir.

##### 2.3.4.1. Esneklik İhtiyacı

1980’li yılların başından beri önem kazanmaya başlayan esneklik uygulamaları günümüzde yeni teknolojilerin üretime uygulanması, istihdamın yapısındaki değişim, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve hızla katılan rekabet ortamıyla birlikte daha da önemli hale gelmiştir.

Günümüz küresel ekonomisinde başarılı olmak için esnek çalışmaya ihtiyaç vardır ve değişimi yönetmek ancak bu şekilde mümkün olmaktadır. Yeni çalışma düzeninde; çalışma saatlerindeki katılığın kaybolması, toplu pazarlık yerine bireysel pazarlıkla çalışma ilişkilerini düzenleme eğilimleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin daha fazla gündeme gelmesi, ücret görüşmelerinde iş tanımlarının ve sınıflamalarının temel alınması v.b. durumlar dikkati çekmektedir (Bilgin, 2007: 35).

Endüstri ilişkilerindeki ve işgücü piyasalarındaki tüm bu gelişmeler işletmeleri değişen şartlara uyum sağlamak zorunda bırakmış ve bu durum ÖİB’ye olan ihtiyacı arttırmıştır. ÖİB’nin sunduğu istihdam hizmetleri çeşitlenmiş standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve geçici sözleşmelerle çalışma şekillerindeki yapısal değişme ÖİB’nin katkılarıyla gerçekleşmiştir (Pul, 2006: 27). Özel istihdam büroları bu alanda işletmelere hem danışmanlık görevi yapmakta, hem de işletmelerin temsilcisi sıfatıyla çalışıp gerekli koordinasyon ve düzenlemelerde bulunmaktadır.

Son olarak esneklik uygulamalarına karşı çalışanların güvenliğinin göz ardı edildiği ve istismarına yönelik bir uygulama olduğuna dair eleştiriler vardır. Buna karşın esneklik uygulamalarının iş ve özel hayat arasında sağlıklı bir denge kurulmasını kolaylaştırdığı ve şirketlerin küresel ekonomide rekabet edebilme kapasitesini yükselttiği için şart olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır (TÜSİAD, 2000).

#### 2.3.4.2. Çalışanların Vasıflarının Değişmesi İhtiyacı

Teknolojik yenilikler, uluslararası rekabet, otomasyonun artması, küreselleşme süreci ve hizmet sektöründe yaşanan yapısal değişim piyasa şartlarına uygun nitelikli işçiyi de gerekli kılmıştır. Bu noktada mevcut işgücünün yeniden eğitilmesi ve adaptasyonu ön plana çıkmakta ve ÖİB'ye büyük görevler düşmektedir (Türkmen, 1998: 220).

Kamu istihdam büroları tarafından sağlanan iş ve meslek edindirme kursları genellikle herhangi bir vasfı ya da mesleği olmayan kişilere yöneliktir. Bu istihdam büroları giderek artan işsizliğe öncelik tanımak zorunda olduğundan, yüksek ya da özel vasıflı işçi arayan işletmelere ve bu vasıfları kazanmak isteyen bireylere yeterli hizmet sağlayamayabilir. Oysaki işgücü piyasasında yaşanan değişimlerle birlikte piyasada vasıflı işgücüne de yeni vasıflar kazandırma gereksinimi doğmuştur. İşte bu boşluğu ÖİB doldurmaktadır.

ÖİB, kamu iş bulma kurumlarından daha seri hareket edebilmekte ve uygun işe uygun eleman yerleştirme konusunda daha başarılı olmaktadır. Ayrıca bu bürolar, eğitim, işe adaptasyon gibi programlarla da yakından ilgilenmekte; adayları mesleki testlerden geçirerek hangi işlerde başarılı olabileceklerini tespit etmektedirler (Pul, 2006: 25).

#### 2.3.4.3. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İsteği

Uluslararası rekabetin son derece yoğun olduğu günümüzde, işletmeler için en önemli konulardan biri, kaliteyi koruyarak üretim maliyetlerinin düşürülmesidir. Bundan dolayı, günümüzde işletmeler temel olarak üretim konusuna odaklanarak, üretim haricinde kalan hizmetlerini dışarıdan yaptırma eğilimindedir (Selek, 2005: 49).

Bu işlerin taşeron işçi kullanılarak işin uzmanlarına yaptırılması hem verimi arttırmakta hem de işletmelerin maliyetini düşürmektedir. Bu noktada; eleman bulma ve yerleştirme faaliyeti ile özel istihdam büroları devreye girmektedir. Özel istihdam büroları, üretim dışında işin özünden olmayan diğer işlerde de en düşük maliyetle en yüksek kaliteyi sağlamaktadır. Firmaların dış kaynak kullanımına artan talebi ile birlikte de özel istihdam bürolarının bu yönde faaliyetleri gelişmektedir.

İşin özünden olmayan başka bir deyişle asıl işlerin dışında kalan işlerin yanı sıra işgücü maliyetleri de üretim maliyetleri içinde önemli bir paya sahiptir. Bu nedenle işverenler işgücü maliyetlerinin düşürülmesinin kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayacağı düşüncesindedirler. İşletmelerin geleneksel yollarla işbaşında eğitim yerine, dikkatli bir seçimle işe hemen uyum sağlayacak elemanlar temin etme yolunu tercih etmeleri, ücretli işçi bulma bürolarını ve yönetici araştırma bürolarını bu aşamada ön plana çıkarmaktadır (Bilgin, 2007: 37).

#### 2.3.4.4. İşletmelerin Organizasyonlarında Görülen Değişim

Küreselleşme ile birlikte endüstri ilişkileri sisteminde görülen değişme, şüphesiz ki işletmelerin organizasyon yapılarını da etkilemiştir. Daha az insanla daha fazla iş yapabilme isteği verimlilik kavramını gündeme getirmiş bu bağlamda işletmeler sorumluluk sahibi, verimli ve gerektiğinde kişisel inisiyatif kullanabilen eleman kadrosu oluşturabilmek için personel veya insan kaynakları bölümlerini kurmuştur.

Konuya bu açıdan bakıldığında, gerek işletmelerin aradıkları uygun personeli bulabilmeleri ve gerekse de işçilerin veya çalışma hayatına yeni atılacak kişilerin kendilerine en uygun işi seçebilmeleri, bu alanda uzmanlaşmış özel büroların varlığının gerekliliğini ve var olanların da önemini, daha açık şekilde ortaya koymaktadır (Sanal, 2002). Özel istihdam büroları da işletmelerin insan kaynakları bölümleriyle ortaklaşa çalışarak, işletmelere istenilen nitelikte işgücünü bulma ve yetiştirme konusunda yardımcı olmaktadır.

#### 2.3.4.5. Devletin Rolündeki Değişme

Liberal akımın tüm dünyada etkili olmasıyla beraber devletin özel sektörle rekabet edemeyeceği alanlardan çekilip kendi asli görevlerine dönmesi gerekliliği vurgulanmış ve bununla beraber tüm dünya devletleri hızlı bir özelleştirme sürecine girmiştir. Bu bağlamda Dünya Bankası'nın öncülüğünde, gelişmekte olan ülkelerde

uygulanan yapısal uyum programları çerçevesinde, kamu otoriteleri faaliyet alanlarını yeniden gözden geçirmiş, kamu harcamalarını kısarak özel teşebbüse daha fazla yer vermiştir.

Dünya genelindeki bu liberalleşme sürecinden kamu istihdam büroları da etkilenmiştir. Devletin işe aracılık faaliyeti gibi karmaşık ve uzmanlık gerektiren işleri özel sektöre devretmesi görüşü ağırlık kazanmış bu nedenle devletler bu alandaki tekellerini terk etmişlerdir. İşe aracılık faaliyetlerinde özel sektör uygulamalarının teşvikiyle ÖİB'nin sayısı hızla artmıştır.

#### 2.3.4.6. İşsizlikte Görülen Hızlı Artış

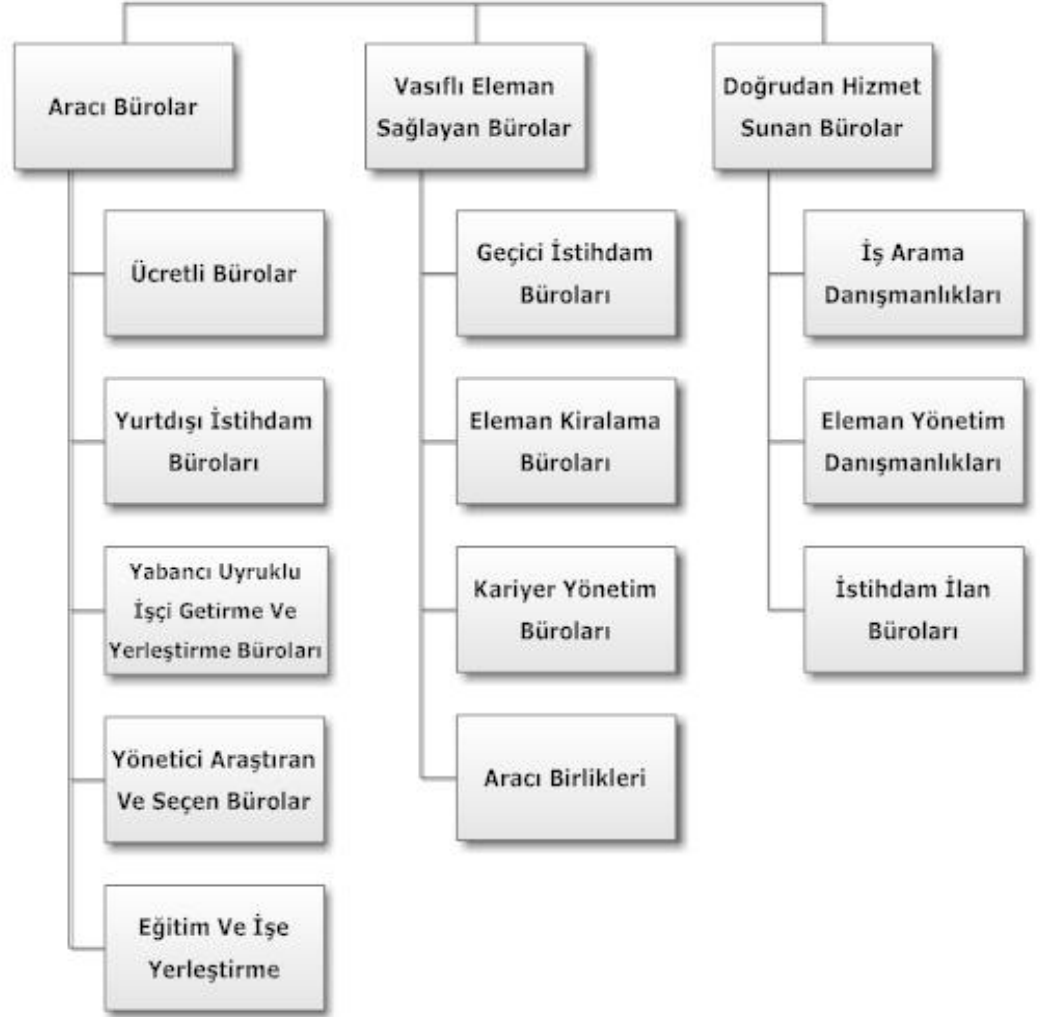
Gelişmiş ülkelerde dahi sorun haline gelen işsizlik, işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki önemini arttırmıştır. İşsizlikle mücadelede kamu iş ve işçi bulma hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, bu tür hizmetlerle işverenler arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi ve özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması gibi tedbirler önem kazanmaya başlamıştır (Bilgin, 2007: 38).

Bunun yanı sıra, dünya nüfusunun dengesiz artışı ekonomik sıkıntılarla birleşince emek hareketliliğinin kapsamı da ülke sınırlarını aşmaktadır. Bu bağlamda denizaşırı istihdam bürolarına ve yabancı ülkelere işçi getirip çeşitli ülkelerde işe yerleştirilen bürolara duyulan ihtiyaç kendini göstermektedir (Öğüt, 2007: 18).

#### 2.3.5. Özel İstihdam Büroları Çeşitleri

ILO'nun 1997 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul ettiği 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi" ile 188 Sayılı "Özel İstihdam Bürolarıyla İlgili Tavsiye Kararı" doğrultusunda, yeni ihtiyaçlara ve yeni taleplere uygun bir biçimde sayıları artmakta olan ÖİB; aracı kurumlar, vasıflı eleman sağlayan bürolar ve doğrudan hizmet sunan bürolar olarak üç başlık altında incelenmektedir (Sayın, 2011).

**Şekil 5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri**



Kaynak: Cam (2008: 25).

### 2.3.5.1. Aracı Bürolar

Aracı kurumlar, iş arz eden veya iş talep edenlerden yana olmaksızın aracılık hizmeti sunan özel istihdam bürolarıdır. Bu büroların amacı; işverenlerin taleplerini dikkate alarak ve iş arayanları suiistimale uğratmadan işe yerleştirme işlemini gerçekleştirmektir. Aracı bürolar, işçi ve işverenle doğrudan sözleşme yapmazlar. Sözleşme, işçi ile işveren arasında kurulur.

Aracı bürolar literatürde, ücretli bürolar, yurtdışı istihdam büroları, yabancı uyruklu işçi getirme ve yerleştirme büroları, yönetici araştıran ve seçen bürolar ile eğitim ve işe yerleştirme kuruluşları olarak beşe ayrılmaktadır.

#### 2.3.5.1.1. Ücretli Bürolar

İş arayanlarla, boş işleri iş sözleşmesinin tarafı olmadan bir araya getiren ücretli bürolar yeterli sayıda boş iş olmadığı zamanlarda boş bulunan kadroya en iyi adayı seçer ve boş işlerle iş arayanları buluşturur (Çöpoğlu, 1995: 21).

Faaliyetlerini yürütmek için kendisine destek olunmadıkça, bu bürolar yaptıkları iş karşılığında belirli ücret alırlar ve bunlar belirli meslek, bölge, işçi kategorisi ve ekonomik sektörlerde uzmanlaşabilirler (Ekin, 2001: 61).

#### 2.3.5.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları

Bu tip büroların uzmanlığı, herhangi bir ülkeden işçi seçerek ve bunları toplayarak, yurt dışında bir ülkede istihdam etmektir. İşgücü arzının yüksek olduğu ülkelere, işgücü talebinin veya refah düzeyinin yüksek olduğu ülkelere gitmek isteyenlerin seçiminde uzmanlaşmışlardır. Kamu otoritesinin sıkı denetimine tabidirler. İstihdam garantisi, işçinin iş güvenliğinin sağlanması ve bunların sözleşmelerinin yapılması işlerini üstlenirler (Sayın, 2002: 6).

Hindistan ve Güneydoğu Asya'da çok yaygın olan bu kurumlar ulusal işçileri seçip, bu işçilerin deniz ötesi ülkelerde (özellikle Arap Ülkeleri'nde) çalışmalarını sağlarlar. Bu büroların iyi organize olmuş olanları konuk ülkelerde de ofisler açıp gönderdikleri işçileri takip etme ve koruma görevini de üstlenirler (Karaaslan, 1996: 24).

Yurtdışı istihdam büroları ya aracı kurum olarak ya da işverenlerin kontrat imzalama yetkisine sahip olarak yurtdışı istihdam yasal temsilcileri olarak görev yaparlar. Bu kurumlar gelirlerini işverenlerden elde ederler ve işçilerden sadece bir kereye mahsus başvuru ücreti alırlar (ILO, 1994).

#### 2.3.5.1.3. Yabancı Uyruklu İşçi Getirme ve Yerleştirme Büroları

Bu bürolar, yurtdışı istihdam bürolarının aksine, işgücü arzının talebini karşılayamadığı ülkelerde, işçi arayan işverenler için gerekli işgücünü yabancı ülkelere temin eden bürolardır (Ciğerci, 2001: 42). Son zamanlarda oldukça gelişen bu özel istihdam bürosu çeşidinde, bürolar faaliyetlerini genellikle yabancı ülkelerde kurdukları şubeler aracılığı ile yerine getirmektedirler.

#### 2.3.5.1.4. Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar

Bu tip bürolara, aynı zamanda “kafa avcıları” denmektedir. Bunlar esas itibariyle, işletmelerin yönetim pozisyonları için yüksek vasıfları olanları bulmakta uzmanlaşmıştır. Bunları araştırmalarından doğan masraflar işverenlerce ödenmektedir (Ekin, 2001: 62).

Meslek yaşamında başarı kazanmış kişiler bu büroların hedef kitlesidir. Bu kişiler genellikle mevcut işlerinde başarıyla çalışan ve yeni iş aramayan yüksek nitelikteki kişilerdir. Adaylarla doğrudan yaptıkları görüşmelerle veya gazetelere ilan vererek bağlantı kurarlar. Aracı büroya, bu nitelikli adayı bulmada harcadığı zaman karşılığında, istihdam edilen adaya bir yıl içinde ödenen ücretin belli bir yüzdesi ölçüsünde ücret ödenmektedir (Pul, 2006: 43).

Morrinson’un 1999 yılında yaptığı bir araştırmada öğretmen istihdam bürolarının faaliyetlerinden bahsetmesi anlamlıdır. Bu çalışmada yönetici araştıran ve seçen bürolarının tek bir meslek grubuna da yönelebileceği belirtilmektedir (Morrinson, 1999).

#### 2.3.5.1.5. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Bu kuruluşlar genellikle okul veya öğretim kurumu biçiminde olup, kendi öğrencilerine ve orada öğrenim görüp iş arayanlara, işe yerleştirme hizmeti sunmaktadırlar. Bir yandan eğitim kurumu işlevini yürüten eğitim ve işe yerleştirme kuruluşları, diğer yandan da eğitimlerinin iş piyasasının gereksinimlerine cevap verdiğini göstermek amacıyla mezunları için iş olanakları araştırmakta ve onları işe yerleştirmektedir (Tisk, 1995: 121).

