



**TARSUS**  
ÜNİVERSİTESİ

TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ  
SUNDUKLARI HİZMETLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**SEHER ÇIVAK**

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**2019, Tarsus - MERSİN**

**TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ SUNDUKLARI HİZMETLERİN  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SEHER ÇIVAK**

**TARSUS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

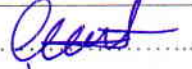


**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ**

**2019, Tarsus - MERSİN**

## ONAY

Seher ÇIVAK tarafından Dr.Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ danışmanlığında hazırlanan “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Sundukları Hizmetlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından 28 Ağustos 2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda oy birliği/çokluğu ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Dr.Öğr.Üyesi Nurcan TEMİZ	
Üye	Prof.Dr. Uğur EŞME	
Üye	Dr.Öğr.Üyesi Erhan GÜLCAN	

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 03 09 /2019 tarih ve .....198 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç.Dr.Osman Murat ÖZKENDİR  
Lisansüstü Eğitim Müdürü V.



*Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.*

## ETİK BEYAN

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Tarsus Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Tarsus Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

## ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Tarsus University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Tarsus University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Tarsus University.

28 / 08 / 2019

İmza / Signature

Seher GIVAK



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ	v
KISALTMALAR VE SİMGELER	vi
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI</b>	<b>3</b>
2.1. Özel İstihdam Bürosu Kavramı	3
2.2. Özel İstihdam Bürosu Tarihçesi	4
2.3. Özel İstihdam Bürolarının Görevleri	5
2.4. Özel İstihdam Büroları Çeşitleri	6
2.4.1. Aracı Kurumlar	7
2.4.1.1. Ücretli İstihdam Büroları	8
2.4.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları (Denizaşırı İstihdam Büroları)	8
2.4.1.3. Yabancı Uyruklu İşçi Getirme ve Yerleştirme Büroları	9
2.4.1.4. Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar	9
2.4.1.5. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları	10
2.4.2. Vasıf Sağlayanlar	10
2.4.2.1. Geçici İstihdam Büroları Kooperatifleri	10
2.4.2.2. Eleman Kiralama Hizmetleri	11
2.4.2.3. Kariyer Yönetimi Büroları	12
2.4.2.4. İstihdam Şirketleri veya Aracı Birlikler	13
2.4.3. Doğrudan Hizmet Sağlayanlar	13
2.4.3.1. Şirket Dışında İşe Yerleştirme Büroları	13
2.4.3.2. İş Arama Danışmanlıkları	14
2.4.3.3. Personel Yönetimi Danışmanlıkları	14
2.4.3.4. İstihdam İlanı Veren Bürolar	14
2.4.3.5. İstihdam Veri Tabanını Kullanan Bürolar	15
2.5. Uluslararası Çalışma Örgütünün Özel İstihdam Büroları İle İlgili Sözleşme ve Tavsiye Kararları	15
2.5.1. 1919 Tarih ve 2 Sayılı “İşsizlik Hakkında Sözleşme”	16
2.5.2. 1933 Tarih ve 34 Sayılı “Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme”	17
2.5.3. 1948 Tarih ve 88 Sayılı “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme”	17
2.5.4. 1949 Tarih ve 96 Sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme”	18
2.5.5. 1964 Tarih ve 122 Sayılı “İstihdam Politikası Sözleşmesi”	19
2.5.6. 1997 Tarih ve 181 Sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi”	19
2.5.6.1. Yeni Sözleşme İhtiyacı	19
2.5.6.2. Bazı Ülke Uygulamaları	20
2.5.6.3. 188 Sayılı Tavsiye Kararı	22
2.5.6.3.1. İşçilerin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler	23
2.5.6.3.2. Kamu ve Özel Sektör Arasında ki İş İlişkisi	23
2.5.6.4. Avrupa Sosyal Şartı	24
2.6. Dünya’da Özel İstihdam Bürolarına Genel Bakış	24
2.6.1. Almanya	24
2.6.2. İngiltere	24
2.6.3. Hollanda	36
2.6.4. Fransa	25
2.6.5. Japonya	26
2.6.6. Avusturya	27
2.6.7. İsveç	27
2.6.8. İsviçre	28
2.6.9. İtalya	29