Yüksek vasıflı eleman yetiştirdiği ve bu kişilerin daha verimli iş bulmasına katkıda bulunduğu için hem kendi aralarında hem de kamu istihdam büroları ile rekabet içindedirler (Fırat, 1997: 96). Ayrıca bu kurumların çok sayıda mezun insanı yüksek vasıflı işlere yerleştirmesi, daha çok sayıda kişinin bu kurumlara başvurarak eğitimden geçmesini sağlamakta, sonuçta bu durum söz konusu kurum açısından da iyi bir reklâm olmaktadır (Gök, 1996: 64).



### 2.3.5.2. Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar

Bu kurumlar, işsizlikle sürekli iş arasında, iş arayanların iş piyasasıyla yavaşça bütünleşmesi açısından bir köprü görevi görürler.

Bu bürolar vasıf durumuna göre emek arz ve talebi açısından, seçme ve toplama metotları yoluyla personel sağlayan bürolardır. Yani bir anlamda işveren rolü üstlenmişlerdir; çünkü vasıflı eleman sağlayan bürolar, yasal açıdan işvereni olduğu elemanlarına işletmelerde istihdam olanağı vermektedirler. Bu tarz bürolar işverenle sözleşme yaparak, daha önce anlaşmak suretiyle bünyesine dâhil ettiği işçilerden uygun olanları geçici süreli olarak işverenin emir ve direktiflerine sunarlar (Sayın, 2002: 141).

#### 2.3.5.2.1. Geçici İstihdam Büroları

Geçici istihdam büroları, ulusal yasalar altında işçi devşiren ve bu işçiye karşı sorumlulukları olan ve onu kullanıcı olan üçüncü taraf için elverişli hale getiren ve kullanıcı olan üçüncü tarafla da sözleşme imzalayan bir özel istihdam kurumudur (Ekin, 2001: 63).

Geçici istihdam bürosu; müşterilerine özel niteliklere sahip ve geçici süre için işçi temin eden özel istihdam kurumlarıdır. Bu bürolar üçlü bir ilişkiyi de beraberinde getirmektedir. Bürolar işçi verdikleri işveren ile sözleşme yapmakta, diğer taraftan işe yerleştirme hizmetinde bulunduğu işçi ile de sözleşme yapmaktadır. Ancak hukuki açıdan işçinin asıl işvereni, geçici istihdam bürosudur (Uçkan, 2002: 1).

Economic Bulletin dergisinin yayınladığı bir araştırmaya göre geçici istihdam bürolarına başvuran kişilerin büyük bir çoğunluğunun daha önce istihdam edilmiş işçiler olduğu, ayrıca diğer işçilere nazaran çok daha az yeni iş bulma ümitlerinin olduğu saptanmıştır (Economic Bulletin, 2011).

#### 2.3.5.2.2. Eleman Kiralama Büroları

1980'lerin ortalarında ABD'de ortaya çıkan bu kurumlar temel olarak küçük şirketlere hizmet vermektedir. Rollerini, kullanıcı kurumları personel işletme zorluklarından kurtarmak ve belirli bir ücret karşılığında büyük ve iyi şirketlerde uygulanan insan kaynakları politikalarını bu şirketlere sağlamaktır (Karaaslan, 1996: 28).

Böylece, bunlar işçilerin yasal işverenidir ve bu personeli şirketlere kiralamaktadırlar. Bu şirketler, hizmet danışmanlığı yapılması amacıyla personel çalıştıran şirketlerdir. Bu tür bürolara özellikle Fransa, İngiltere ve Hollanda'da rastlanmaktadır.

#### 2.3.5.2.3. Kariyer Yönetimi Büroları

Bu bürolar eğlence, moda, fotoğraf ve spor iş sahalarında faaliyet göstermektedir. Müşterilerine bahsedilen alanlarda hizmet sunarlar ve işverenden ziyade temsilci niteliğindedirler. Faaliyetleri genellikle, kısa zaman alacak alanlarla ilgilidir. Müşterilerine olan talep karşısında, onların adına sözleşme imzalayarak, iş piyasasıyla aralarında bir köprü kurma niteliğindedirler. Bu kurumlar bir tür organizasyon şirketi olarak da adlandırılabilir (Cam, 2008: 28).

#### 2.3.5.2.4. Aracı Birlikleri

Bu kuruluşların temel hedefi, ileride iş piyasasına sürmek amacıyla işgücünü eğitmek ve kendi personeline iş sağlamaktır. Bu kuruluş, kâr etmeksizin işçilere geçici işler sunmaktadır. Bu kuruluşlar genellikle özel yasalarla yönetilir ve kamu fonlarıyla desteklenir (Ekin, 2001: 64).

Bu büroların en önemli özelliği; kâr amacıyla hareket etmeyen kuruluşlar olmalarıdır. Bu birlikler, engelli kimselere ya da başka bir sebeple iş piyasasında istihdam imkânı bulamayan kişilere iş bulabilmek amacıyla, onlara çalışma ortamı sağlayan ve kapasitelerini çalışma metotlarına uygun hâle getirmeye çalışan toplumsal amaçlı birliklerdir. Burada yaratılan işler süreklilik arz etmemekte ve eğitim amacı taşımaktadır (Fırat, 1997: 98).

#### 2.3.5.3. Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar

Bu örgütler, iş piyasasının talep ettiği değişikliklere cevap vermek, işçinin yeni işler bulma yolunda çok vakit kaybetmesini engelleyerek talep edilen işgücü vasıfları ile işgücü talepleri arasındaki boşluğu eğitim yoluyla doldurmak amacıyla faaliyet gösterirler (Ekin, 2001: 64).

##### 2.3.5.3.1. İş Arama Danışmanlıkları

Başlangıçta, vasıf belirleme özellikleri dolayısıyla analist olarak değerlendirilen bu kuruluşlar, ilk kez işe girecek, ya da yeniden işe girecek kişilere danışmanlık

yapmaktadır. Bu bürolar; bazı ölçme ve değerlendirme metotlarıyla, müşterilerinin yeteneklerini ölçer. İş eğitimi ve olanakları konusunda onlara yol gösterir. Değişik iş ve meslek gruplarındakilerle söyleşi, iş arama hakkında bilgi alış veriş vb. etkinlikler düzenler. Bu büroların faaliyetleri, genellikle yasal olarak düzenlenmemiştir. Ayrıca, bu alanda etkinlik gösteren bazı kurumlar müşterileri ile potansiyel işverenler arasında iş görüşmeleri yapabilme imkânı da sağlamaktadır (Çöpöğlü, 1995: 29).

#### 2.3.5.3.2. Eleman Yönetim Danışmanlıkları

Personel ya da işçi arayan firmalar için personelin ya da işçinin seçilmesinde ve işe alınmasında aracılık ederler (Cığerci, 2001: 46). Bu bürolardan bazıları, danışmanlık, büyük şirketlerin yönetici personel sayısının gelecekte ne olacağına belirlenmesi, kariyer planlaması yönetimi ve vasıf ve eğitim geliştirme programlarının düzenlenmesi alanlarında çalışmaktadır.

Bu şirketlerin önemli bir kısmı, sınırlı faaliyet alanına sahiptir. Seçme ve işe alma faaliyetlerinden ziyade kafa avcılığı, işe alma kampanyalarının düzenlenmesi, yüksek seviyedeki yöneticilerin değerlendirilmesi ve takım çalışmasında uyumun sağlanması alanlarında faaliyet göstermektedir (Sayın, 2002).

#### 2.3.5.3.3. İstihdam İlan Büroları

Bu bürolar, iş arayan işçiler ya da işçi arayan işverenler için, gazetelere ilan vererek aracılık faaliyetinde bulunur. İlan büroları bir ilan yayınlamanın en iyi metotlarını bilmekte, ilan metinlerinin hazırlanmasını ve sayfalanmasını ücret karşılığı gerçekleştirmektedir. Ayrıca bu ilanlar dolayısı ile doğacak başvurular, yine işe yerleştirme bürolarınca değerlendirilmektedir (Ekin, 2001: 65).

### 2.4. Farklı Ülkelerde Özel İstihdam Bürosu Uygulamaları

Küreselleşmenin hızlanması, farklı istihdam şekillerinin ortaya çıkması ve vasıflı işgücüne duyulan ihtiyacın artması özel istihdam bürolarını tüm ülkeler için gerekli hale getirmiştir. Bugün Avrupa Birliği'nde çalışan nüfusun % 1,5'i özel istihdam büroları tarafından istihdam edilmektedir. Gelecekteki durum göz önüne alındığında ise özel istihdam bürolarının Avrupa Birliği'ndeki toplam işsizlik düzeyini düşürmesi ve istihdam ilişkilerinde daha fazla esneklik sağlaması beklenmektedir.

### 2.4.1. Almanya

Almanya’da 1994 yılına kadar işe yerleştirmeden tek sorumlu organ kamu istihdam kurumlarıydı. Şirketlerin boş işleri bildirme, işsizlerin ise kuruma başvurma mecburiyeti bulunmamakta, kamu istihdam kurumunun tekeli dışında kalan uygulamalar sadece eğlence sektörü ve aktör, müzisyen, manken vb. meslekler için söz konusu olmaktadır.

Geçici istihdam bürolarının faaliyetleri serbest olmakla birlikte, sıkı bir biçimde denetlenmekte, bu büroların yanı sıra kar amacı gütmeyen bazı bürolara da izin verilmekteydi. Bütün bu kısıtlamalara rağmen 1994 yılında Almanya’da yaklaşık 230 adet ücretli istihdam kurumu, 100 adet ise kar amacı gütmeyen kuruluş işe aracılık faaliyeti sürdürmekteydi.

Almanya, 1994 yılında devlet tekelinde bir yumuşamaya giderek, kamu işe aracılık kurumundan izin almak şartıyla özel istihdam hizmetleri yapılabileceği hükmünü getirmiştir. 26.07.1994 tarihinde ise özel istihdam büroları ile ilgili tüzük çıkarılmış, ardından 01.08.1994’te yürürlüğe giren “İstihdam Teşvik Kanunu“ ile devlet tekeline son verilmiştir. Bu tarihten itibaren liberal bir sistemin benimsendiği Almanya’da devlet, artık tekel değil alternatif bir iş aracı konumundadır (Pul, 2006: 99).

### 2.4.2. Fransa

Fransa’da işe yerleştirme hizmetleri kuralsız uzun bir dönem geçirerek 1945 yılına kadar gelmiş, bu tarihte istihdam hizmetleri kamu tekelinde kurumsallaştırılmıştır. 1972 tarihinde ILO’nun 88 sayılı sözleşmesine göre iş piyasası yeniden düzenlenmiş ve geçici işçilik uygulamasına olanak tanıyan yasa ile devlet tekeli yumuşatılmıştır. Bu konuda 1986 yılında yapılan sınırlı değişikliklere rağmen, emek piyasalarında sanatçılar dışında devlet tekeli devam ettirilmiştir (Sayın, 2002: 116).

Günümüzde, Fransa’da kamu istihdam kurumları ile çalışan ve bu kurumun bir kolu gibi davranan sosyal taraflar bulunmaktadır. Bu sosyal taraflar; “Ulusal İstihdam Kurumu (AMPE)”, “Yetişkinleri Eğitim Kurumu (AFPA)”, “Ticaret ve Sanayide Mesleklerarası İstihdam Ulusal Birliği (UNEDIC)” ve “İstihdam ve Meslek Oluşturmada Dış Hizmet Kurumu (SETEFP)” olmak üzere dört örgüt biçiminde

gruplandırılmıştır. Yönetici İstihdam Kurumu (APEC) ise bu kurumlar gibi çalışan sosyal bir kurumdur (Ekin, 2001: 111). Bu kurumların her biri, ayrı bir çalışma kesimini ele almakta ve vasıfsız işçilerden en üst düzey yöneticiye kadar, tüm çalışanlara işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır.

### 2.4.3. İngiltere

İngiltere’de özel istihdam büroları oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. İngiliz hükümetlerinin istihdam hizmetlerine ilişkin liberal tutumu birçok Avrupa ülkesinde hâkim olan muhafazakâr görüşten tamamen farklıdır. İngiltere için özel istihdamı kısıtlayıcı herhangi bir ILO sözleşmesini kabul etmek söz konusu değildir. 1951 yılında birçok işçi sendikasının özel istihdam bürolarını yasaklanması yönünde baskı uygulamasına rağmen yasaklama yerine kontrol altına alınması kararı alınmış ve 1973 yılında parlamentodaki tüm partilerin desteği ile iş ve özel istihdam büroları kanunla yasallaştırılmıştır (Karaaslan, 1996: 54).

Günümüzde İngiltere’de çok sayıda ÖİB faaliyette bulunmaktadır. Bu kurumların küçük bir kısmı, sürekli işçi istihdamına aracılık ederken, büyük bir kısmı ise geçici işçi istihdamı ile uğraşmaktadır. Geçici işçi büroları, birçok durumda işçileri kendi işçileri gibi istihdam etmekte ve talep halinde işverene kiralamaktadır (Ekin, 2001: 114).

Ayrıca özel istihdam bürolarının kural olarak işçilerden herhangi bir ücret talep etmesi yasaktır. Ancak sanatçılar ve benzeri meslekler için istisnalar bulunmaktadır. Ayrıca İngiliz sisteminde özel istihdam büroları ile işçi arasında yapılan sözleşmeye, işçinin geçici olarak çalıştığı şirketin daimi işçisi olamayacağı yolunda bir madde konulamayacağı ön görülmüştür (Pul, 2006: 108).

### 2.4.4. Japonya

Japon şirketlerinin dünya ekonomisi içindeki rekabet güçlerini arttırmak istemeleri ve Japon ekonomisinin karşılaştığı ekonomik sorunları çözme ihtiyacı Japon hükümetlerini iş hayatı, finans hizmetleri ve istihdam hizmetleri gibi birçok alanda kuralsızlaşma ve esnekleşme politikaları uygulamaya sevk etmiştir. 1980’lerin başında, istihdamda esneklik politikaları uygulanmaya başlanmış, bu çerçevede

hükümet özel istihdam bürolarına karşı daha önceki tavrını değiştirmiş ve onların faaliyetlerine daha çok izin vermeye başlamıştır (Sayın, 2002: 120).

Günümüzde ise Japonya’da özel istihdam büroları faaliyetleri hükümet tarafından verilen lisans sistemi ile denetlenmekte ve bu bürolar kendi içinde çeşitlenmektedir. Bunların arasında, işçi gönderme büroları, ücretsiz istihdam büroları, yönetici bulma büroları, şirket dışında işe yerleştirme büroları ve iş ilanı büroları sayılabilir (Ekin, 2001: 119).

## 2.5. Türkiye’de Özel İstihdam Büroları

### 2.5.1. Özel İstihdam Bürolarının Ortaya Çıkışı

Selçuklulardan bu yana örf ve adet kurallarıyla belirlenen iş ve işveren ilişkileri, Cumhuriyet öncesi döneme kadar ahilik sistemiyle yürümüştür. Ahilik sistemi döneminde Türkiye’de işe yerleştirme görevi esnaf zaviyeler tarafından yapılırken, daha sonra Avrupa ülkelerinde olduğu gibi loncaların eliyle yürütülmüştür (Görücü, 1999: 16).

3008 sayılı iş kanununun 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilip 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmesiyle ilk kez iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri düzenlenmiş ve iş aracılığı konusunda devlet tekeli kabul edilerek bir kamu istihdam kurumu kurulması öngörülmüştür.

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilerek 10 Haziran 2003 tarihinde yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 90. maddesinde” İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen Özel İstihdam Büroları’nca yerine getirilir” hükmü bulunmaktadır (TBMM, 2012). Böylece 1475 Sayılı yasa uyarınca kamu tekelinde olan aracılık hizmetleri, 4857 sayılı yasayla kamu tekelinden çıkarılmış, iş aracılığında işbirliği ilkesi benimsenmiştir. İşgücü piyasası içerisinde kamu istihdam kurumları ile özel istihdam kurumlarının yan yana çalışmasına imkân tanınmıştır.

### 2.5.2. Özel İstihdam Bürolarının Yasal Dayanağı

4857 sayılı yasayla işe aracılıkta kamu tekelinden vazgeçilerek özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumlarının işbirliği içinde çalışmasına olanak tanınmış

ve ÖİB'nin izin ve denetimi Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerini yürütmekte olan İŞKUR'a verilmiştir. Öngörülen şartları yerine getirmeden faaliyet gösteren işverene, 4857 sayılı kanununun 106.maddesi gereği 1000 TL para cezası verileceği hükmü bulunmaktadır.

26954 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürosu kurma şartları detaylandırılmış buna göre; özel istihdam bürosu kurmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, kurumca ulusal düzeyde yayın yapan tirajı yüksek bir gazetede, kurum internet sayfasında ve kurum ilan panolarında yapılacak duyuru üzerine, buldukları ildeki il veya şube müdürlüğüne başvururlar. Başvuruda bulunan kişilerin, öncelikle Türk vatandaşı olmaları, en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun bulunmaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmadıklarına ilişkin Ticaret Sicili Memurluğundan belge almış olmaları ve Cumhuriyet başsavcılığından iyi hal belgesi almış olmaları gerekmektedir (İŞKUR, 2011e).

Büro açmak üzere başvuran gerçek veya tüzel kişilerin talepleri, en geç 30 gün içerisinde gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapmak suretiyle kurumca değerlendirilir. Başvuranlar arasında kurum tarafından yapılacak değerlendirme sonucunda, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunması uygun görülenler, Resmi Gazete'de, kurum internet sayfasında ve kurum ilan panolarında ilan edilir, ayrıca talep sahiplerine yazılı olarak bilgi verilir (Öğüt, 2007: 31).

### 2.5.3. Özel İstihdam Bürolarının Denetimi

4094 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun ikinci kısmında yer alan 17. madde gereğince ÖİB'nin denetimi İŞKUR'un yükümlülüğüne verilmiştir.

Özel istihdam bürolarının, 4094 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun uygulanması ile ilgili çalışmalarının denetlenmesi yetkisi kurum müfettişlerine aittir. Bu kanunun 17. maddesi ve ÖİB yönetmeliğinin 18. maddesi uyarınca ÖİB'ler müfettişlerin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek durumundadır (Pul, 2006: 131).