	Sayfa
2.6.10. Macaristan	30
2.7. Türkiye' de Özel İstihdam Bürolarına Genel Bakış	30
2.7.1. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği	32
2.7.2. Özel İstihdam Bürolarının Sayıları ve Faaliyetleri	33
2.8. Sosyal Tarafların Özel İstihdam Büroları Hakkında Görüşleri	38
2.8.1. İşçi Temsilcilerin Görüşleri	38
2.8.2. İşveren Temsilcilerin Görüşleri	39
2.8.3. Hükümet Temsilcilerin Görüşleri	40
2.9. Küreselleşmenin İşgücü Piyasasına Getirdikleri	40
2.9.1. Küreselleşmenin Etkisi	42
2.9.2. Küreselleşmenin Türkiye'ye Etkisi	42
2.10. Esneklik ve Özel İstihdam Bürosu	43
2.11. Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanma Nedenleri	44
2.11.1. Dünyada ki Ekonomik Değişim	44
2.11.2. Teknolojik Gelişmeler	44
2.11.3. İstihdam Yapısının Değişmesi	45
2.11.4. Özel İstihdam Bürolarının Tasarlanması	45
2.11.5. Hızlı Nüfus Artışı	45
2.12. Türkiye' de İstihdam Aracılık Faaliyetlerinin Yapısı	46
2.12.1. Kamu İstihdam Kurumları	46
2.12.2. Özel İstihdam Kurumları	46
2.13. Özel İstihdam Büroları ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun Arasındaki İlişkisi	47
2.14. Kamu Tekelinin Kırılması ve Yeni Yapılanma Süreci	47
2.15. Özel İstihdam Bürolarının Önemini Artıran Etkenler	49
2.15.1. Esneklik İhtiyacı	49
2.15.2. Hizmet Sektöründe Genişleme	50
2.15.3. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İsteği	50
2.15.4. İşletmelerin Örgüt Modelinde Değişmeler	50
2.15.5. Devletin Rolündeki Değişme	50
2.15.6. İşsizlikte Görülen Hızlı Artış	51
2.15.7. Özel İstihdam Bürolarının Sayılarındaki Artış	51
2.15.8. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılanması	51
2.15.9. Özel İstihdam Bürolarının Yeni Hizmetler Arz Etmesi	51
2.15.10. Çalışanların Vasıflarının Değişmesi İhtiyacı	51
2.16. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Geçici İş İlişkisinin Değerlendirilmesi	51
2.16.1. Geçici İş İlişkisi	52
2.16.2. Geçici İş İlişkisinin Tanımı ve Unsurları	53
2.16.3. Geçici İş İlişkisinin Hükümleri	53
2.16.3.1. Geçici İş İlişkisinde Asıl İşverenin Hak ve Yükümlülüğü	54
2.16.3.2. Geçici İş İlişkisinde Geçici İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü	55
2.16.3.3. Geçici İşçinin Hak ve Yükümlülükleri	55
2.16.4. Geçici İşçinin Süresi ve Yenilenmesi	56
2.16.5. Geçici İş İlişkisinin Yasak Olduğu Haller	56
2.16.6. Geçici İş İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi	56
2.17. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenceli Esneklik Kavramı	58
2.17.1. Özel İstihdam Büroları ve Emegın Esnekleşmesi	59
<b>3. MATERYAL ve YÖNTEM</b>	<b>59</b>
3.1. Çalışma Hakkında Genel Bilgiler	59
3.2. Çalışmanın Amacı	59
<b>4. BULGULAR</b>	<b>60</b>

	<b>Sayfa</b>
4.1. Antalya İlinde Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri	60
4.1.1. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları	60
4.1.2. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	62
4.1.3. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	62
4.2. Antalya İlinde Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri	63
4.2.1. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımları	63
4.2.2. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	64
4.2.3. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	64
4.3. Antalya İlindeki Özel İstihdam Bürolarının ve İş Kurumunun Karşılaştırması	65
4.4. SWOT Analizi Kavramı	65
4.4.1. Antalya İlindeki Özel İstihdam Bürolarının SWOT Analizi	66
4.4.1.1. Güçlü Yanları	66
4.4.1.2. Zayıf Yanları	67
4.4.1.3. Fırsatlar	68
4.4.1.4. Tehditler	69
4.4.2. Antalya İlindeki İş Bulma Kurumunun SWOT Analizi	70
4.4.2.1. Güçlü Yanları	70
4.4.2.2. Zayıf Yanları	71
4.4.2.3. Fırsatlar	72
4.4.2.4. Tehditler	73
<b>5.TARTIŞMA</b>	<b>74</b>
<b>6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER</b>	<b>76</b>
KAYNAKLAR	77
EKLER	82
ÖZGEÇMİŞ	95