#### 2.5.4. Özel İstihdam Bürolarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

Gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam büroları, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabilirler; ancak kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar. Kurum tarafından izin verilen bürolar, gerekli koşulları taşımak ve kuruma bilgi vermek şartıyla internet ortamında da faaliyet gösterebilirler.

Özel istihdam büroları, kurum tarafından verilen izin belgeleri ile birlikte, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ifadesi ve ilgili kurum il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı levhaları herkesin görebileceği bir yere asmak, yayımladıkları gazete, afiş ve benzeri ilanlarda ve web sitelerinde Türkiye İş Kurumu'ndan izin belgesi aldıklarını belirtmek zorundadırlar (İŞKUR, 2011e).

Bürolar; iş isteğiyle kendisine başvuran iş arayanlar ile işgücü isteminde bulunan işverenler ve hizmet alanındaki diğer işyerleri hakkında sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması halinde bilgi toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilirler (Öğüt, 2007: 33).

Bürolar, iş arayanlardan (madde 13'teki istisnalar hariç) her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işyerinden alınır (ÖİB Yön. Md.13). Son olarak bürolar, taşınma ya da kapanma gibi durumları on beş gün öncesinden kuruma bildirmek zorundadırlar (ÖİB Yön. Md.15).

#### 2.5.5. Özel İstihdam Bürolarının Sayıları ve Faaliyetleri

Türkiye'deki özel istihdam bürolarının sayısı 2012 (Mart) sonu itibariyle 316 adettir.



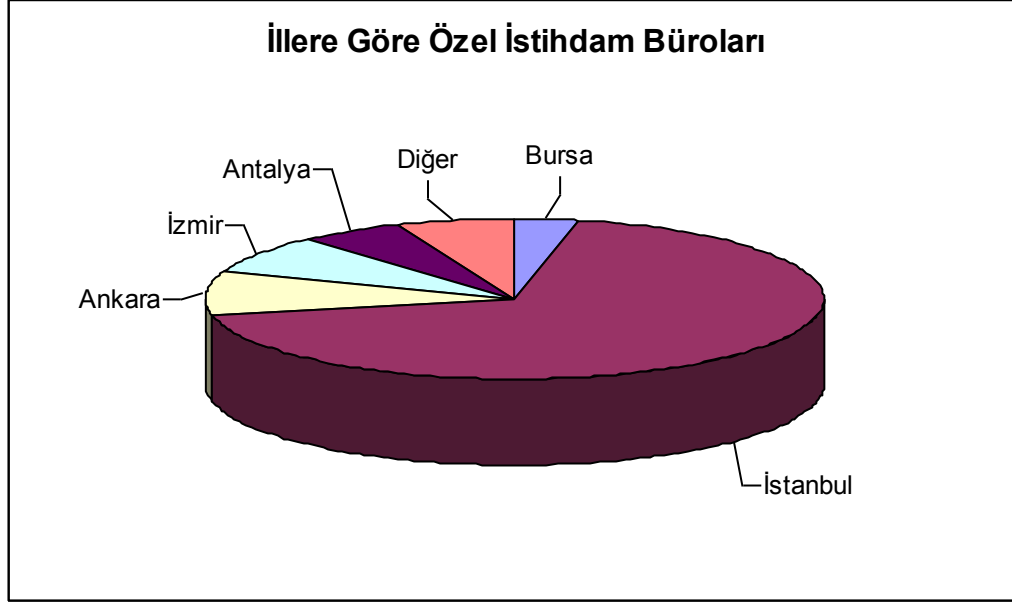
**Tablo 12. 2012 (Mart) Sonu İtibariyle Özel İstihdam Büroları**

	Başvuru Yapan	İzin Alan	Şube-İrtibat Bürosu	İptal Edilen	Kapanan	Faal Bulunan
ADANA	7	7	1		5	2
ANKARA	46	44	7	1	13	30
ANTALYA	28	28	4		15	13
BALIKESİR	2	2			2	0
BURSA	21	20	6		12	8
DENİZLİ	1	1				1
DIYARBAKIR	3	3			2	1
ELAZIĞ	1	1			1	0
ESKİŞEHİR	2	2			1	1
GAZİANTEP	5	5	1		3	2
HATAY	1	1		1		0
İSTANBUL	362	348	32	8	117	223
İZMİR	38	37	7		14	23
KASTAMONU	1	1			1	0
KAYSERİ	3	3	1		2	1
KONYA	1	1	1		1	0
KOCAELİ	3	3	3		2	1
MANİSA	4	4			2	2
MERSİN	2	2			2	0
MUĞLA	5	4			3	1
SAKARYA	2	2				2
TEKİRDAĞ	4	4			1	3
TRABZON	1	1				1
UŞAK	1	1				1
ŞANLIURFA	1	1			1	0
GENEL TOPLAM	545	526	63	10	200	316

Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri İstatistikleri (2012d), [http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib\\_faaliyetleri.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_faaliyetleri.htm) , 14.04.2012.

Aşağıdaki şekilde ise özel istihdam bürolarını illere göre sayısı pasta grafiğinde gösterilmektedir.

**Şekil 6. Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı  
(2012-MART Sonu İtibariyle)**



Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri İstatistikleri (2012b),  
[http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib\\_faaliyetleri.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_faaliyetleri.htm) , 14.04.2012.

Tablo 12 ve Şekil 6’da de görüleceği üzere Türkiye’de en fazla özel istihdam bürosu İstanbul’da bulunmaktadır. Hatta daha vurgulayıcı bir deyimle Türkiye’deki özel istihdam bürolarının yarısından fazlası İstanbul’da bulunmaktadır. İstanbul’dan sonra İzmir ve Ankara gelmektedir.

Özel istihdam büroları 2011 yılı içinde toplam 250.542 kişiyi işe yerleştirmiştir. Tablo 13’te ise özel istihdam bürolarının işe yerleştirdiği kişilerin eğitim düzeyi verilmiştir.

**Tablo 13. Eğitim Düzeyine Göre ÖİB Tarafından İşe Yerleştirilenler (2011 Yılı)**

Eğitim Düzeyi	İşe Yerleşen Erkek	İşe Yerleşen Kadın	İşe Yerleşen Toplam
Okur Yazar Olmayan	71	84	155
Okur Yazar (Sadece)	479	555	1.034
İlköğretim	16.545	12.462	29.007
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	45.946	23.617	69.563
Ön Lisans	33.482	15.458	48.940
Lisans	58.740	27.727	86.467
Yüksek Lisans	8.020	3.170	11.190
Doktora	2.931	1.255	4.186
GENEL TOPLAM	166.214	84.328	250.542

Kaynak: İŞKUR, Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri İstatistikleri (2012b),  
[http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib\\_faaliyetleri.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_faaliyetleri.htm) , 14.04.2012.

Tablo 13'te görüldüğü üzere ÖİB tarafından işe yerleştirenlerin büyük çoğunluğu Lisans mezunudur. Lisans mezunlarının toplam nüfus içindeki oranının düşüklüğü göz önünde bulundurulduğunda özel istihdam bürolarının ne kadar büyük oranda vasıflı kişi işe yerleştirdiği daha iyi anlaşılmaktadır.

Tüm bu verilerden anlaşılacağı gibi Türkiye'de özel istihdam büroları büyük şehirlerde ve özellikle İstanbul'da faaliyet göstermekte ve büyük çoğunluğu vasıflı olan kişilerle, büyük şirketler arasında işe aracılık faaliyetinde bulunmaktadır.

## 2.6. İnternet Üzerinde Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları

### 2.6.1. İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Gelişimi ve Artan Önemi

1990'lı yıllarda internet kullanımının artması, firmaların internet üzerinden hizmet verme oranını da arttırmıştır. İnternet kullanımı firmalar tarafından ürün ve hizmetlerini tanıtmak, vizyon, misyon ve değerleri hakkında bilgi vermek, müşteri hizmetlerini ve iş süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla kullanılırken bunların yanında, yan amaç gibi görünen, zamanla çok daha önemli bir unsur haline gelen şirkette çalışmak isteyenlerin başvurularının alınması için de kullanılmaktaydı. Site ziyaretçilerinin başvuru yapabilmeleri için sitenin bir bölümünde e-posta adresi belirtilmekte, ilgilenen kişiler, bu adrese özgeçmişlerini gönderebilmekteydi. Zamanla firmalar, özgeçmiş olmayanları kaçırmamak ya da bazı standart bilgileri başvuru sırasında mutlaka alabilmek amacıyla, sitelerinde başvuru formlarına yer vermiş; fakat bu adım da tam olarak çözüm olmamıştır. İşleyen bu sistem, başvurular için firmaların isimlerinin bilinmesini ve doğrudan ziyaret edilmesini gerektirmekte, bu nedenle yeterli başvuru sağlanamamaktaydı. İşte bu durumun önüne geçilmesi, birden fazla firmanın başvuru alabilmesi, aynı zamanda adayların tek bir adresi ziyaret ederek birden fazla şirkete ulaşabilmelerini sağlamak amacı ile 1990'lı yıllarda online iş bulma siteleri kurulmaya başlanmıştır. Dünya'da online olarak iş bulma hizmetleri veren internet sitelerinin sayısı 1998 yılında 500 iken, bu sayı 2000 yılında 6500 olmuştur (Koçak, 2011).

Bugün ise bilişim teknolojilerinin hızla gelişmesi ve ucuzlamasının da etkisiyle internet kullanımı tüm dünyada hızla artmaktadır. "Internet World Stats" adlı internet sitesinin istatistiklerine göre 2000–2011 yılları arasında tüm dünyada internet kullanımının gelişimi % 444,8 olarak gerçekleşmiştir (Internet World

Stats, 2011). Aşağıdaki tablo ise 2011 yılı itibariyle bazı ülkelerdeki internet kullanım oranlarını ve 2000- 2011 yılları arasındaki internet kullanımının artış oranlarını göstermektedir.

**Tablo 14. Bazı Dünya Ülkelerinde İnternet Kullanım Oranları**

Ülke	Nüfus	Kullanıcılar	%Ülke Nüfusu İçindeki Oranı	2000–2011 Yılları Arasındaki Gelişimi
ABD	310,232,863	239,893,600	77.3	151.6
Almanya	82,282,988	65,123,800	79.1	171.3
Japonya	126,804,433	99,143,700	78,20	110.6
İngiltere	62,348,447	51,442,100	82.5	234.0
Fransa	64,768,389	44,625,300	%68.9	425.0
Güney Kore	48,636,068	39,440,000	%81.1	107.1
İspanya	46,505,963	29,093,984	%62.6	440.0
Arjantin	41,343,201	26,614,813	%64.4	964.6
Kanada	33,759,742	26,224,900	%77.7	106.5

Kaynak: Internet World Stats, <http://www.internetworldstats.com/top20.htm>, 15.07.2011.

İnternet kullanımı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hızla artmaktadır. Yine “Internet World Stats” istatistiklerine göre 2000 yılında % 2,9 olan ülkemizdeki internet kullanım oranı 2011 yılında % 45 olarak gerçekleşmiştir (Internet World Stats, 2011).

**Tablo 15. Türkiye'de Yıllar İtibariyle İnternet Kullanım Oranı**

	Kullanıcılar	Nüfus	Yüzde (%)
2000	2.000.000	70.140.900	2.9
2004	5.500.000	73.556.173	7.5
2006	10.220.000	74.709.412	13.9
2011	35.000.000	77.804.122	45.0

Kaynak: Internet World Stats, <http://www.internetworldstats.com/euro/tr.htm> , 15.07.2011.

İnternet kullanım oranının hızla yaygınlaşmasının yansımaları, kendini ekonomi, ticaret, siyaset gibi iş piyasaları üzerinde de göstermeye başlamıştır. Nitekim kamu istihdam hizmetleri ve gazeteler aracılığıyla gerçekleşen işe aracılık faaliyetleri giderek artan bir şekilde yerini web hizmetlerine bırakmakta, işletmeler ya kendi web sitelerinde ilan vererek ya da internet ortamında hizmet gösteren özel istihdam bürolarına ilan vererek özgeçmiş toplama yolunu seçmektedirler.

İnternet üzerinden hizmet gösteren bu tür şirketler sadece iş ilanı yayınlayıp, özgeçmiş toplamamakta bu hizmetlerin yanı sıra kariyer planlaması yapmak, başvuran kişilerin ne gibi işlere uygun olduğunu belirlemeye yönelik testler yapmak,

etkin bir özgeçmiş hazırlama konusunda yardımcı bilgiler sunmak ve benzeri hizmetleri de bulunmaktadır.

Araştırma şirketi “Selas Türkiye” tarafından iş arayan 1232 kişiyle yapılan görüşmede, araştırmaya katılan her 5 kişiden 4’ünün (% 80’ninin) yoğun olarak internet kullandığı saptanmıştır. Aynı şirket tarafından 2008 yılında yapılan araştırmada % 25 olan bu oranın üç kattan fazla arttığı görülmektedir (Yenibiris.com, 2011a).

Araştırmada internet kullanımındaki keskin yükseliş dikkat çekerken, gençler ve iş arayanlar arasında da internetin kullanımının arttığı gözlemlenmektedir. Tüm iş arayanların yarıya yakınının, internet kullanıcılarının ise % 25’inin interneti iş arama amaçlı kullandığı saptanmıştır. Bunun dışında interneti iş arama amaçlı olarak kullananların sadece işsizler olmadığı, hâlihazırda bir işte çalışanların da daha iyi bir iş bulma ümidi ya da işlerini kaybetme kaygısı ile internet üzerinden iş aradıkları sonucuna varılmıştır (Yenibiris.com, 2011a). Bunun sonucu olarak dikkati çeken bir başka nokta ise, ortalama işyeri kıdem süresinin azalması yani emek hareketliliğinin artmasıdır. Bir başka deyişle bütün çalışanlar yeniden işgören adayı haline gelmektedir.

İngiltere’de yapılan başka bir araştırma ise online istihdam hizmetlerinin sadece yazılı özgeçmiş paylaşımı ile sınırlı kalamayacağını, önümüzdeki yıllarda online işe alım süreçlerinde videoların rolünün artacağını ortaya koymuştur. Online video şirketi olan StreamUK işe alım ve işveren markası yaratma amaçlı kullanılan videoların sayısında geçtiğimiz yıla göre % 50 artış olduğunu ve bu oranın giderek arttığını belirtmektedir (Kariyer Dergi, 2011: 12).

Gelecek yıllar içerisinde internet üzerinden iş arama oranının daha da artacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle istihdam hizmetlerini kökten değişime hazırlayan bu gelişmelerin incelenmesi son derece önemlidir.

## 2.6.2. Dünyada İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları

1990’lı yılların başında başlayan özel istihdam bürolarının internet üzerinden işe aracılık faaliyeti göstermesi 90’lı yılların ortalarında hız kazanmış özellikle ABD’de

faaliyet gösteren online istihdam bürolarının sayısı internetin kullanım oranının da artmasıyla hızla artmıştır.

Günümüzde ise gerek ulusal, gerekse uluslararası faaliyet gösteren yüzlerce online istihdam bürosu bulunmaktadır. Pcmag.com isimli internet sitesinin yaptığı araştırmaya göre oluşturulan en iyi iş arama siteleri listesi tablo 16'da yer almaktadır. Bu tez çalışmasında ise en büyük ilk 4 online istihdam bürosundan bahsedilmiştir.

**Tablo 16. Dünyada İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren En iyi İlk 10 ÖİB**

1	<b>Beyond.com</b>
2	<b>CareerBuilder.com</b>
3	<b>Craigslist.com</b>
4	<b>Execu-search.com</b>
5	<b>Hound.com</b>
6	<b>Indeed.com</b>
7	<b>Jobcentral.com</b>
8	<b>Jobserve.us</b>
9	<b>Jobster.com</b>
10	<b>Linkedin.com</b>

Kaynak:Pcmag.com, <http://www.pcmag.com/article2/0,2817,2342781,00.asp#fbid=OjMIVVrYYNB>, 27.09.2011

#### 2.6.2.1. Beyond.com

1 Ocak 1998 tarihinde Rich Milgan tarafından kurulmuştur. 2000, 2002 ve 2004 yıllarında satın aldığı üç büyük iş arama ağı ile birlikte 2004 yılında 2000'den fazla iş arama sitesini kapsayacak şekilde genişledi. 2007 yılında Kanada'nın en büyük kariyer ağı olan JobAnimal.com A.Ş'yi ağına dâhil ederek Kanada'nın en büyük iş arama ağını oluşturdu.

İstihdama aracılık hizmetinin yanı sıra makale ve röportaj yayınları, kariyer danışma gibi hizmetler de sunan Beyond.com, bugün ise binlerce sanayi ve yerel web siteleri aracılığıyla 244 ülkede faaliyet gösteren ve yaklaşık 27 milyon kişiye hizmet veren dünyanın en büyük kariyer ağı olmaktadır (Beyond.com, 2011).

#### 2.6.2.2. CareerBuilder.com

Bugün 1700'den fazla çalışanı bulunan CareerBuilder ABD'nin en büyük dünyanın ise ikinci büyük iş bulma sitesidir. 1995 yılında kurulan CareerBuilder'ın mülkiyeti Gannett Co, Inc , Tribune Company ve McClatchy Company şirketlerine aittir.

Bir ay içerisinde 22 milyondan fazla ziyaretçi sayısına ulaşan site, Avrupa, Kanada, Asya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 55 farklı ülkede 300.000'den fazla işverene ve 1 milyondan fazla iş arayana hizmet vermektedir (CareerBuilder.com, 2011).

### 2.6.2.3. Craigslist.com

1995 yılında kurulan site 2000 yılında beri Jim Buckmaster tarafından yönetilmektedir. Fransızca, Almanca, İtalyanca, Portekizce ve İspanyolca dillerinde hizmet veren sitenin ayda 20 milyardan fazla sayfa izlenimi bulunmaktadır. Sadece ABD'den 50 milyonu aşkın kullanıcısı bulunan siteye her ay 1 milyondan fazla yeni iş ilanı eklenmektedir (Craigslist.com, 2011). 70 farklı ülkede faaliyet gösteren Craigslist.com bugün dünyanın 3. en iyi online iş bulma sitesi olarak gösterilmektedir (Pcmag.com, 2011).