## ÖZET

### TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ SUNDUKLARI HİZMETLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özel İstihdam Büroları belirli bir ücret karşılığında iş arayan ve işçi arayanları bir araya getiren kurumlardır. 2004 yılına kadar faaliyetlerini gayri resmi olarak sürdüren bu bürolar, günümüzde yasal düzenlemeler çerçevesinde varlıklarını sürdürmeye devam etmektedirler. Özel İstihdam Bürolarını kamu istihdam kurumlarından ayıran en önemli özellik kar elde etmeleridir. Özel İstihdam Büroları ülkemizde aracılık faaliyetleri ve işgücünün eğitimi konusunda önemli bir boşluk doldurmaktadır. Özel İstihdam Büroları bu boşluğu doldurmak için gerekli olan süreyi minimum seviyeye indirmeye çalışmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de Kamu ve Özel İstihdam Kurumlarının gelişimini ortaya koymak ve özel istihdam bürolarının istihdam hizmetlerini değerlendirmektir. Çalışmada kullanılan veriler, Türkiye İş Kurumu'ndan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nden elde edilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında Antalya ilindeki özel istihdam bürolarının ve İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetleri değerlendirilmiş ve çalışma SWOT analizi ile desteklenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Özel İstihdam Bürosu, Geçici İş İlişkisi

**Danışman:** Dr. Öğretim Üyesi Nurcan TEMİZ

## ABSTRACT

### EVALUATION OF SERVICES OFFERED BY PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKEY

Private employment agencies are foundations that gather people who look for a job and who look for a worker in return for a payment. These offices were unofficially active until 2004 but they execute their activities according to legal arrangements currently. The main feature of private employment agencies that differentiate them from public employment agencies is to make a profit. Private employment agencies fill an important gap in the field of mediatorship activities and training of labour. They try to minimize the time needed to fill this gap. The aim of this study is to present development of public and private employment agencies and to evaluate employment services offered by Private Employment Agencies in Turkey. The data used in this study are obtained from Turkish Employment Agency, Ministry of Family, Labor and Social Services and International Labour Organization. In the application part of the study, job placement activities of private employment agencies and Turkish Employment Agency were evaluated in Antalya and the study was supported by SWOT Analysis.

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Private Employment Agency, Temporary Employment Relationship

**Advisor:** Assist. Prof. Dr. Nurcan TEMİZ

## TEŞEKKÜR

Tarsus Üniversitesi'nde Yüksek Lisans eğitim hayatım boyunca bana her zaman destek veren, içten ve anlayışlı tavırlarıyla yönlendirici olan, başarılı bir hoca olmasından ziyade, her şeyden önce iyi bir kişiliğe sahip olan değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ' e sonsuz teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim. Ayrıca bu üniversitede bana destek veren diğer hocalarıma, hayatımın her anında yanımda olan aileme ve sevdiklerime teşekkürlerimi sunarım.

## TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitlerine Yönelik Yapılan İlk Sınıflandırma	6
Tablo 2.2. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitlerine Yönelik Yapılan İkinci Sınıflandırma	7
Tablo 2.3. 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	33
Tablo 2.4. 2004-2013 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	34
Tablo 2.5. 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri	35
Tablo 2.6. 2004-2013 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri	35
Tablo 2.7. 2017 Yılı İtibari İle Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımları	36
Tablo 2.8. 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	36
Tablo 2.9. 2007-2017 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları	37
Tablo 4.1. 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları	60
Tablo 4.2. 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyi İtibariyle Dağılımları	62
Tablo 4.3. 2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımları	63
Tablo 4.4. 2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	64

## ŒEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Œekil 2.1. Kamu İstihdam Hizmetlerinin alışma Œekilleri	46
Œekil 4.1. SWOT Analizinde Temel Faktörler	66



## KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma- Geliştirme
BİMER	Başbakanlık İletişim Merkezi
CEC	Central Employment Council
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GATT	General Agreement on Tariffs And Trade
ILO	International Labour Organization
IMF	International Monetary Fund
İİBK	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişim
KHK	Kanun Hükmünde Karamame
KİH	Kamu İstihdam Hizmetleri
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler
OECD	Organization of Economic Cooperation and Development
TEC	Training and Enterprise Council
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Kurumu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UIS	Ulusal İstihdam Stratejisi

## 1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz dönemin en önemli sorunlarından birisi işsizliktir. Bu işsizlik olgusu birçok ülkenin makroekonomik sorunlarından biridir. Bu ülkelerde tam istihdamı sağlamak, önemli ekonomik politika amaçları arasındadır. İşsizliği önlemek adına aktif ve pasif istihdam politikalarından faydalanılmaktadır. İşsizler, iş ararken bu danışmanlık hizmetinden faydalanmaktadır. Özel İstihdam Büroları(ÖİB) aracılık faaliyetlerinin yanında eğitim programları hazırlamakta ve danışmanlık hizmeti vermektedirler [1].