### 2.6.3. Türkiye'de İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Büroları

Dünyada 90'lı yılların başında başlayan internet üzerinden işe aracılık faaliyetleri Türkiye'de 90'lı yılların sonlarına doğru hizmet göstermeye başlamıştır. İnternet üzerinden işe aracılık faaliyetlerinin özel istihdam bürolarınca yapılması ise zaman almış, nihayetinde 19 Şubat 2004 yılında resmi gazetede yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile özel istihdam bürolarının internet üzerinden faaliyet gösterebilmelerinin yolu açılmıştır.

Özel istihdam bürolarının internet üzerinden hizmet vermesine izin veren 25378 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 8. maddesidir. Bu maddenin ikinci bendinde "Kurum tarafından izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve bu Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilen hususları yerine getirmiş olmak koşuluyla internet ortamında da faaliyet gösterebilirler" hükmüne yer verilmiştir. Böylece özel istihdam büroları internet siteleri üzerinden hizmet vermeye başladığı gibi, internet üzerinden faaliyet gösteren bazı siteler de özel istihdam bürosu olmuşlardır.

Türkiye'de çok sayıda internet üzerinden faaliyet gösteren iş ve işçi bulma sitesi var olmasına rağmen, bunlardan sadece dördü Türkiye İş Kurumu 16.03.2010 tarih 215 numaralı özel istihdam büroları izin belgesi ile faaliyet göstermektedir. Bunlar,

Kariyer.net, Secretcv.com, Monster.com ve Yenibiris.com'dur. Tablo 17'de ise bu kariyer sitelerinin Türkiye geneli internet siteleri sıralaması yer almaktadır.

**Tablo 17. İnternet Üzerinden Hizmet Gösteren ÖİB'nın Türkiye Geneli İnternet Siteleri Sıralaması**

İnternet Sitesi Adı	Türkiye Geneli İnternet Siteleri Sıralaması
Kariyer.Net	65
Yenibiris.Com	274
Secretcv.Com	331
Monster.Com	2,274

Kaynak:İşinsani.com,[http://isinsani.com/index.php?format=html&Itemid=67&option=com\\_content&view=article&catid=29:haberler&id=117:eniyikariyersiteleri&layout=default&change\\_css=red](http://isinsani.com/index.php?format=html&Itemid=67&option=com_content&view=article&catid=29:haberler&id=117:eniyikariyersiteleri&layout=default&change_css=red) , 14.07.2011.

### 2.6.3.1. Kariyer.net

İlab Holding bünyesinde bulunan Kariyer.net Türkiye'nin ilk insan kaynakları sitesi olarak 1999 yılında kurulmuştur. 2004 yılında resmi gazetede yayınlanan 25378 sayılı yönetmelikten sonra 215 numaralı izin belgesini alan Kariyer.net bugün ekseri internet üzerinden olmak üzere özel istihdam bürosu statüsünde hizmet vermektedir.

Kariyer.net'in başlıca işlevi, iş arayan adaylarla personel arayan işverenleri internet ortamında bir araya getirmektir. Kariyer.net, iş arayanların başvurularını en hızlı ve etkin şekilde gerçekleştirmesini, işverenlerin de en doğru adaya en kısa sürede ulaşmasını sağlayan bir sistem olmasının yanı sıra makale, röportaj ve dergi yayınlamakta, aynı zamanda ise e-egitimler ve seminerler düzenlemektedir.

Kurulduğu günden bu yana 600 bine yakın kişinin istihdam edilmesini sağlayan Kariyer.net'in en son yayınlanan basın bülteninde 2011 Kasım ayı boyunca 11.122 yeni iş ilanı yayınladığı, bu ilanlar doğrultusunda yaklaşık 39 bin kişiye iş fırsatı sağladığı ve 2010 yılının Kasım ayına göre ilan sayısında % 33 oranında artış olduğu belirtilmektedir (Kariyer.net, 2012a). Bugün ise Kariyer.net'te toplamda 38.347 iş ilanı bulunduğu ve 103.287 personel arandığı görülmektedir (Kariyer.net, 2012b).

Ayrıca 220 uzman çalışanı bulunan Kariyer.net'in hizmetleri sadece internet üzerinde gösterdiği faaliyetler ile sınırlı kalmamakta, kuruluşun İstanbul Anadolu yakası ve İstanbul Yeşilköy ofislerine ek olarak; Ankara, İzmir, Bursa, Adana ve Antalya bölge ofisleri ve Kayseri, Konya, Gaziantep, İzmit ve Samsun satış ofisleri de bulunmaktadır (Kariyer.net, 2011).



### 2.6.3.2. Secretcv.com

Faaliyetlerine 2000 yılı Eylül ayında başlayan Secretcv.com doğru işe doğru insan felsefesinden yola çıkarak firmalar ve iş arayanları en doğru şekliyle buluşturmak amacıyla kurulmuştur.

Secretcv.com, SCV Danışmanlık Ltd. Şti.'ne ait bir iş ve eleman bulma sitesidir ve SCV Danışmanlık Ltd. Şti. Türkiye İş Kurumu 16.03.2010 tarih 215 numaralı izin belgesi ile faaliyetlerini sürdürmektedir. İşe aracılık hizmetinin yanı sıra, diğer internet üzerinden hizmet gösteren özel istihdam bürolarında olduğu gibi sayfasında iş hayatına dair röportaj ve makalelere yer vermektedir.

Her geçen gün daha fazla işgören ve işverene aracılık etme amacı taşıyan Secretcv.com, bu hedefle 2011'in ilk yarısında % 72 büyüme sağlayarak sektörde ses getiren bir başarıya imza atmıştır. Bu bağlamda ilan oranlarında geçtiğimiz yıla göre ilk çeyrekte % 91, ikinci çeyrekte % 49 ve toplamda ilk yarıda % 72 artış olduğu tespit edilmiştir. Böylece kuruluş üye firma sayısını 23.500, aday sayısını ise 12.000.000'a yükseltmiştir. Ayrıca 2011'in ilk yarısında yayınlanan 62.000 ilan ile 186.000'in üzerinde kişinin iş sahibi olduğu belirlenmiştir (DHA, 2011).

### 2.6.3.3. Monster.com

1994 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulan Monster.com; Monster Worldwide'nin bir iştirakidir ve internetteki ilk online iş ilanı sitesi, aynı zamanda da tescil edilen 454. ticari internet sitesidir. Kuruluşunun ardından hızla büyüyerek kısa zamanda dünyanın birçok yerinde hizmet vermeye başlayan Monster.com bugün 53 ülkede hizmet göstermektedir.

Türkiye'de 05.10.1999 tarihinde hizmet vermeye başlayan Monster, 80 milyonun üzerinde özgeçmiş ile dünyanın en fazla özgeçmiş veri tabanına sahip kariyer sitesi konumundadır ve Türkiye'de faaliyet başladıktan 1 ay sonra kariyer siteleri içinde en yüksek tekil ziyaretçi sayısına ulaşmıştır.

Monster.com birden fazla ülkeye hizmet veren bir kuruluş olması nedeni ile daha çok uluslararası piyasada ses getiren bir firmadır. Dünya çapında monster sitelerinin ziyaretçi sayısı ayda 100 milyonun üzerindedir. Ayrıca 80 milyonun üzerinde özgeçmiş ile dünyanın en büyük özgeçmiş veri tabanına sahip kariyer sitesi

konumunda olan monster.com global veri tabanına, her gün 50.000'in üzerinde yeni özgeçmiş eklenmektedir (Monster.com, 2011).

#### 2.6.3.4. Yenibiris.com

2005 yılının Temmuz ayında şirketleştirilen yenibiris.com, 2006 Nisan ayından itibaren hizmet vermeye başlamıştır. Bugün Ankara, İzmir, Adana, Antalya ve Bursa'da bölge ofisleri bulunan firmada toplamda 103 kişi görev yapmaktadır (Uzmantv.com, 2011).

İş ve işvereni buluşturma amacı ile kurulmuş olan yenibiris.com'un bu hizmetinin yanı sıra, online eğitim, makale ve röportaj yayınlama, siteye ait istatistiki bilgileri içeren raporlar sunma, kariyer günleri düzenleyerek mezun olacak kişilere koçluk etme gibi hizmetleri de bulunmaktadır.

2011 ikinci çeyrek verileri dikkate alındığında, yenibiris.com'a kayıtlı 12.000.000 özgeçmiş ve 73.000 kurumsal üye bulunmaktadır. Ayrıca sitenin günlük ziyaretçi sayısı 12.000 ve günlük sayfa görüntüleme sayısı 1.900.000 olarak gerçekleşmiştir (Yenibiris.com, 2011b). Tüm bu veriler dikkate alındığında internet üzerinden hizmet veren özel istihdam bürolarının hem iş arayanlar hem de işverenler tarafından aktif olarak kullanıldığı söylenebilir.

### 2.6.4. İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Değerlendirilmesi

#### 2.6.4.1. Sağladığı Avantajlar

İstihdam hizmetlerinin internet üzerinden gerçekleşmeye başlaması hem işverenler hem de işsizler açısından birçok avantaj sağlamıştır. İşverenler bu yolla talep edilen niteliklere sahip çok sayıda insan kaynağına ulaşmaktadır. Daha önceden kullanılan gazete ilanları gibi yöntemler ise günümüzde neredeyse yok olma aşamasına gelmiş ve yerini daha fazla insana ulaşabilmesi yönünden üstün olan internet üzerinden hizmet veren özel istihdam bürolarına bırakmıştır. Ayrıca özgeçmişlerin şirket bilgisayar havuzlarında toplanması bir yandan maliyeti düşürürken, diğer yandan iş bulma hizmetlerinin kalitesini ve hızını yükseltmektedir. Böylece, şirketler aradığı niteliklerdeki vasıflı işgörelere çok kısa sürede birkaç tuşa basarak ulaşabilmektedir.

Duruma iş arayanlar açısından bakıldığında ise, elektronik ortamda çok yere özgeçmişlerini gönderebilmeleri, çalışmak istedikleri bölge ve vasıflarıyla ilgili bilgileri hızla yayabilmeleri açısından avantaj sağladığı görülmektedir. Ayrıca internetin getirdiği olanaklarla, yaşanan şehir, bölge ve hatta ülke sınırları aşarak emek hareketliliği artmakta ve iş piyasaları daha şeffaf hale gelmektedir. Böylelikle, bugüne kadar ülke sınırları içinde kalan işgücü potansiyeli, uluslararası bir nitelik kazanmakta ve bu durum iş arayanların hedeflerine uygun iş bulma ihtimalini arttırmaktadır (Ekin, 2001: 144).

#### 2.6.4.2. Getirilen Eleştiriler

İnternet üzerinden hizmet veren özel istihdam bürolarının sağladığı avantajların yanı sıra bu sisteme getirilen eleştiriler de bulunmaktadır.

Getirilen temel eleştirilerden ilki beyan edilen bilgilerin güvenilirliği ile ilgilidir. Bu eleştirilere göre hem özgeçmişlerini yollayan iş arayanların hem de iş ilanı veren işverenlerin yanlış veya eksik beyanda bulunması mümkündür. İş arayanların kısa sürede iş bulma kaygısı ile özgeçmişlerine doğru olmayan bilgiler ekleyebileceği, işverenlerin ise bazen piyasada üretim kapasitelerinin genişlediğine dair bir kanı oluşturmak için bazen ise isminin iş arayanlarca tanınması için (reklâm amaçlı) sahte ilan verebileceği düşünülmektedir.

İnternet üzerinden hizmet veren özel istihdam hizmetlerine getirilen diğer eleştiri ise bu büroların etik boyutu ile ilgilidir. İş arayanlar açısından başvurularının güvenli bir şekilde gizlenmesi ve özgeçmişlerinde yer verdikleri bilgilerinin sızdırılması ihtimali; işverenler açısından ise verdikleri ilanlar ile üretim kapasitelerindeki daralıp genişlemeler hakkında rakiplerine bilgi sızması ve bu durumun haksız rekabete yol açabileceği endişesi internet üzerinden hizmet veren büroların güvenilirliğine dair ciddi endişeler duyulmasına neden olmaktadır.

## **BÖLÜM 3: İNTERNET ÜZERİNDE HİZMET VEREN ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ FARKINDALIĞININ ARAŞTIRILMASI VE YALOVA ÖRNEĞİ**

### **3.1. Araştırmanın Konusu**

Türkiye’de uzun yıllar İş ve İşçi Bulma Kurumu tekelinde olan işe aracılık hizmetleri 26 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve ardından yürürlüğe giren yönetmelikle İŞKUR tekelinden çıkarılmıştır. Bu kanunla İŞKUR ile birlikte özel istihdam bürolarının da işe aracılık hizmetinde bulunmasına olanak sağlanmıştır (Hukuki.net, 2011).

Ülkemizde 2003 yılından beri resmi faaliyette bulunan özel istihdam bürolarının sayıları her yıl artarak faaliyetlerine devam etmektedir. İnternet ortamının yaygınlaşması ve daha fonksiyonel kullanılması ile birlikte, bu ortam üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının sayıları ve kullanım oranları da hızla artmaktadır. İnternet tabanlı özel istihdam bürolarının kullanım oranları, diğer istihdam bürolarının kullanım oranlarını dikkat çekici bir şekilde aşmaktadır. Bu araştırmanın konusu, internet üzerinden hizmet veren özel istihdam bürolarının farkındalığının Yalova ili örneğinde araştırılmasıdır.

### **3.2. Araştırmanın Amacı**

Yalova ilinde gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, internet üzerinde hizmet veren özel istihdam bürolarının farkındalığının, kullanım sıklığının ve hizmetlerinin etkiliğinin araştırılmasıdır. Bu amaçla söz konusu örnekleme oluşturan bireylerden anket yolu ile elde edilen veriler; frekans değerleri ve çapraz tablo analizleri yardımı ile aktarılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca, anket katılımcılarının demografik özellikleri, iş arama süreleri, ücret beklentileri gibi özelliklerini tespit etmek, iş bulma kuruluşlarından olan beklentilerini ve bu kuruluşlara olan güvenilirliklerini ortaya koymak da araştırmanın amaçlarındandır.

### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evrenini Yalova genelindeki 5.435 işsiz, araştırmanın örneklemini ise Yalova ilinde bulunan ve aktif olarak iş arayan 244 işsiz oluşturmaktadır.

### 3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi anket yöntemidir. Araştırmadan önce literatür taraması yapılmış, elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuş ve ortaya konulan kuramsal yapıdan hareketle bir alan araştırması yapılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Oluşturulması ve Veri Derleme Tekniği

Elde edilen verilere, 2011 yılında Yalova ilinde bulunan ve aktif olarak iş arayan işsizlere anket uygulanarak ulaşılmıştır. Demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular kapalı uçlu, diğer sorular ise, 5'li Likert ölçeğine göre oluşturulmuş ve araştırmacılara toplamda 35 adet soru yöneltilmiştir.

Bu sorulardan 3 tanesi demografik özellikleri belirlemeye yönelik, 11 tanesi iş arama kanallarından hangisinin ne sıklıkla kullanıldığını belirlemeye yönelik, 6 tanesi özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin güvenilirliği ve etkinliğini belirlemeye yönelik, 10 tanesi tercih edilen istihdam bürosunun tercih edilme nedenini belirlemeye yönelik, geriye kalan sorular ise işgücünün niteliğinin belirlenmesine yöneliktir.

Çalışmadan elde edilen veriler, Microsoft Excel ve SPSS.17.0 İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### 3.6. Araştırmanın Hipotezi

Yalova ilinde bulunan 244 işsiz üzerinde yapılan bu araştırmanın ana hipotezi: İnternet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının sıklıkla kullanılmalarına rağmen özel istihdam büroları olduğuna dair farkındalık düzeylerinin düşük olduğudur.

Bu araştırmanın alt hipotezleri ise;

- Eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların interneti daha yoğun olarak kullandıkları,

- Eğitim düzeyi arttıkça özel istihdam büroları farkındalığının da arttığı,
- Ücret beklentisi yüksek olan katılımcıların, özel istihdam büroları farkındalığının yüksek olduğu,
- İş ararken interneti “çoğunlukla” veya “her zaman” kullananların yarısından fazlasının özel istihdam bürolarından haberdar olmadığıdır.

### 3.7. Araştırma Sırasında Karşılaşılan Zorluklar

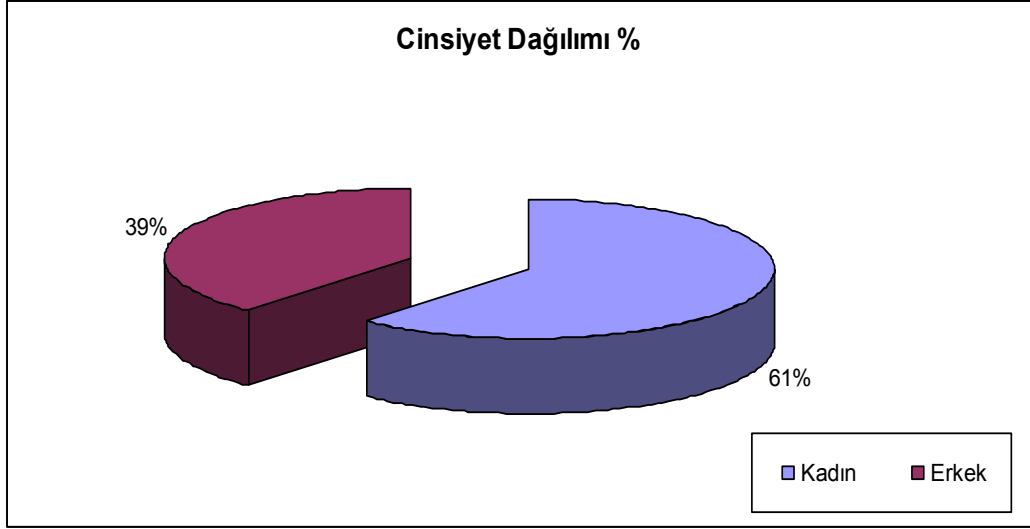
1. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında yapılan birçok araştırma istihdam edilenler üzerine olmakta, kişilerin çalıştıkları yer ve saatler belirli olduğundan bu kişilere ulaşmak kolay olmaktadır. Bu araştırmanın örneklem grubunu işsizlerin oluşturması, kişilere ulaşmayı zorlaştırmıştır ve bu durum katılımcı sayısını etkilemiştir.
2. Anketin uygulandığı araştırma örnekleminin çoğunluğunun eğitim düzeyinin düşük olması anketin amacının algılanmasını zorlaştırmış, bu durum kişilerin ankete karşı isteksiz olmasına neden olmuştur.
3. İnternet üzerinde faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin bilgilere ulaşılmaya çalışılmış fakat bazı firmalar gizlilik ilkeleri gereği bu bilgileri paylaşmayı kabul etmemişlerdir. Bu nedenle kavramsal çerçevede bulunan Türkiye’de internet üzerinden hizmet veren özel istihdam büroları kısmı sınırlı kalmıştır.