Küreselleşme süreci esnekliğin artmasıyla birlikte işgücü piyasasında değişiklikler yaratmıştır. Dolayısıyla istihdam sorununda artış yaşanmıştır. Bu noktada kamu istihdam hizmetleri yetersiz kalmış ve özel istihdam hizmetlerine ihtiyaç duyulmuştur [2].

2000'li yıllarda Türkiye'de web sitesi veya büro olarak ÖİB'lerde artış yaşanmıştır. İş aracılık konusunda Türkiye'de en önemli kurum Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. İŞKUR kamunun tamamında ve özel sektörün de düşük düzey işlerinde işe yerleştirme yaparken, Özel İstihdam Büroları her düzeyde işe yerleştirme yapmaktadır [3].

International Labour Organization (ILO) dünyadaki gelişmelere ayak uydurmak amacıyla 181 sayılı Özel İstihdam Büroları sözleşmesini kabul etmiştir. Ülkeler bu sözleşmeyi kendi hukuksal çerçevelerine uygulayarak kullanmaya başlamışlardır. Bu gelişmelerle birlikte 21. Yüzyılda yeni esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda ÖİB'ler geçici, kısmi eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir kurum olmuştur [4].

ÖİB'lerin dağılımları Türkiye'deki bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişim göstermektedir. ÖİB'ler denetim konusunda İŞKUR'a bağlıdır. Bu anlamda üçer aylık dönemlerle İŞKUR'a bildirimde bulunmaları gerekmektedir [5].

ÖİB'ler işe yerleştirme konusunda işgücünde büyük bir eksikliği doldurmaktadır. Bu büroların işletme olarak kabul edilmesinin nedeni faaliyetlerini gerçekleştirirken kar güdüsü ile hareket etmeleridir. Bu da ÖİB'leri kamu istihdam kurumlarından ayıran bir özelliktir. Esnekliğe duyulan ihtiyaç sonucunda ÖİB'ler sürekli gelişme göstermektedir. Bu büroların piyasaya sağladığı bazı yararlar bulunmaktadır. Eleman boşluğunun doldurulmasında gereken süreyi minimum seviyeye indirmek bu yararlar arasındadır.

Üç bölümden oluşan tez çalışmamızın birinci bölümünde Özel İstihdam Büroları kavramı, çeşitleri, görevleri ve bu büroların tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Bu bürolarla ilgili uluslararası çalışma örgütünün sözleşmeleri anlatılıp Özel İstihdam Bürolarının Türkiye ve Avrupa gelişimine dikkat çekilerek bu bürolarla ilgili sosyal tarafların görüşleri ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise küreselleşme ile birlikte işgücü piyasasında esnekliğin Özel İstihdam Bürolar açısından değerlendirilmesi yapılarak kamu istihdam hizmetlerinin yerini özel istihdam hizmetlerinin nasıl aldığı anlatılmıştır. Aynı zamanda Özel İstihdam Bürolarının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirmesi yapıp geçici iş ilişkisine yer verilmiştir.

1. GİRİŞ

Üçüncü bölümde ise Antalya ilindeki Özel İstihdam Bürolarının ve iş ve işçi bulma kurumunun demografik bilgileri değerlendirilerek her iki kurum için SWOT analizi yapılmıştır.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

### 2.1. Özel İstihdam Bürosu Kavramı

Özel İstihdam Büroları literatürde birçok isimle adlandırılmaktadır. Bunların arasında Ücretli Özel İstihdam Büroları, Özel Bürolar, Özel İstihdam Hizmetleri, Özel İstihdam Acenteleri buna örnek olarak gösterilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ise bu kurumları "Private Employment Agencies" olarak kabul etmiştir. Bu nedenle literatüre Özel İstihdam Büroları olarak geçmiştir.

Bu bürolar doğrudan ve dolaylı olarak hizmet veren ofis, şirket vb. özel kurumlardır. Bu bürolar tam anlamıyla iş arayanlar ile niteliğe yönelik işçi arayanları bir araya getiren kurumlardır. Bu bürolar aynı zamanda kar amacıyla hareket ederler. Özel İstihdam Bürolarının amacı işgücü piyasasında istihdamı sağlamaktır. Bu bürolar işçilerden herhangi bir ücret almazlar ama işverenden aldığı ücret ya da komisyonla çalışmaktadır.

96 sayılı UÇÖ' nün Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesine göre ÖİB'lerin kar amacı gütmeyeceği belirtilmiş olsa da günümüz koşullarına paralel olarak bu tanımda bir değişiklik yapılmıştır. UÇÖ' nün 81 sayılı İş Teftişi sözleşmesinde bu değişikliğe karar verilmiştir. ÖİB'ler "Hizmet işletmesi olarak iş piyasalarında boş işlerle iş arayanları karşı karşıya getiren ve bunu kar amaçlı gerçekleştiren özel hükümlere tabi kuruluşlar" olarak değişmiştir.

UÇÖ' nün Özel İstihdam Bürolarına İlişkin 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları sözleşmesinde ise; ÖİB'ler "Kamu makamlarından bağımsız olarak sözleşmede sayılan işgücü piyasasına yönelik hizmetlerden bir veya daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişiler" olarak tanımlanmaktadır [6].

UÇÖ' nün bir diğer tanımına göre Özel İstihdam Kuruluşları "Özel hukuka tabi olarak faaliyet gösteren sözleşme çerçevesinde ve belirli bir ödeme (ücret ya da sübvansiyon) karşılığında, istihdam imkanlarına ulaşmayı ya da mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak ve hızlandırmak veya boş işleri doldurmak amacıyla tek tek müşteriler ya da müşteri konumundaki kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir." [7].

UÇÖ, ÖİB'leri "Bir sözleşmeyle ve bir bedel karşılığında özel ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları" olarak ifade etmektedir [8].

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 'ya göre bu bürolar; "Özel hukukun korunması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan, kar gayesi güden ya da gütmeyen kuruluşlardır."

ÖİB'leri Kamu İstihdam Bürolarından ayıran iki temel özellik bulunmaktadır. Birinci fark, özel istihdam hizmetleri özel hukuk hükümlerine tabidir ve özel girişimler sonucu kurulur. Kamu

İstihdam Büroları ise devlet tarafından kurulan resmi kurumlardır. İkinci önemli farklılık ise, Özel İstihdam Bürolarının kar güdüsüyle hareket etmeleridir. Burada ücret konusu önemli bir sorun teşkil etmektedir. Büroların iş arayanlardan ücret talep etmemesi bu büroların temel prensibidir. Bu çerçevede yükümlülük işverene düşmektedir [9].

İş aracılık faaliyetleri başta kamunun tekelinde olsa da daha sonraki süreçte önemini kaybetmeye başlamıştır. Yaşam şartlarına göre yeni ihtiyaçlara ayak uydurmak amacıyla yeniden özel istihdam hizmetleri önem kazanmaya başlamıştır. Bu bürolar 1970'li ve 1980'li yıllarda kurulmaya başlayıp 1990'lı yıllarda toplum tarafından gerekliliği kabul görmüştür [6].

Bu kurumların geçmişi çok eski tarihe dayanmaktadır. Bu süreç Antik Sümer'e kadar dayanmaktadır. Sümerlerde toplumun ihtiyacı olan inşaatların yapılması için rahipler aracılığıyla işçi temini sağlanmıştır. Bu tarihe geçen ilk işçi ile iş arayanların buluşmasıdır ama bugünkü anlamda ilk büro örneği Amerika Birleşik Devletleri (ABD)' de görülmüştür. ABD'nin Ulusal Çalışma Birliği broşüründe 150 yıl öncesinde gazetelerde ilan verdiği görülmektedir [10].