### 3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

#### 3.8.1. Demografik Özellikler

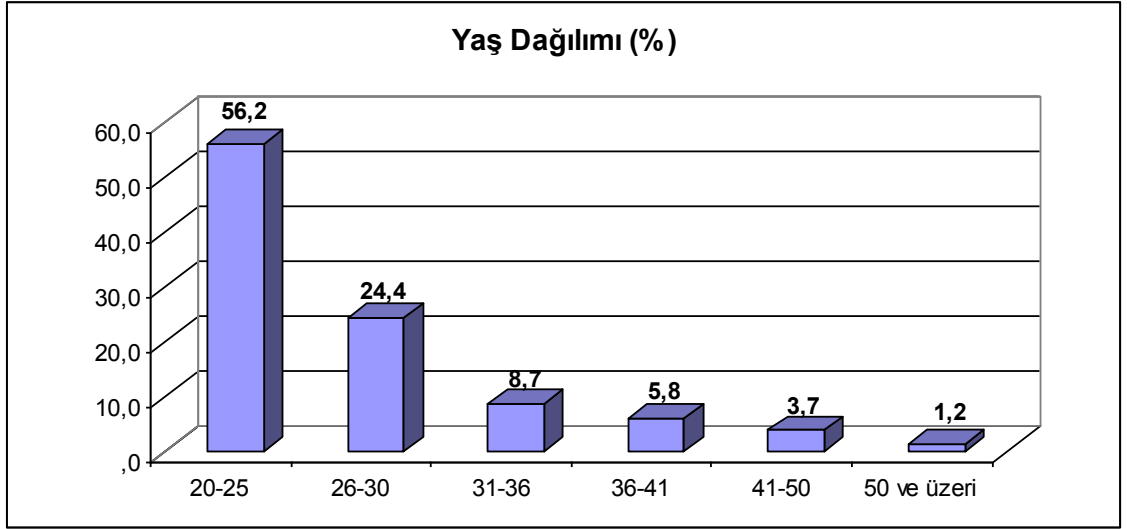
Demografik bulguların analizi işsiz olan bireylerin eğitim, cinsiyet ve yaş düzeylerini ortaya koymak için kullanılmıştır.

**Şekil 7. Cinsiyet Dağılımı (%)**



Şekil 7’de görüldüğü üzere katılımcıların % 61’ini kadınlar oluşturmaktadır. Erkek katılımcıların sayısı ise % 39’da kalmıştır. Anket uygulanan örneklem gurubunda bayan katılımcı sayısının yüksek çıkması, kadınların giderek daha fazla iş hayatına katılma isteği duymasının bir sonucu olarak yorumlanabilmektedir. Ayrıca erkek katılımcı sayısının düşük çıkması toplumsal ve kültürel açıdan erkeklere yüklenen para kazanma, ev geçindirme gibi sorumluluklara da bağlanabilmektedir. Bu toplumsal baskının ve sorumluluk hissinin erkeklerin işsiz kalma süresini kısaltacağı düşünüldüğünde erkek katılımcıların oranının düşük çıkması doğal karşılanmaktadır.

**Şekil 8. Yaş Dağılımı (%)**

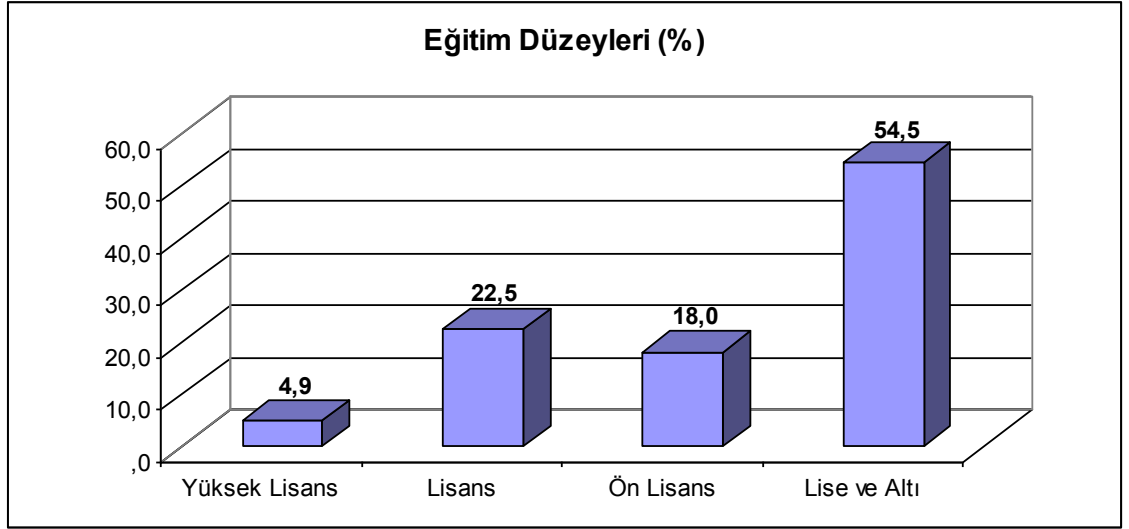


Şekil 8’de ise katılımcıların yaş dağılımlarına yer verilmiştir. Şekilde katılımcıların % 56,2’sinin yani yarısından fazlasının 20–25 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye genelinde olduğu gibi Yalova’da da genç işsizliğin yüksek olduğunun göstergesidir.

Şekil 8’de dikkat çeken başka bir nokta ise 26–30 yaş arası işsizlerin oranının da yüksek oluşudur. Ankete katılanlardan 20–25 ve 26–30 yaş grubu aralığına bakıldığında oranın % 80,6 olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle 30 yaş ve üzeri işsizlerin oranı % 19,4’tür. Bu durum 30 yaş üzerindeki kişilerin, ailevi sorumluluk yönünden bir işe bağlanma zorunluluğuna ve işlerini oturtmuş olmalarına bağlanmaktadır.



**Şekil 9. Eğitim Düzeyleri (%)**



Şekil 9’da ankete katılan işsizlerin eğitim düzeylerine yer verilmiştir. Anket katılımcılarının % 54,5’inin lise veya altı düzey okul mezunları oluştururken % 18’ini ön lisans mezunları, % 22,5’ini lisans mezunları ve son olarak % 4,9’unu yüksek lisans mezunları oluşturmaktadır.

Lise ve altı düzey okul mezunlarının oranının yüksek çıkması, bu oranın Türkiye genelinde de yüksek olmasına bağlanmaktadır. Ülkemiz nüfusunun yarıdan fazlası ilkokul mezunudur (TUIK Demografik Nüfus İstatistikleri, 2012).

### 3.8.2. İş Arama Süreleri

Tablo 18’de ankete katılan işsizlerin iş arama süreleri verilmiştir. Ankete katılanlardan % 29,9’unun 6–12 ay arası bir zaman zarfından beri, % 21,7’sinin 3–6 ay arası bir zaman zarfından beri, % 19,7’sinin 1–3 ay arası bir zaman zarfından beri iş aradıkları görülmektedir.

**Tablo 18. İş Arama Süreleri**

	Frekans	Yüzde (%)
1-3 ay arası	48	19,7
3-6 ay arası	53	21,7
6-12 ay arası	73	29,9
1-2 yıl arası	42	17,2
2 yıldan fazla	28	11,5
Toplam	244	100,0

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yaptığı tanımlamaya göre bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlara uzun süreli işsiz denmektedir. Bu tanımlamadan yola

çıkarak tablo incelendiğinde katılımcıların % 28,7'sinin uzun süreli işsiz olduğu saptanmıştır. Anket katılımcılarında uzun süreli işsizlerin oranının yüksek çıkması Türkiye genelinde uzun süreli işsizlerinin oranının yüksek çıkmasına bağlanmaktadır.<sup>†</sup>

Uzun süreli işsizliğin iş arayan bireylerde vasıf kaybı ya da iş arama isteğinin azalması, depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olabildiği düşünüldüğünde bu oranın ortaya konulmasının ve takip edilmesinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

### 3.8.3. Ücret Beklentisi

Tablo 19'da ankete katılan işsizlerin ücret beklentileri gösterilmektedir. Katılımcıların yarısının (% 50,4) 700–1000 TL arası ücret beklentisi olduğu görülmektedir.

**Tablo 19. Ücret Beklenti Düzeyleri**

	Frekans	Yüzde (%)
Asgari Ücret Düzeyi (630 TL)	30	12,3
700-1000 TL arası	123	50,4
1000-1500 TL arası	69	28,3
1500-2000 TL arası	16	6,6
2000 TL ve üstü	6	2,5
Toplam	244	100,0

Asgari ücret düzeyinin (630 TL) % 12,3 gibi düşük bir oran çıkması da dikkate değer bir durumdur. Bir başka deyişle katılımcıların sadece 30'u asgari ücret düzeyinde çalışmaya razıdır.

Ayrıca katılımcıların ücret beklenti düzeyleri ile eğitim düzeyleri ve yaş seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde; kişilerin yaş seviyeleri ve eğitim düzeyleri arttıkça ücret beklenti düzeylerinin de arttığı tespit edilmektedir.

### 3.8.4. İş Arama Kanallarının Kullanımı

Anketin 7. sorusunda işsiz olan bireylere iş arama kanallarından hangilerini ne sıklıkla kullandıkları sorusu yöneltilmiştir. Buna göre şahsen başvuru, eş-dost, İŞKUR, internet, gazete ilanları ve özel istihdam büroları olmak üzere altı adet iş arama kanalından hangilerini ne sıklıkla kullandıklarını işaretlemeleri istenmiştir. Ayrıca anketin 8. sorusunda katılımcılara iş bulma amaçlı sosyal ağları ne sıklıkla

<sup>†</sup> Bakınız, Tablo 4

kullandıkları da sorularak, sosyal ağların iş bulma amaçlı kullanımının yaygınlığı ölçülmeye çalışılmıştır.

**Tablo 20. İş Arama Kanallarının Kullanımı**

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Çoğunlukla		Her Zaman		Ortalama Likert Değer
	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	
Şahsen Başvuru	34	13,9	34	13,9	37	15,2	92	37,7	47	19,3	3,3443
Eş Dost	45	18,4	46	18,9	78	32,0	52	21,3	23	9,4	2,8443
İŞKUR	49	20,1	53	21,7	67	27,5	43	17,6	32	13,1	2,8197
İnternet	31	13,7	31	13,7	53	23,3	61	26,9	51	22,5	3,3084
Gazete İlanları	89	36,5	45	18,4	54	22,1	35	14,3	21	8,6	2,4016
ÖİB	111	49,8	46	20,6	37	16,6	16	7,2	13	5,8	1,9865
Sosyal Ağlar	74	30,3	31	12,7	56	23,0	40	16,4	43	17,6	2,7828

Tablo 20’de iş arama kanallarının kullanımına ilişkin veriler yer almaktadır. Tabloda her bir iş arama kanalı için işaretlenen sıklık derecesini işaretleyen kişi sayısı (Fre.) ve yüzdesi verilmiştir. Ayrıca anket katılımcılarının 1 ile 5 değerleri arasında işaretlediği yanıtlar (Hiçbir zaman “1,00”, Nadiren “2,00”, Bazen 3,00”, Çoğunlukla “4,00” ve Her zaman “5,00”) dikkate alınarak her soru için ortalama değer hesaplanmıştır.

Ortalama değerlere baktığımızda en yüksek ortalamaya şahsen başvuru ve internet kanalı sahiptir. Daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelere yapılan başvurularda görülen şahsen başvuru yöntemi gibi geleneksel iş arama yöntemleri kadar internetin de yaygın olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bir iş arama yöntemi olarak internetin geçmişinin kısa olduğu ve internet kullanımının gün geçtikte yaygınlaştığı düşünüldüğünde, ileriki yıllarda internet kanalının kullanım oranının artacağı öngörülmektedir.

İş arama kanalları içerisinde en düşük ortalamaya sahip kanalın özel istihdam büroları olması ise manidardır. Katılımcıların internet kanalını yaygın bir şekilde kullandıklarını belirtmelerine rağmen özel istihdam bürolarının kullanımının düşük çıkması, katılımcıların özel istihdam büroları kavramından haberdar olmayışına\* ve Yalova ilinde faaliyet gösteren özel istihdam bürosu olmayışına bağlanmaktadır.

\* Bakınız, Tablo 22.

Tabloda dikkat çeken bir başka durum ise gazete ilanlarının eski popülerliğini yitirdiğidir. Günümüzde daha çok internet kullanımının yaygın olmadığı vasıfsız işgücünü çekmeye yönelik kullanılan gazete ilanları yavaş yavaş yerini internet gibi yeni iş arama yöntemlerine bırakmaktadır.

Son olarak tabloda sosyal ağların iş bulma kanalı olarak kullanılıp kullanılmadığına ilişkin soruya verilen yanıtların sonuçları da bulunmaktadır. İş bulma amacı ile kurulmamış olmalarına rağmen sosyal ağların ortalamasının yüksek çıkması da iş aramada internetin öneminin arttığının ve ileriki zamanlarda daha da artacağına bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

### 3.8.5. İş Bulma Kuruluşlarından Beklentiler

Anketin 18. sorusunda işsiz bireylerden, bir iş bulma kurumundan olan beklentilerini önem sırasına göre işaretlemeleri istenmiştir. Bu bağlamda katılımcılar ilan çeşitliliği, kişisel bilgilerin güvenilirliği, kuruluşun çalıştığı firmaların güvenilirliği ve iletişim kolaylığı seçeneklerini önem derecelerine göre sıralamışlardır.

**Tablo 21. İş Bulma Kuruluşundan Beklentiler**

	Önemli Değil		Kısmen Önemli		Önemli		Çok Önemli		Ortalama Likert Değer
	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	Fre.	Y. (%)	
İlan Çeşitliliği	42	17,2	37	15,2	95	38,9	70	28,7	2,7910
Kişisel Bilgilerin Güvenilirliği	31	12,7	25	10,2	66	27,0	122	50,0	3,1434
Çalıştığı Firmaların Güvenilirliği	35	14,3	19	7,8	71	29,1	119	48,8	3,1230
İletişim Kolaylığı	46	18,9	19	7,8	78	32,0	101	41,4	2,9590

Tablo 21’de bakıldığında seçeneklerden hiçbirinin ortalama değer olan “2,5” un altında olmadığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların ilan çeşitliliği, kişisel bilgilerinin güvenilirliği, çalıştığı firmaların güvenilirliği ve iletişim kolaylığı seçeneklerinin hepsini önemseydiğini göstermektedir.

Yanı sıra dört seçenekten kişisel bilgilerin güvenilirliği ve çalıştığı firmaların güvenilirliği seçeneklerinin ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan iş arayan bireylerin kişisel bilgilerinin güvenilirliğine önem verdiği sonucuna varılmaktadır.

Son olarak iletişim kolaylığı seçeneğinin ortalaması da yüksek çıkmıştır (2,9590). Bu durum, günümüzde iş arama amaçlı internet kullanımının yaygın olmasının nedenlerinden biri olduğu gibi, ileriki yıllarda daha yaygın olarak kullanılacağına da göstergesi olarak kabul edilmektedir.

### 3.8.6. Özel İstihdam Büroları İle İlgili Soruların Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu kısmında, özel istihdam bürolarının farkındalığının, etkinliğinin ve güvenilirliğinin belirlenmesine yönelik katılımcılara yöneltilen sorulara verilen yanıtların bulguları yer almaktadır.

#### 3.8.6.1. Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığı

Ankette, katılımcıların özel istihdam bürolarının varlığından haberdar olup olmadığını ortaya koyabilmek amacı ile “İŞKUR’un dışında kanunla kurulan özel istihdam bürolarının varlığından haberdar mısınız?” sorusuna yer verilmiştir.

**Tablo 22. Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığı**

İş-Kur dışında kanunla kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?		
	Frekans	Yüzde (%)
Evet	85	34,8
Hayır	159	65,2
Toplam	244	100,0

Tablo 22’de katılımcıların özel istihdam bürolarından haberdar olup olmadıklarına yönelik sorulan soruya ilişkin veriler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların % 65,2’sinin özel istihdam bürosu kavramından haberdar olmadıkları görülmektedir. Bu durum, özel istihdam bürolarının iş piyasalarında yeni yeni yer almaya başlamasına ve Yalova ilinde faaliyet gösteren özel istihdam bürosu bulunmamasına bağlanmaktadır.

#### 3.8.6.2. Özel İstihdam Bürolarının Güvenilirliği

Günümüzde işe aracılık kavramının etik boyutu tartışılan bir konudur. Özel istihdam bürolarının binlerce işsiz eğitim, iş deneyimi ve en önemlisi iletişim bilgilerini elinde bulundurması, bu bilgileri ticari amaçlı kullanabileceği sorusunu akıllara

getirmekte ve bu durum iş arayan bireylerde kişisel bilgilerinin muhafazasına yönelik endişeleri arttırmaktadır.