## 2.2. Özel İstihdam Bürosu Tarihçesi

18. yy' dan itibaren güçlü devletlerin yıkılmasıyla birlikte coğrafi keşifler sonucu yeni ticaret yolları keşfedilmiştir. Bu sayede ticaret önem kazanmaya başlamıştır. Coğrafi Keşifler, Sanayi Devrimi, Rönesans Dönemi ve Fransız İhtilali sonucunda iş arayanlar ile işçi arayanlar olmak üzere iki sınıf ortaya çıkmıştır. Sanayinin önem kazanmasıyla birlikte tarım sektörü önemini yitirmeye başlamıştır. Bu süreçte işgücü piyasası ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu piyasada ilk defa işçiler emeklerini satmaya başlamış, işverenler ise bu emeği satın alarak sermaye birikimi oluşturmuştur. Bu döngü işçileri işverene bağımlı kılmıştır. Bu bağımlılık ise emeğin sömürülmesi sonucunu ortaya atmıştır. Bunu engellemek adına aracılık hizmetinin kamunun kontrolünde olması ihtiyacı doğmuştur. Devlet buna yönelik işçiyi koruyucu düzenlemeler getirmiştir. İşçiyi korumaya yönelik politikalar bu dönemde ortaya atılmıştır.

Ülkeler arasında yaşanan ve tüm dünyayı ilgilendiren savaşlar sonucunda, 1929 Dünya Bunalımı sonucunda Kamu İstihdam Hizmetlerine (KİH) olan talep oldukça artmıştır [11].

Bu dönemde iş aracılığı görevini yerel yönetimler, sendikalar, dini kuruluşlar üstlenmektedir. Ekonomik buhrandan sonra işsizlik yardımı ve işsizlik sigortası gözde konuma gelmiştir. Bununla birlikte kamu tekelinin yanında Özel İstihdam Bürolarına da ihtiyaç duyulmuştur. İlk Kamu İş Kurumu 1909'da İngiltere'de kurulmuştur. Bunun ardından Almanya, Fransa, Belçika'da bu kurumlar kurulmaya devam etmiştir.

Küreselleşme olgusuyla birlikte artan rekabet sonucu ve bununla birlikte teknolojinin hızla gelişmesi işgücü piyasasında büyük yankı uyandırmıştır. Bu yankı birçok değişikliğe yol açmıştır. Bunun başında çalışma hayatında görülen esnekleşme gelmektedir. Sanayi Devriminde ki büyük kitle üretimi yerini yavaş yavaş esnekleşmeye bırakmıştır. Bu değişiklik sonucunda işgücü piyasasında



köklü değişimler yaşanmıştır. Bu dönemde işgücü piyasasında emek sömürsünün önüne geçmek amacıyla hizmet veren kamu tekeli özel istihdam bürolarıyla yıkılmaya başlanmıştır.

Özel İstihdam Büroları ilk olarak 19. yy başlarında ABD’de ortaya çıkmıştır. Thomas Martinez “İşgücü Pazarı: Özel İstihdam Bürolarının İncelenmesi” adlı kitabını yazarken 1819 yılında yayınlanmış olan “Protestan İşverenlerin ve İşçilerin Bürosu” adlı kitabından alıntı yaptığı görülmektedir. Bu da ÖİB’lerin bu dönemde var olduğunu göstermektedir [9].

UÇÖ çıkardığı sözleşmelerle ÖİB’lerle ilgili önemli adımlar atmıştır. Bu adımların en başında 1949 yılında yayımlanan 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme” gelmektedir. Bu sözleşmenin ardından ÖİB sayılarında artış yaşanmıştır. İnternet kullanımıyla birlikte bu bürolar daha da çeşitlenmiştir. 96 sayılı sözleşmenin ardından ILO 1997 yılında 181 sayılı “Özel İstihdam Büroları” sözleşmesini onaylamıştır. 181 sayılı sayılı sözleşme Kamu İstihdam Hizmetlerinin iş aracılık faaliyetinde yetersiz kaldığına dikkat çekmektedir.

Ülkemizde ise ilk İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) 3008 sayılı 1936 tarihli İş Kanunu ile kurulmuştur. Aracılık faaliyetinin sadece kamu eliyle yürütülmesine karar verilmiştir. Bu sayede iş aracılığı sadece kamu tekelinde kalmıştır. Bunun ardından 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunumuzun 90. Maddesine göre işe yerleştirme konusunda iş aracılık faaliyetinin İŞKUR’un izniyle Özel İstihdam Bürolarınca da yürütülmesi maddesi yer almıştır. Bu sayede kamu tekelinde olan aracılık hizmeti, işbirliği ile özel istihdam hizmetlerine de kaymaya başlamıştır. Bu sayede her iki kurum yan yana çalışma imkanı bulmuştur. Böylece ülkemizde ilk özel istihdam büroları 2003 yılından itibaren faaliyette bulunmuştur [9].

### 2.3. Özel İstihdam Bürolarının Görevleri

Özel İstihdam Bürolarının bazı görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bunlar; İş arayanlar ile işçi arayanları bir araya getirerek işe yerleştirme faaliyetini gerçekleştirir, İş arayanlara meslek seçimi konusunda yardımcı bulunmak, İş arayanları piyasaya uygun donanıma kavuşturmak, Gerekli programları uygulamak, İşsizliği önleyici politikalar çerçevesinde hareket etmek, özel gruplara uygun (kadınlar, özürülüler, göçmenler vb.) programlar yapmak, Piyasada iyi iletişim kurmak, gerekli bilgileri toplamak ve sunmak [12].

Özel İstihdam Büroları gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulabilmektedir. Bu bürolar yurtiçi ve yurtdışında faaliyette bulunabilirken kamu kurum ve kuruluşlarında faaliyetlerini gerçekleştiremezler.

Bu bürolar iş arayanlardan herhangi bir ücret talebinde bulunmamaktadır. Bu ifadeyi belirten ve kurumun adresi ile telefonlarının yazılı olduğu levhayı herkesin görebileceği bir yere asmakla sorumludurlar. Bu kurumlar İŞKUR’ dan aldığı izin belgelerini internet sitelerinde belirtmek zorundadırlar [13].

#### 2.4. Özel İstihdam Büroları Çeşitleri

Özel İstihdam Bürolarının amacı aracılık faaliyeti olsa da istihdam piyasasında farklı görevler üstlenerek çeşitli gruplara ayrılmıştır. Her büro kendi içinde alt kategorilere ayrılmaktadır. Bu sınıflandırma birçok nitelik göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Ama öncelikli olarak UÇÖ' nün yaptığı sınıflandırma dikkate alınmıştır. UÇÖ iki farklı zaman aralığında iki farklı sınıflandırma yapmıştır. UÇÖ' nün ilk yaptığı ayırmada 5 kategori ve 16 ÖİB türü bulunmaktadır [14]. Bu kategori ve türler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 2.1.** Özel İstihdam Bürolarının Çeşitlerine Yönelik Yapılan İlk Sınıflandırma [14].

Aracılar	Üçlü Sözleşme İlişkisi Kuranlar	İşe Yerleştirme Dışında Hizmet Verenler	İstihdam Hizmetini İkincil Faaliyet Olarak Yürütenler	Diğerleri
Ücretli İstihdam Büroları	Geçici İstihdam Büroları	Yönetici Araştıran Bürolar	Eğitim Ve İşe Yerleştirme Kuruluşları	Kariyer Yönetimi Büroları
Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları	Personel Kiralama Büroları	İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Sunanlar	Meslek Kooperatifleri	Aracı Birlikler
Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar	Sözleşmeli İşçi Temin Eden Bürolar	İş Arama Danışmanlıkları	İstihdam İlanı Veren Bürolar	-
-	-	Personel Yönetim Danışmanlıkları	Bilgisayar Tabanlı İstihdam Büroları	-

UÇÖ' nün ilk yaptığı sınıflandırma istikrarsız ve karmaşık olması dolayısıyla tekrar bir ayırım yapma ihtiyacı doğmuştur. UÇÖ, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 1997 yılında kabul ettiği 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi" ve 188 sayılı "Özel İstihdam Bürolarıyla İlgili Tavsiye Kararları" ile birlikte bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırma 3 kategori 15 ayrı türden oluşmaktadır [15]. Bu türler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 2.2.** Özel İstihdam Bürolarının Çeşitlerine Yönelik Yapılan İkinci Sınıflandırma [14].

Aracılar	Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar	Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar
Ücretli İstihdam Büroları	Geçici İstihdam Büroları	İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar
Yurtdışı İstihdam Büroları	Personel Kiralama(Leasing) Büroları	İş Arama Danışmanlıkları
Yabancı İşçi Bulma Büroları	Kariyer Yönetimi Büroları	Personel Yönetim Danışmanlıkları
Yönetici Arama Büroları	Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları	İstihdam İlan Büroları
Eğitim Ve İşe Yerleştirme Kuruluşları	Aracı Birlikleri	Tele İstihdam Büroları

Bu bürolar; Aracılar, Vasıflı Eleman Sağlayanlar ve Doğrudan Hizmet Sağlayanlar olarak 3 ana başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar kendi içlerinde sundukları hizmetlere ve kuruluş amaçlarına göre çeşitlenmiştir. Yeni ihtiyaç ve taleplere göre sınıflandırma yapılmıştır [16]. Aracılık Hizmeti Sunan Büroların amacı iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı olmaksızın piyasada arz ve talebi bir araya getirmektir. İkinci grup olan Belirli Nitelikte Eleman Sağlayan Bürolar ise vasıflı statüdekilere geçici istihdam olanağı sunmaktadır. Üçüncüsü olan Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar ise eğitim ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır [17]. Bu bürolar herhangi bir bölgede istihdam sağlayabileceği gibi özel mesleklere ve sektörlere de yönelmektedir [18].