Bu bağlamda anketin 13. ve 16. soruları katılımcıların özel istihdam bürolarına güvenilirliklerini ölçmeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Ayrıca katılımcıların bir iş bulma kuruluşundan olan beklentilerinin yer aldığı Tablo 21’de kişisel bilgilerinin güvenilirliğine önem verdiklerinin saptanması, özel istihdam bürolarına duydukları güven derecelerinin ortaya konulmasını daha önemli hale getirmiştir.

**Tablo 23. Özel İstihdam Bürolarının Güvenilirlik Dereceleri**

İnternet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının güvenilirliğine inanıyorum.		
	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	15	6,1
Katılıyorum	49	20,1
Kısmen katılıyorum	116	47,5
Katılmıyorum	50	20,5
Kesinlikle katılmıyorum	14	5,7
Toplam	244	100,0
Ortalama Likert Değer	2,9959	

Tablo 23’te anket katılımcılarının internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının güvenilirliklerine duydukları inanç derecelendirilmiştir. Ayrıca tabloda katılımcıların 1 ile 5 değerleri arasında işaretlediği yanıtlar (Kesinlikle katılıyorum “1,00”, Katılıyorum “2,00”, Kısmen katılıyorum 3,00”, Katılmıyorum “4,00” ve Kesinlikle katılmıyorum “5,00”) dikkate alınarak hesaplanan ortalama değere de yer verilmiştir.

Tablo incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (% 47,5’inin) kısmen katılıyorum seçeneğini işaretledikleri, % 20’şer çoğunluğun katılıyorum ve katılmıyorum seçeneğini işaretlediklerini, % 5 ila % 6’şarlık bir dilimin ise kesinlikle katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Bu durum internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının işsizler üzerinde tam bir güven kuramadığının göstergesidir. Nitekim ortalama değer 2,5’un üzerinde çıkması (2,9959) yani kesinlikle katılmıyorum olan 5,00’a kısmen daha yakın olması da bu tezimizi doğrulamaktadır.

**Tablo 24. CV'niz Ticari Amaçlı Kullanılıyor Olabilir Mi?**

İnternet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarında oluşturduğum CV'min nadiren de olsa amacı dışında (ticari amaçlı) kullanılıyor olabileceğini düşünüyorum.		
	Frekans	Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	20	8,2
Katılıyorum	52	21,3
Kısmen katılıyorum	85	34,8
Katılmıyorum	81	33,2
Kesinlikle katılmıyorum	6	2,5
Toplam	244	100,0
Ortalama Likert Değer	3,0041	

Tablo 24'te "İnternet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarında oluşturduğum CV'min nadiren de olsa amacı dışında (ticari amaçlı) kullanılıyor olabileceğini düşünüyorum." kanaatine katılımcıların verdikleri cevaplar yer almaktadır.

Ortalama değer 3,0041 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçla kişilerin özel istihdam bürolarının güvenilirliklerine tam olarak inanmasalar da, CV'lerinin ticari amaçlı kullanıldığına ihtimal vermedikleri görülmektedir.

### 3.8.6.3. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği

Anketin 11 ve 12. sorularında katılımcılara özel istihdam bürolarının etkinliğine yönelik sorular sorulmuştur. 11. soruda özel istihdam bürolarının etkinliğine inançlarını ölçmek için örtülü bir soru sorulmuş, 12. soruda ise özel istihdam bürolarının etkinliğine inanıp inanmadıkları direkt sorulmuştur.

9. soruda ise internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının işe aracılık dışındaki hizmetlerinden yararlanılma sıklığı sorularak özel istihdam bürolarının bu alandaki etkinliğinin de ölçülmesi amaçlanmıştır.

**Tablo 25. Çevrenizde İnternet Aracılığı İle İş Bulan Oluyor Mu?**

Çevrenizde internet aracılığı ile iş bulan oluyor mu?		
	Frekans	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	24	9,8
Nadiren	59	24,2
Bazen	86	35,2
Çoğunlukla	63	25,8
Her zaman	12	4,9
Toplam	244	100,0
Ortalama Likert Değer	2,9180	

Tablo 25'te internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının işe yerleştirme durumlarının katılımcılardaki kanaatleri ölçülmüştür. Kişilerin zaman sıklıklarını işaretleme dağılımı kısmen orantılıdır. Fakat ortalama değerin 2,5'un üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum işe aracılık yapan internet sitelerinin katılımcılar üzerinde olumlu bir kanaat oluşturduğunun göstergesidir.

**Tablo 26. ÖİB'nin Etkinliğine İnanıyor Musunuz?**

ÖİB Etkinliğine İnanıyorum.		
	Frekans	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	24	9,8
Nadiren	46	18,9
Bazen	122	50,0
Çoğunlukla	45	18,4
Her zaman	7	2,9
Toplam	244	100,0
Ortalama Likert Değer	2,8566	

Tablo 26 incelendiğinde, tablo 25'te yaptığımız yorumun burada da geçerli olduğu görülmektedir. Bu tabloda da katılımcıların verdiği cevaplar nadiren, bazen ve çoğunlukla seçeneklerinde yoğunlaşmış fakat ortalama değer yine 2,5'un üzerinde gerçekleşmiştir. Bu değer, katılımcıların özel istihdam bürolarının etkinliği konusunda yüksek oranda olmasa da olumlu bir kanaate sahip olduklarını göstermektedir.

Ayrıca tablo 25 ve tablo 26'da birbirlerine çok yakın ortalama likert değerlerin çıkması, yapılan çalışmanın bu açıdan tutarlı sonuçlar verdiğinin göstergesidir.

**Tablo 27. ÖİB'nin İş İlanları Dışındaki Hizmetlerinden Yararlanıyor Musunuz?**

İnternet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarının iş ilanları dışındaki hizmetlerinden ne sıklıkla yararlanıyorsunuz?		
	Frekans	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	49	20,1
Nadiren	48	19,7
Bazen	70	28,7
Çoğunlukla	52	21,3
Her zaman	25	10,2
Toplam	244	100,0
Ortalama Likert Değer	2,8197	



Tablo 27’de katılımcıların internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının yan hizmetlerinden yararlanma sıklıkları yer almaktadır. Cevaplar, seçenekler arasında kısmen orantılı dağılsa da ortalama değerin 2,81 olarak gerçekleşmesi internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının yan hizmetlerinin de etkin olarak kullanıldığını göstermektedir.

#### 3.8.6.4. İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları

Bilindiği gibi internet üzerinde faaliyet gösteren işe aracı kurumların hepsi özel istihdam bürosu değildir. Özel istihdam bürosu olmak için İŞKUR’dan izin belgesi almak gerekmektedir ve bunun şartları da ilgili kanunda belirtilmektedir. İşte bu nedenle anket çalışmamızda sadece özel istihdam bürosu olarak faaliyet gösteren işe aracı kurumların kullanım sıklığı sorgulanmıştır.

Katılımcılara kariyer.net, secretcv.com, yenibiris.com ve monster.com sitelerinden hangilerini ne sıklıkla kullandıkları sorulmuştur.

**Tablo 28. İnternet Üzerinden Faaliyet Gösteren ÖİB’den Hangisini Ne Sıklıkla Kullanıyorsunuz?**

	Monster.com		Secretcv.com		Yenibiris.com		Kariyer.net	
	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	164	69,8	133	56,8	100	42,4	86	36,4
Nadiren	25	10,6	26	11,1	35	14,8	31	13,1
Bazen	27	11,5	36	15,4	40	16,9	29	12,3
Çoğunlukla	11	4,7	20	8,5	34	14,4	48	20,3
Her zaman	8	3,4	19	8,1	27	11,4	42	17,8
Cevap Veren Toplamı	235	100,0	234	100,0	236	100,0	236	100,0
Cevap Vermeyen	9	3,7	10	4,1	8	3,3	8	3,3
Ortalama Likert Değer	1,613		2,000		2,377		2,699	

Tablo 28 incelendiğinde, örneklem grubu içinde internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarından en sık kullanılanın kariyer.net olduğu görülmektedir. Kariyer.net’in en sık kullanılan özel istihdam bürosu olması, sektöre ilk giren internet üzerinden faaliyet gösteren işe aracı kurum olmasına ve yine bu nedenle sitesinde daha fazla iş ilanı bulunmasına bağlanmaktadır.

#### 3.8.7. Çapraz Tablo Analizleri

Çapraz tablolar temel olarak, iki değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılır. Bu tablolar, araştırmacıya değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilgili her bir

değişkenin kategorilerinin kesişimlerini inceleyerek analiz olanağı sağlar. Çalışmanın bu kısmında özel istihdam büroları ile ilgili değişkenlerin, diğer değişkenler ile ilişkilerinin tespiti amacı ile oluşturulan çapraz tablolara yer verilmiştir.

### 3.8.7.1. Eğitim Düzeyine Göre İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığı

Tablo 29’da iş ararken interneti kullanım sıklığının katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımına yer verilmiş ve eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların interneti daha yoğun olarak kullandıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 29. Eğitim Düzeyine Göre İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığı**

			Eğitim Düzeyiniz?				Toplam	
			Yüksek Lisans	Lisans	Ön Lisans	Lise ve Altı		
İş ararken interneti ne sıklıkla kullanıyorsunuz?	Hiçbir zaman	Kişi Sayısı	0	3	2	26	31	
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	,0%	5,5%	4,5%	19,5%	12,7%	
	Nadiren	Kişi Sayısı	4	4	2	21	31	
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	33,3%	7,3%	4,5%	15,8%	12,7%	
	Bazen	Kişi Sayısı	2	4	11	36	53	
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	16,7%	7,3%	25,0%	27,1%	21,7%	
	Çoğunlukla	Kişi Sayısı	3	22	20	26	71	
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	25,0%	40,0%	45,5%	19,5%	29,1%	
	Her zaman	Kişi Sayısı	3	22	9	24	58	
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	25,0%	40,0%	20,5%	18,0%	23,8%	
	Toplam		Kişi Sayısı	12	55	44	133	244

Yüksek lisans mezunlarının % 25’inin iş ararken interneti “her zaman” kullandığı, % 25’inin “çoğunlukla” kullandığı yine lisans mezunlarının % 40’ının iş ararken interneti “her zaman”, % 40’ının “çoğunlukla” kullandıkları gözükmektedir. Başka bir deyişle yüksek lisans mezunlarının % 50’si, lisans mezunlarının % 60’ı, ön lisans mezunlarının ise % 66’sı interneti “çoğunlukla” ya da “her zaman” kullanmaktadır.

Tablo 29’dan net bir biçimde anlaşılmaktadır ki katılımcıların iş ararken interneti kullanım sıklığı ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek katılımcıların internet teknolojilerini sıklıkla kullanmaları beklenen bir durumdur. Bu nedenle eğitim düzeyi yükseldikçe iş ararken internet kullanım oranının da artması doğal karşılanmaktadır.

Ayrıca çalışma açısından beklenti, eğitim düzeyi düşük katılımcıların iş ararken internet kullanımının düşük çıkacağı yönünde iken, araştırma sonucunda iş ararken internet kullanımının sadece eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılarda değil, eğitim düzeyi nispeten az olan katılımcılar içerisinde de kullanıldığı anlaşılmıştır.

### 3.8.7.2. Eğitim Düzeyine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu

Tablo 30’da özel istihdam bürolarından haberdar olma durumunun katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımına yer verilmiş ve özel istihdam bürolarından haberdar olma durumu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 30. Eğitim Düzeyine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu**

			Eğitim Düzeyiniz?				Toplam
			Yüksek Lisans	Lisans	Ön Lisans	Lise ve Altı	
İş-Kur dışında kanunla kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?	Evet	Kişi Sayısı	6	27	15	37	85
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	50,0%	49,1%	34,1%	27,8%	34,8%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	2,5%	11,1%	6,1%	15,2%	34,8%
	Hayır	Kişi Sayısı	6	28	29	96	159
		% İlgili Eğitim Düzeyi İçindeki Oran	50,0%	50,9%	65,9%	72,2%	65,2%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	2,5%	11,5%	11,9%	39,3%	65,2%
Toplam	Kişi Sayısı	12	55	44	133	244	

Özel istihdam bürolarının varlığından haberdar olanların, ilgili eğitim düzeyi içindeki oranına bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça farkındalığın da arttığı görülmektedir. Bu bağlamda “İŞKUR dışında kanunla kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?” sorusuna evet yanıtı verenlerin % 50’sinin yüksek lisans, % 49,1’inin lisans, % 34,1’inin ön lisans, % 27,8’inin ise lise ve altı eğitim düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Aynı sonuç özel istihdam bürolarının varlığından haberdar olmayanların, ilgili eğitim düzeyi içindeki orana bakıldığında da görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının % 50’si, lisans mezunlarının % 50,9’u, ön lisans mezunlarının %

65,9'u, lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanların ise % 72,2'sinin özel istihdam bürolarından haberdar olmadıklarını belirtmiştir.

Eğitim düzeyi ile özel istihdam bürolarından haberdar olma durumu arasında doğru orantılı bir ilişkinin olması, özel istihdam bürolarının işe aracılık hizmetlerinin genelde beyaz yaka ve yüksek vasıflı çalışanlara yönelik olmasına bağlanmaktadır.

### 3.8.7.3. Ücret Beklentisine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu

Tablo 31'de özel istihdam bürolarından haberdar olma durumunun katılımcıların ücret beklentilerine göre dağılımına yer verilmiş ve özel istihdam bürolarından haberdar olma durumu ile ücret beklentisi arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 31. Ücret Beklentisine Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu**

			Ücret beklentiniz nedir?					Toplam
			Asgari Ücret Düzeyi (630 TL)	700-1000 TL arası	1000-1500 TL arası	1500-2000 TL arası	2000 TL ve üstü	
İş-Kur dışında kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?	Evet	Kişi Sayısı	9	37	27	8	4	85
		% İlgili Ücret Beklentisi İçindeki Oran	30,0%	30,1%	39,1%	50,0%	66,7%	34,8%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	3,7%	15,2%	11,1%	3,3%	1,6%	34,8%
	Hayır	Kişi Sayısı	21	86	42	8	2	159
		% İlgili Ücret Beklentisi İçindeki Oran	70,0%	69,9%	60,9%	50,0%	33,3%	65,2%
		% Tüm Katılımcılar İçinde	8,6%	35,2%	17,2%	3,3%	,8%	65,2%
Toplam	Kişi Sayısı	30	123	69	16	6	244	

Özel istihdam bürolarından haberdar olanların, ilgili ücret beklentisi içindeki oranına bakıldığında ücret beklentisinin arttıkça farkındalığın da arttığı görülmektedir. İŞKUR dışında faaliyet gösteren özel istihdam bürolarından haberdar olanların % 66,7'sinin 2000 TL ve üstü, % 50'sinin 1500-2000 TL arası, % 39,1'inin 1000-1500 TL arası, % 30'unun ise asgari ücret düzeyi (630 TL) ücret beklentisi olduğu belirlenmiştir.

Yine özel istihdam bürolarından haberdar olmadığını belirtenlerin ilgili ücret beklentisi içindeki oranına bakıldığında % 70'inin asgari ücret düzeyi, % 69,9'unun,

700-1000 TL arası, % 60,9'unun 1000-1500 TL arası, % 50'sinin 1500-2000 TL arası, % 33,3'ünün ise 2000 TL ve üstü ücret beklentisi içinde oldukları görülmektedir.

#### 3.8.7.4. İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığına Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu

Tablo 32'de özel istihdam bürolarından haberdar olma durumunun katılımcıların iş ararken interneti kullanma sıklıklarına göre dağılımına yer verilmiş ve iş ararken interneti “çoğunlukla” veya “her zaman” kullananların yarısından fazlasının özel istihdam bürolarından haberdar olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 32. İş Ararken İnterneti Kullanım Sıklığına Göre Özel İstihdam Bürolarından Haberdar Olma Durumu**

		İş ararken interneti ne sıklıkla kullanıyorsunuz?						Toplam
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman		
İş-Kur dışında kanunla kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?	Evet	Kişi Sayısı	11	9	12	29	24	85
		% İlgili Sıklık Derecesi içindeki Oran	35,5%	29,0%	22,6%	40,8%	41,4%	34,8%
	Hayır	Kişi Sayısı	20	22	41	42	34	159
		% İlgili Sıklık Derecesi içindeki Oran	64,5%	71,0%	77,4%	59,2%	58,6%	65,2%
Toplam		Kişi Sayısı	31	31	53	71	58	244

İş ararken interneti “her zaman” kullananların % 58,6'sının, iş ararken interneti “çoğunlukla” kullananların ise % 59,2'sinin özel istihdam bürolarından haberdar olmadıkları görülmektedir. Başka bir deyişle, özel istihdam bürosu kavramından haberdar olmayanlar da iş ararken internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarını sıklıkla kullanmaktadır.

İnternetin işe aracılık hizmeti olarak kullanılması, özel istihdam bürolarının yasallaşmasından önce olmuştur. İnternet üzerinden iş arama, internet kullanımının da yaygınlaşması ile hızla artarken, özel istihdam bürolarının yaygınlaşması son 2 yılda olmuş, internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürosu sayısı ise dört ile sınırlı kalmıştır. Bu nedenle, katılımcıların interneti iş arama amaçlı kullanımları yaygınken, özel istihdam bürolarından haberdar olmayışları doğal karşılanmaktadır.

### 3.9. Araştırmanın Sonuçları

Anket çalışmasından şu sonuçlar elde edilmiştir.

Örneklem grubunun;

- % 61'ini kadınlar, %39'unu ise erkekler oluşturmaktadır.
- % 56,2'si 20–25 yaş aralığında, % 24,4'ü 26–30 yaş aralığında, % 8,7'si 31–36 yaş aralığında, % 5,8'i 36–41 yaş aralığında, % 3,7'si 41–50 yaş aralığında, % 1,2'si ise 50 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır.
- % 54,5'ini lise veya altı düzey okul mezunları, % 18'ini ön lisans mezunları, % 22,5'ini lisans mezunları ve son olarak % 4,9'unu yüksek lisans mezunları oluşturmaktadır.
- % 19,7'sinin 1–3 ay arası bir zaman zarfından beri, % 21,7'sinin 3–6 ay arası bir zaman zarfından beri, % 29,9'unun 6–12 ay arası bir zaman zarfından beri, % 17,2'sinin 1–2 yıl arası bir zaman zarfından beri, % 11,5'inin ise 2 yıldan fazla süredir iş aradıkları görülmektedir.
- % 12,3'ünün asgari ücret düzeyinde (630 TL), % 50,4'ünün 700–1000 TL arasında, % 28,3'ünün 1000–1500 TL arasında, % 6,6'sının 1500–2000 TL arasında, % 2,5'inin ise 2000 TL üstü ücret beklentisi içinde olduğu tespit edilmiştir.
- İş arama kanallarından yoğun olarak şahsen başvuru ve internet kanalını kullandıkları belirlenmiştir.
- Bir iş bulma kuruluşundan beklentileri içerisinde en fazla kişisel bilgilerin güvenilirliğine önem verdiği anlaşılmıştır.
- % 65,2'sinin özel iş bulma kurumları kavramından haberdar olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- % 47,5'inin özel istihdam bürolarına güvenme konusunda kararsız oldukları belirlenmiştir.
- %35,7'sinin CV'lerinin ticari amaçlı kullanıldığına inanmadıkları görülmektedir.

- %30,7'sinin çevrelerinde iş arayan kişilerden, çoğunlukla veya her zaman işe aracılık yapan internet siteleri aracılığı ile iş bulanlar olduğunu belirttikleri tespit edilmiştir.
- “2,8566 ortalama likert değeri” ile özel istihdam bürolarının etkinliğine inandıkları belirlenmiştir.
- %31,6'sının çoğunlukla veya her zaman internet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarının iş ilanları dışındaki hizmetlerinden de yararlandıkları görülmektedir.
- “İnternet üzerinden faaliyet gösteren ÖİB’den hangisini ne sıklıkla kullanıyorsunuz?” sorusuyla, en fazla Kariyer.net’i kullandıkları tespit edilmiştir.
- Eğitim düzeyine yükseldikçe, iş ararken internet kullanım oranlarının da yükseldiği gözlemlenmiştir.
- Eğitim düzeyi yükseldikçe, özel istihdam büroları kavramından haberdar olma oranlarının da yükseldiği belirlenmiştir.
- Ücret beklenti düzeyi yükseldikçe, özel istihdam büroları kavramından haberdar olma oranlarının da yükseldiği anlaşılmıştır.
- İş ararken internet kullanımını “çoğunlukla” ve “her zaman” olanlarının yarısından fazlasının özel istihdam büroları kavramından haberdar olmadıkları tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde, sosyal ve ekonomik gelişmelerle birlikte endüstri ilişkileri sistemi de önemli değişikliğe uğramıştır. 20. yy'ın son çeyreğinde ortaya çıkan yeni teknolojilere bağlı olarak iş organizasyonlarının değişmesi, yükselen işsizlik oranları, beyaz yakalıların sayısındaki artış vb. nedenler endüstri ilişkileri sistemini derinden etkilemiş, bu süreç doğal olarak yeni yapılanmaları da beraberinde getirmiştir.

Ortaya çıkan dönüşümlerin çalışma hayatına getirdiği yeniliklerden biri de özel istihdam bürolarının faaliyet göstermeye başlamasıdır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu ile birlikte işe aracılık hizmetleri kamu istihdam büroları tekelden çıkarılmış, kamu istihdam büroları ile beraber özel istihdam bürolarının da işe aracılık hizmeti sunmasına imkân tanınmıştır. Bu dönüşüm işe aracılık hizmetlerinde internetin kullanımını da beraberinde getirmiş, 19.02.2004 tarihinde resmi gazetede yayınlanan özel istihdam büroları yönetmeliği ile özel istihdam bürolarının internet üzerinden faaliyet göstermelerinin yolu açılmıştır.

Özel istihdam bürolarının internet üzerinden faaliyet göstermelerinin yasallaşması ile birlikte, internet üzerinden faaliyet göstermek amacı ile kurulan özel istihdam büroları olduğu gibi, internette hali hazırda bulunan ve işe aracılık hizmeti sürdüren sitelerin de özel istihdam bürosu belgesi aldığı görülmüştür. İnternet kullanım oranının artması ile birlikte de bu sitelere üye işveren ve iş arayan kişi sayısı hızla artmıştır.

Bugün, gelişmiş ülkeler nüfusunun internet kullanım oranının % 70, % 80'lere varmış olduğu, ülkemizde ise nüfusun yarıya yakınının internet kullandığı tespit edilmiştir. İnternet teknolojilerinin iş hayatında daha fazla kullanılmaya başlanması ile de gelecekte internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının iş piyasalarında daha etkin rol alacağı genel kabul gören bir görüş haline gelmiştir.

Bu gelişmeler sonucunda internet üzerinde hizmet veren özel istihdam bürolarının iş arayanlar arasında farkındalığı incelenmeye değer bulunmuş ve Yalova ilinde bulunan işsizler arasında gerçekleştirilen ankette, iş ararken interneti çoğunlukla



veya her zaman kullananların yarısından fazlasının özel istihdam bürosu kavramından haberdar olmadıkları tespit edilmiştir.

Yanı sıra, iş ararken internet kullanım sıklığı sorgulanmış ve katılımcıların 3,3084 gibi yüksek bir ortalama likert değeri ile iş ararken interneti kullandıkları gözlemlenmiştir. İnternet üzerinde faaliyet gösteren özel istihdam bürolarına yönelik bir başka soruda ise katılımcıların bu internet sitelerinin iş ilanları dışındaki hizmetlerinden de sıklıkla (2,8197 ortalama likert değeri ile) yararlandıkları belirlenmiştir.

Elde edilen veriler sonucunda katılımcıların özel istihdam bürolarının etkinliği konusunda olumlu bir kanaate sahip oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların özel istihdam bürolarının güvenilirliklerini ölçmeye yönelik yöneltilen iki soruya verdikleri yanıtlarda özel istihdam bürolarının güvenilirliklerine tam olarak inanmasalar da, CV'lerinin ticari amaçlı kullanıldığına ihtimal vermedikleri gözlemlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen önemli verilerden biri de eğitim düzeyi arttıkça iş ararken internet kullanım sıklığı ve özel istihdam bürolarından haberdar olma durumunun da arttığı bilgisidir.

Tüm veriler incelendiğinde iş arayan kişilerin internet üzerinde hizmet veren özel istihdam bürolarını sıklıkla kullandıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların özel istihdam bürosu kavramından haberdar olma düzeylerinin düşük çıkması ise özel istihdam bürolarının yasallaşması ve yaygınlaşması sürecinin yakın bir geçmişe dayanmasına bağlanmaktadır.

Ülkemizde internet kullanımının sürekli artış göstermesi, bilgi teknolojilerinin gün geçtikçe daha fazla iş piyasalarına girmesi, giderek liberalleşen işgücü piyasaları, artan emek hareketliliği vb. nedenler internet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının gelecek yıllarda daha da önemli hale geleceğini göstermektedir.

Daha etkin ve daha güvenli işe aracılık hizmetleri için tüm taraflar üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeli, internet üzerinden hizmet veren özel istihdam büroları hakkındaki şüpheler ortadan kaldırılmalıdır.

Bugüne kadar ele alınmayan işin etik boyutu sorgulanmalı, bu sitelerde paylaşılan kişisel bilgilerin gizliliği devlet tarafından güvence altına alınmalıdır. Özel istihdam bürosu belgesine sahip olmayan kuruluşların ise internet üzerinden işe aracılık hizmeti yapmasına yasaklama ya da en azından kısıtlama getirilmelidir. Ayrıca bu çerçevede özel istihdam bürosu olmayan internet sitelerinin kullanımının azaltılması amacı ile özel istihdam bürosu kavramı hakkında bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

Son olarak, iş arama amacı ile kurulan özel istihdam büroları hakkında daha fazla çalışma yapılmalı konu farklı boyutları ile ele alınarak iş arayanlar arasındaki farkındalık düzeyleri arttırılmalıdır.

## KAYNAKLAR

ALABAŞ, Aydın, (2007), *Uzun Süreli İşsizler Ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur'un Önemi* Basılmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu.

Alomaliye.com (2012), “4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulamasına İlişkin Tebliğ (2002)”, [http://www.alomaliye.com/issizlik\\_tebliğ\\_3.htm](http://www.alomaliye.com/issizlik_tebliğ_3.htm), Çevrimiçi, 16.04.2012.

Allbusiness (2011), “Employment Agencies – Background and Development”, <http://www.allbusiness.com/business-services/personnel-supply-services/3780097-4.html>, Çevrimiçi, 04.05.11.

Alomaliye.com (2011), “4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulamasına İlişkin Tebliğ” Kanun Kabul Tarihi: 2002, [http://www.alomaliye.com/issizlik\\_tebliğ\\_3.htm](http://www.alomaliye.com/issizlik_tebliğ_3.htm), Çevrimiçi, 26.11.2010.

ALPAR, Bülent (2002), “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı” *Kamu-İş*, Cilt:6, Sayı:3.

ANDAÇ, Faruk (2010), **İşsizlik Sigortası**, Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını, Yayın No: 66, Ankara.

ARSLAN, Bader ve Dilber Ulaş; (2004), “İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar” *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1-2, Ocak-Temmuz s. 102-114.

AYDIN, Ali Rıza (1997), **Özel İstihdam Büroları**, Türk-İş Yıllığı 97, Cilt II, Ankara.

AYDOĞAN, Gülfer, (2010), *Kriz Dönemlerinde İşsizliği Önleyici Bir Araç Olarak Kısa Çalışma Ödeneği Ve Etkinliği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BEKİROĞLU, Cemil (2010), *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BELEN, Esra (2008), “Gençler: Eğitimsiz, İşsiz ve Atıl” *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İŞVEREN Dergisi*, Cilt: 46, Sayı: 9.

Beyond.Com (2011), “ About Us”, <http://about.beyond.com/history/>, Çevrimiçi, 07.08.2011.

BİÇERLİ, M. Kemal (2009), **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayın, İstanbul.

BİÇERLİ, M. Kemal (2004), “Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika Mıdır?” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:1 Cilt:4.

BİLGİN, Zehra Esra, (2007), *Özel İstihdam Büroları Ve Türkiye’deki Görünümü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BİNGÖL, Dursun (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Arıkan Basım Yayım, İstanbul.

BOCUTOĞLU, Ersan ve Aykut Ekinci; (2009), “Genel Teori, Küresel Krizler ve Yeniden Maliye Politikası” *Maliye Dergisi*, Sayı: 156, Ocak-Haziran, s.66–82.

BOCUTOĞLU, Ersan (2004), **Makro İktisat**, Derya Kitapevi, 3. Baskı, Trabzon.

BULUT, Selahattin (2010), *Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam açısından Belirleyiciliği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

CAM, Erdem (2008), “Özel İstihdam Büroları Ve Çeşitleri”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, Cilt: 22–1, Kitap No: 5642.

CareerBuilder (2011), “About Us: Company Profile”, [http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/profile\\_main.aspx](http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/profile_main.aspx), Çevrimiçi, 08.08.11.

Ciğerci, Nihan, (2001), *Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

CÖMERTLER, Nemciye ve Muhsin Kar; (2007), “Türkiye’de Suç Oranının Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Yatay Kesit Analizi”, *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, s.37–57.

Craigslist.Com (2011), “About Craigslist – Fact Sheet”, <http://www.craigslist.org/about/factsheet>, Çevrimiçi, 09.08.11.

ÇAKIR, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği” *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı: 12, 2007/1.

ÇELİK, Kenan (2009), **Makro İktisada Giriş**, Murathan Yayınevi, 2.Baskı, Trabzon.

ÇELİK-İŞ Sendikası (2010), “3. Olağan Genel Kurulu Faaliyet Raporu”, [http://www.celik-is.org/sube/ankara/kongre\\_2010/ankara.pdf](http://www.celik-is.org/sube/ankara/kongre_2010/ankara.pdf), Çevrimiçi, 28.04.11.

ÇELİKKOL, Ahmet (2001), **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı**, Alfa Basın Yayın, İstanbul.

ÇÖPOĞLU, Mustafa, (1995), *İstihdam Hizmetlerinin Liberalleşmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Yeniden Yapılanma Çabaları Ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DEANE, Stephen (2007), Severance Pay: Issues and Best Practices, *Corporate Governance Advisor*, May/Jun2007, Vol. 15 Issue 3, p16-24.

DEMİRCİOĞLU, Murat ve Tankut Centel; (2006), **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul.

DEMİRKAN, Burçak; (2010), “Türkiye’de İşsizliğin Psikolojik ve Sosyolojik Etkileri”, <http://www.durupsikolojimerkezi.com/turkiyede-issizligin-psikolojik-ve-sosyolojik-etkileri>, Çevrimiçi, 23.11.11.

DERELİ, Toker (1994), **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Yayın No: 286, İstanbul.

DİE (2008), **İstatistik Göstergeler 1923–2008**, Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları, Ankara.

DİNLER, Zeynel (2010), **İktisada Giriş**, Ekin Kitap Evi, 16. Basım, Bursa.

DHA (2011), “ Secretcv.com 2011’in İlk Yarısında %72 Büyüdü”  
[http://www.dha.com.tr/secretcvcom-2011in-ilk-yarisinda-72-buyudu--haber\\_181992.html](http://www.dha.com.tr/secretcvcom-2011in-ilk-yarisinda-72-buyudu--haber_181992.html),  
Çevrimiçi, 22.07.2011.

DÜĞER, İ.Hakkı (1998), **İktisada Giriş**, Sistem Yayınları, Kütahya.

ECONMOMIC BULLETİN (2011), “Temporary Agency Workers—Their Employment Conditions and Prospects”, <http://140.234.16.9:8080/EPSessionID=bba644f4dc41fa3dbcc34e7d6128d438/EPHost=www.springerlink.com/EPPath/content/dfd3ae9bgqc557d3/>, Çevrimiçi 05.05.11.

ERIKSSON, Tor, AGERBO Esben, MORTENSEN Preben ve NIELSEN Westergaard-Niels; (2010), “Unemployment and Mental Disorders”, *International Journal of Mental Health*, vol. 39, no. 2, Summer, pp. 56–73.

EKİN, Nusret (2001), **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İTO yayınları, Yayın No: 2001–30, İstanbul.

EKİN, Nusret (1996), **Küreselleşme ve Gümrük Birliği (Rekabet Gücüne Sosyal Boyutlu Bir Yaklaşım)**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 1996-32, İstanbul.

ERKAN, Buğrahan, (2008), *Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ERTEK, Tümay (2008), **Makro Ekonomiye Giriş**, Beta Yayınları, İstanbul.

ERTÜRK, Emin (2006), **İktisada Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara.

EVREN, Kemal (2005), “Niteliği ve İçeriği İtibariyle Ücret Garanti Fonu” *E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 20.

FINDIK, Erhan, (2007), *Avrupa Birliği Ve Türkiye’de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

FIRAT YÖNEY, Zerrin (2001), “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı Ve Özel İstihdam Büroları” *İş-Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, Sıra: 5, No: 100.

FIRAT YÖNEY, Zerrin, (1997), *İstihdam Politikalarının Oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Etkinliği: Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları*, Basılmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GEDİK, İlhan, (2003), *İstihdam Hizmetlerindeki Değişim ve Özel İstihdam Büroları*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÖK, Songül, (1996), *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak; Özel İstihdam Danışmanlığı*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÖRÜCÜ, İbrahim, (1999), *İş ve işçi bulma yönetimi -Çeşitli ülkelerde iş ve işçi bulma yönetimine yaklaşımlar ile Türkiye'deki "İş ve İşçi Bulma Kurumu" uygulamasının karşılaştırılması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÜLER, Burcu (2011), “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”[akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/.../burcu.guler.12.01.201017.02.30diger.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/.../burcu.guler.12.01.201017.02.30diger.pdf) , Çevrimiçi, 12.04.2011.

GÜNDOĞAN, Naci (1999), “Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdamı Politikaları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Ocak-Mart, Syf.63-79, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/478/5513.pdf>, Çevrimiçi, 06.04.2011.

GÜNEY Alptekin (2009). “*İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları Ve Mücadele Yöntemleri*” *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,, Cilt: 10, Sayfa: 135 – 159 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, Çevrimiçi, 19 Kasım 2010

GÜRSEL, Seyfettin ve Veysel Ulusoy; (1999), **Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam**, Yapı Kredi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

GÜVEN, Ercan (2004), “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi”, Editör: Aydın Ufuk, *İş Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1515, Eskişehir.

Hukuki.net (2011), “4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu” Kanun Kabul Tarihi: 25.06.2003, <http://www.hukuki.net/kanun/4904.15.text.asp>, Çevrimiçi, 04.01.2011

Hürriyet (2011), “Büyüme Oranı Ne olacak?” Hürriyet Ekonomi Sayfası, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/17340452.asp>, Çevrimiçi, 28.04.11.

ILO Official Website (2011a), “İşsizlik Hakkında 2 Numaralı ILO Sözleşmesi”, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz002.htm>, Çevrimiçi, 12.07.2011.

ILO Official Website, (2011b), “Unemployment Recommendation”, <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>, Çevrimiçi, 12.07.2011.

ILO Official Website, (2011c), “İş Ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi”, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz088.htm>, Çevrimiçi, 13.07.2011.

ILO Official Website, (2011d), “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki Sözleşme”, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz096.htm>, Çevrimiçi, 13.07.2011.

ILO Official Website, (2011e), “İstihdam Politikası Sözleşmesi” <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm>, Çevrimiçi, 14.07.2011.

ILO, (1994) The Role Of Private Employment Agencies In The Function Of Labour Markets Report 6, International Labour Conference 81.Session, Geneva.

Internet World Stats (2011) , “Internet World Stats – Turkey”, <http://www.internetworldstats.com/euro/tr.htm>, Çevrimiçi, 15.07.2011.

ISAKSSON, Kertsin ve Gunn Johansson; (2008), “Early retirement: positive or negative for well being?” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , Vol. 24, no: 3, pp. 283-301.

İNCEKARA, Beyhan, (2010), *Gelişmekte Olan Ülkelerde Ve Türkiye’de İşsizlik*, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları Yayınları (İSMEK), <http://ismek.ibb.gov.tr/portal/yayinlarimiz.asp>, Çevrimiçi, 22.07.11.

İşinsanı.com (2011), “En İyi Kariyer Siteleri”, [http://isinsani.com/index.php?format=html&Itemid=67&option=com\\_content&view=article&catid=29:haberler&id=117:en-iyi-kariyer-iteleri&layout=default&change\\_css=red](http://isinsani.com/index.php?format=html&Itemid=67&option=com_content&view=article&catid=29:haberler&id=117:en-iyi-kariyer-iteleri&layout=default&change_css=red), Çevrimiçi, 14.07.2011.

İŞKUR (2012a), “ŞUBAT - 2012 İşsizlik Sigortası Bültenleri”, <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%C4%B0%C5%9Fsizlik%20Sigortas%C4%B1%20B%C3%BClteni.pdf>, Çevrimiçi, 15.04.2012.

İŞKUR (2011b), “İşgücü Yetiştirme Kursları”, <http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statisgucuyetistirmekurslari.htm>, Çevrimiçi, 04.04.2011.

İŞKUR (2011c), “Kısa Çalışma” [http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik\\_sigortasi/kisa\\_calisma\\_uygulamalari.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/kisa_calisma_uygulamalari.htm), Çevrimiçi, 29.04.11.

İŞKUR (2012d), “Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri İstatistikleri” [http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib\\_faaliyetleri.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/istihdam/oib_faaliyetleri.htm), Çevrimiçi, 14.04.2012.

İŞKUR (2011e), “26954 Sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” Kanun Kabul Tarihi: 01.08.2008, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/yonetmelikler/ozel\\_istihdam\\_b%C3%BCrolari\\_yonetmeligi\\_tr.htm](http://statik.iskur.gov.tr/tr/kurumumuz/mevzuat/yonetmelikler/ozel_istihdam_b%C3%BCrolari_yonetmeligi_tr.htm), Çevrimiçi, 10.05.11.

JÜTTİNG, Johannes, PARLEVLİET Jante, ve Theodora Xenogiami; (2008), “Informal Employment” *OECD Development Centre*, Working Paper No. 266, January.

KAPAR, Recep (2005), “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları” *Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yayını* <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/19.pdf>, Çevrimiçi, 08.03.2011.

KARAASLAN, İlknur, (1996), *Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Özel İstihdam Kurumları ve Türkiye’de Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Süreci*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARABULUT, Alpaslan, (2007), *Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu.

KARADUMAN, Özce, (2006), *Avrupa Birliği'nde Aktif İstihdam Politikaları Ve Türkiye*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARAGÖL, Erdal Tanas ve Tekin Akgeyik; (2010), “Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler” *Seta Analiz Dergisi*, Siyaset Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı <http://www.setav.org/ups/dosya/35324.pdf>, Çevrimiçi, 03.01.2011.

Kariyer.net (2011), “Firma Tanıtımı”, <http://www.kariyer.net/Footer/tanitim.kariyer?arn=&sid=>, 19.07.2011.

Kariyer.net (2012a), “Kasım’da 39 Bin Kişiyeye Yeni İş Fırsatı”, [http://web4.kariyer.net/marketing/endeks/arama\\_2011/yusuf\\_azoz\\_yeni.html](http://web4.kariyer.net/marketing/endeks/arama_2011/yusuf_azoz_yeni.html), Çevrimiçi, 01.01.2012.

Kariyer.net (2012b), “Ana Sayfa”, <http://www.kariyer.net/>, Çevrimiçi, 01.01.2012.

Kariyer Dergi, (2011), “Online İşe Alımda Videoların Rolü Artıyor”, <http://www.dijimecmua.com/index.php?c=sw&v=16&s=5313>, Çevrimiçi, 16.07.2011.

KIESELBACH, Thomas ve Sabine Mader; (2009), **Coping with Occupational Transitions (An Empirical Study with Employees Facing Job Loss in Five European Countries)** The German National Library, 1. pres, Wiesbaden, Germany.

KOÇAK, Orhan (2011), *Bilgi Toplumu Sürecinde Dijital Teknolojiler Boyutuyla Çalışma Yaşamı*, 1. Baskı, Ekin Yayın Evi, Bursa.

KOÇAK, Orhan ve Didem Usta; (2011), “Vasıflı Çalışanların İstihdam Esnasında Çevresinden Ve İşyerinden Beklentilerinin Ölçülmesi: Yalova Örneği” *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 4.

KORAY, Meryem (2005), **Sosyal Politika**, İmge Kitapevi, İstanbul.

KURT, Şenol (2006), “İşsizliğin Psiko-Sosyal sonuçları ve Türkiye Üzerinde Muhtemel Etkileri” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 51, s.357-379.

LORDOĞLU, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan; (2003), **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları No: 358, İstanbul.

MAZUMDER, Bhashkar (2011), “How did unemployment insurance extensions affect the unemployment rate in 2008–10?” *The Federal Reserve Bank of Chicago*, April 2011, No: 285.

Mevzuat.gov.tr (2011), “Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” Resmi Gazete Yayın Tarihi: 13.01.2009, Resmi Gazete Sayısı: 27109, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12786&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=y%F6netmelik>, Çevrimiçi, 28.04.2011.

Monster.com (2011), “Hakkımızda” , <http://kariyerim.monster.com.tr/about/>, Çevrimiçi, 20.07.2011.

MORRISON, Marlene (1999), “Temps in teaching: the role of private employment agencies in a changing labour market for teachers”, *J. Education Policy*, VOL. 14, NO. 2, 167- 184.

Oib (2011), “4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun” Kanun Kabul Tarihi: 24.11.1994, <http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasa.htm>, Çevrimiçi, 30.04.2011.

ÖĞÜT, Alparslan, (2007), *Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam Ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İşkur’un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması*, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, (2008), 25954 Sayılı Resmi Gazete, Yayın Tarihi: 01.08.2008.

ÖZKAZANÇ Ö., N. Berberoğlu, E. Eren, İ. Parasız ve K. Yıldırım (2006), **İktisat Teorisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 4. Baskı, Eskişehir.

PAZARLIOĞLU, Vedat ve Timur Turgutlu; (2007), “Gelir, İşsizlik ve Suç: Türkiye Üzerine Bir İnceleme”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt:44, Sayı:513, s.63–70.

Pcmag.Com (2011), “The 20 Best Job Search Web Sites”, <http://www.pcmag.com/article2/0,2817,2342781,00.asp>, Çevrimiçi, 09.08.2011.

PEKİN, Tevfik (2008), **Makro Ekonomi**, Zeus Kitabevi, 3. Baskı, İzmir.

PUL, Emine (2006), *Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde Özel İstihdam Büroları'nın Yapısı*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sabah.Com.Tr (2011), “Kayıt Dışı İstihdam Oranı Açıklandı”, <http://w.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/11/08/kayitdisi-istihdam-orani-aciklandi>, Çevrimiçi, 08.11.2011.

SANAL, M.Engin (2002), “Özel İstihdam Bürolarının Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler” *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, Sayı: 54.

SAYIN, Ali Kemal (2011), “Private Employment Agencies: Case Of Turkey”, <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=8407&part=1>, Çevrimiçi, 28.04.2011.

SAYIN, Ali Kemal (2002), **Emek Piyasasında Aracılık Ve Özel İstihdam Büroları**, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Yayın No 324, Ankara.

SELEK, Cihan, (2005), *Türkiye’de İş Ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri Ve Özel İstihdam Büroları*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SERTER, Nur (1993), **Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme**, İstanbul Üniversitesi Basım Evi, İstanbul.

SOLAK, Fahri (2009), Ahilik Kuruluşu, İlkeleri Ve Fonksiyonları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2009-56, İstanbul.

SÜMER, Haluk Hadi (2006), **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, 12. Baskı, Konya.

ŞAKAR, Müjdat (1998), **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Yayınevi, İstanbul.

ŞAKAR, Müjdat (2008), “Ücret Garanti Fonu” *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 182, Şubat.

ŞEN, Harika, (2006), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Emek Arz Ve Talebindeki Değişimin İşgücü Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TATAR, Mehmet, (2006), *Türkiye’de İstihdam-İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TAYLOR Jason E., (2009), “Work-sharing During the Great Depression: Did the ‘President’s Reemployment Agreement’ Promote Reemployment?”, *Economica The London School of Economics and Political Science-Central Michigan University*, pp.1-26, January.

TBMM (2012), “4857 Sayılı İş Kanunu” Kanun Kabul Tarihi: 22.05.2003, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, Çevrimiçi, 24.03.2012.

TİRYAKİ, Mustafa, (2007), *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği*, Basılmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (1995), **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi**, İnceleme Yayınları, No: 3680, Ankara.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2011), “Türkiye’nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=668>, Çevrimiçi, 07.05.2011.

TOMANBAY, Mehmet ve Turgut Gümüş; (2004), **Genel Ekonomi**, Gazi Kitapevi, Ankara.

TOPBAŞ, Ferhat (2007), “İşsizlik ve İntihar İlişkisi: 1975-2005 Var Analizi”, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık Sayısı, s.161-172.

TÜİK (2012), “İşgücü İstatistikleri”, <http://www.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, Çevrimiçi, 14.04.2012.

TÜİK (2012), “Demografik Nüfus İstatistikleri”, [http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust\\_id=11](http://www.tuik.gov.tr/AltKategori.do?ust_id=11), Çevrimiçi, 04.04.2012.

TÜRKMEN, Hülya, (1998), *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), (2000), **İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü**, Yayın No: Tüsiad-T/2002-10/328, İstanbul.

UÇKAN, Banu (2002), “Geçici İstihdam Büroları ve CIETT”, *İşveren Dergisi*, Mayıs Sayısı.

UYAR BOZDAĞLIOĞLU Y., (2008), “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları” , *Sosyal Bilimler Dergisi* Sayı: 20 <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd20/sbd-20-04.pdf>, Çevrimiçi, 04.02.11.

Uzmantv.com (2011), “Yenibiris.com nasıl kuruldu?”, <http://www.uzmantv.com/yenibiris.com-nasil-kuruldu>, Çevrimiçi, 20.07.2011.

ÜNSAL Erdal M. (2003), **Makro İktisat**, Turhan Kitapevi, Ankara.

Wikipedia.org (2011), “Ahilik”, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Ahilik>, Çevrimiçi, 17.11.2011.

Yenibiris.com (2011a), “Çalışanların Yarısı İş Aramaya Devam Ediyor”, <http://www.yenibiris.com/KariyerKilavuzu/Oku.aspx?ArticleID=9434>, Çevrimiçi, 16.07.2011.

Yenibiris.com (2011b), “Hakkımızda”, [http://www.yenibiris.com/StaticFiles/Yenibiris/Sunum/hakkimizda\\_files/frame.htm](http://www.yenibiris.com/StaticFiles/Yenibiris/Sunum/hakkimizda_files/frame.htm), Çevrimiçi, 21.07.2011.

YILDIRIM Kemal, D. Kahraman ve M. Taşdemir (2009), **Makro Ekonomi**, Seçkin Kitap Evi, 8. Baskı, Ankara.

YILMAZ, Ali (2005), “Türkiye’de İşsiz Nüfus”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt: 15 , Sayı: 1, Sayfa: 43-65, Elazığ.

YILMAZ, Tuncay, F. Fidan ve V. Karataş; (2004), “İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları (Bir Alan Araştırması)” *İstanbul Üniversitesi Elektronik Dergi Sistemi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 48.

YİĞİT, Nazan (2009), *Türkiye’de ve Yükselen Ekonomilerde Para Politikası Uygulamaları Ve Enflasyon Hedeflemesi*, Basılmamış Mesleki Yeterlilik Tezi, Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.

YÜKSEL, İhsan (2003), “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)“, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2.

ZAİM Sabahaddin (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitap Evi, İstanbul.

## EKLER

### EK – I: ANKET ÖRNEĞİ

## Özel İstihdam Bürolarının Fonksiyonelliği Anketi

Bu anket formu "Özel İstihdam Bürolarının Fonksiyonelliği" isimli "Tez" çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı, ülkemizde bulunan özel istihdam bürolarının etkinliğini belirlemektir. Verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkürler.

**Didem Usta - Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Öğrencisi**

**Yaşınız :** 20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-36 ( ) 36-41( ) 41-50 ( ) 50 ve üstü ( )

**Cinsiyetiniz :** K ( ) E ( )

**Eğitim Düzeyiniz :** Yüksek Lisans ( ) Lisans ( ) Ön Lisans ( ) Diğer ( )

#### 1. Ne kadar süredir iş arıyorsunuz?

1 – 3 Ay arası  3 – 6 ay arası  6 – 12 ay arası  1 -2 yıl arası  2 yıldan fazla

#### 2. Ücret beklentiniz nedir?

500 – 700 arası  700 – 1000 arası  1000 – 1500 arası  1500 – 2000 arası  2000 ve üstü

#### 3. İş ararken hangi kanalları ne sıklıkla kullanıyorsunuz?

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
Şahsen Başvuru					
Eş Dost					
İş-Kur					
İnternet					
Gazete İlanları					
Özel İstihdam Büroları					

#### 4. İş bulmak için sosyal ağları (facebook, twitter vb.) ne sıklıkla kullanıyorsunuz?

Hiçbir zaman  Nadiren  Bazen  Çoğunlukla  Her zaman

#### 5. İnternet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarının iş ilanları dışındaki hizmetlerinden (e-egitim, kariyer rehberi, röportajlar, makaleler vb.) ne sıklıkla yararlanıyorsunuz?

Hiçbir zaman  Nadiren  Bazen  Çoğunlukla  Her zaman

#### 6. İş-Kur'un dışında kanunla kurulan özel iş bulma kurumlarının varlığından haberdar mısınız?

Evet  Hayır

#### 7. Çevrenizde internet aracılığı ile iş bulan kişiler oluyor mu?

Hiçbir zaman  Nadiren  Bazen  Çoğunlukla  Her zaman



**8. İş-Kur'un dışında faaliyet gösteren özel iş bulma kurumlarının etkinliğine inanıyorum.**

Kesinlikle katılıyorum  Katılıyorum  Kısmen katılıyorum  Katılmıyorum  Kesinlikle katılmıyorum

**9. İnternet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının güvenilirliğine inanıyorum.**

Kesinlikle katılıyorum  Katılıyorum  Kısmen katılıyorum  Katılmıyorum  Kesinlikle katılmıyorum

**10. İnternet üzerinden faaliyet gösteren özel istihdam bürolarından hangilerini ne sıklıkla kullanıyorsunuz?**

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
Kariyer.net					
Secretcv.com					
Yenibiris.com					
Monster.com					

Başka bir iş bulma kurumunu kullanıyorsanız lütfen belirtiniz

.....

**11. Vasıflarıma uygun ilan bulmakta zorlanıyorum.**

Kesinlikle katılıyorum  Katılıyorum  Kısmen katılıyorum  Katılmıyorum  Kesinlikle katılmıyorum

**12. İnternet üzerinden faaliyet gösteren iş bulma kurumlarında oluşturduğum CV'min nadiren de olsa amacı dışında (ticari amaçlı) kullanılıyor olabileceğini düşünüyorum.**

Kesinlikle katılıyorum  Katılıyorum  Kısmen katılıyorum  Katılmıyorum  Kesinlikle katılmıyorum

**13. İstihdam bürolarının etkin bir şekilde çalışmıyor oluşu da işsizliğimin uzamasının nedenlerinden biri olabilir.**

Kesinlikle katılıyorum  Katılıyorum  Kısmen katılıyorum  Katılmıyorum  Kesinlikle katılmıyorum

**14. Bir iş bulma kuruluşundan olan beklentilerinizi önem sırasına göre işaretleyiniz.**

	Çok Önemli Değil	Kısmen Önemli	Önemli	Çok Önemli
İlan Çeşitliliği				
Kişisel bilgilerimin güvenilirliği				
Kuruluşun çalıştığı firmaların güvenilirliği				
İletişim Kolaylığı				

**19. İşkur'u tercih etme nedeniniz nedir?**

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Devlet kurumu olduğu için daha güvenilir buluyorum					
Diğer iş bulma kurumlarına nazaran daha etkin buluyorum					
Daha fazla vasıflarıma uygun ilan bulabiliyorum					

20. İnternet üzerinden faaliyet gösteren siteleri ya da diğer Özel İstihdam Bürolarını tercih etme nedeniniz nedir?

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Bu büroların erişimini daha rahat buluyorum					
İş-kur'a nazaran daha etkin buluyorum					
Daha fazla vasıflarıma uygun ilan bulabiliyorum					

21. Sizce daha etkin bir işe yerleştirme sisteminin kurulabilmesi için aşağıdakilerden hangisi gereklidir?

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Özel istihdam bürolarının sayısının artması gereklidir					
Özel istihdam bürolarının etkinliğinin artması gereklidir					
İş-Kur'un hizmetlerinin / etkinliğinin artması gerekmektedir					

## ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Yalova'da tamamladı. 2004 yılında Yalova Lisesi'nden mezun oldu ve aynı yıl Pamukkale Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünde lisans eğitimine başladı. Buradaki eğitimini 2008 yılında tamamladı.

2010 yılında Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları bölümünde yüksek lisans yapmaya başladı. Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK ile birlikte yürüttüğü "Vasıflı Çalışanların İstihdam Esnasında Çevresinden ve İşyerinden Beklentilerinin Ölçülmesi: Yalova Örneği" adlı çalışması 27.01.2011 tarihinde Kamu-İş dergisinde yayınlandı.

2011 yılında bu yana özel sektörde İnsan Kaynakları Sorumlusu olarak görev yapmayı sürdürmektedir.