#### 2.4.1. Aracı Kurumlar

Bu bürolar 5 alt kategoriden oluşmaktadır. Bunlar; Ücretli İstihdam Büroları, Yurtdışı (denizaşırı) İstihdam Büroları, Yabancı İşçi Getirme ve İşe Yerleştirme Büroları, Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar ve son olarak Eğitim ve İşe Yerleştirme Bürolarıdır. Aracı bürolar piyasada taraf ilişkisi kurmadan emek arz ve talebi bir araya getiren kurumdur [19].

Bu kurumların asıl amacı, işverenden aldıkları talep yönünde işçilere herhangi mağduriyet yaşatmadan iş aracılığını gerçekleştirmektir. Bu büroları diğerlerinden ayıran en önemli öge ise işçi ve işveren arasında gerçekleşen diyalogdur [19].



### 2.4.1.1. Ücretli İstihdam Büroları

Ücretli istihdam büroları, işçi arayanlar ile iş arayanları bir araya getiren ÖİB'lerin arasında en klasik olan türüdür. Bu bürolarda sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. UÇÖ' nün 96 sayılı Ücretli İş Bulma Sözleşmesinin üçüncü bölüm hükümleri gereği kurulmuştur. Genellikle sunduğu hizmet karşılığında ücret talebinde bulunmaktadır. Ama ücret karşılığında çalışmayan bürolarda mevcuttur. Bu bürolar her sene veya iki senede bir özel izin ve onay almadan faaliyetlerine devam edemezler. Ücretli istihdam büroları iş arayan kişilerden herhangi bir ücret talebinde bulunamazlar ve yetkili makamın kararlaştırdığı ücret seviyesinden daha fazla ücret isteyemezler [20].

Kar güdüsüyle hareket etmeyen bürolarda mevcuttur. Bunlar yalnızca masraf bedelinin karşılanmasını talep etmektedir. Yani hizmet sözleşmesi işçi ve işveren arasında yapıldıktan sonra ücretli istihdam bürosu oluşan büro masraflarını işverenden talep etmektedir. Büroların görevi talebin çok olduğu zamanlarda en iyi başvuruyu seçmek, tam tersi talebin az olduğu zamanlarda ise o iş için en iyi elemanı bulmaktır [15].

Bu bürolar belirli bölgeyi hedef almakta ve orada aracılık faaliyetini sürdürmektedir. Belirli işe veya bölgeye yönelik hizmet sunarlar. Bunun aksine uluslararası çapta faaliyetlerini gösteren bürolarda bulunmaktadır [21].

### 2.4.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları (Denizaşırı İstihdam Büroları)

Yurtdışında çalışmak isteyenlere hizmet veren bu bürolar denizaşırı istihdam büroları olarak ta adlandırılır. Bu bürolar bir ülkeden işçi temin etmekte ve topladığı bu işçilere ülke dışında istihdam hizmeti sunmaktadır. Yurtdışı istihdam büroları genellikle Arap ülkelerinde çalışmak isteyen işçilere yöneliktir. Bu nedenle bu bürolar yoğun olarak Güneydoğu Asya ve Hindistan'da yaygınlaşmıştır. Bazı bürolar işe yerleştirdikleri işçileri izleyip koruyan bir özelliğe sahiptir. Rusya'da ve çoğu Avrupa ülkelerinde işçilerin serbest dolaşımına ilgili hakları esnedikçe, bu ülkelerdeki denizaşırı istihdam büroları artmıştır. Bu bürolar sanayinin geliştiği Avrupa ülkeleri ve Amerika'da kafa avcılığı ve eğitime yoğunlaşarak, dışarıda kalan bilim insanlarına, uzman ve teknikerlere yönelik hizmet sunmuştur [15].

Ülke dışında faaliyet sunan bu bürolar Çalışma Bakanlıklarının denetimi altındadırlar. Bu bürolar gelirlerini işverenlerden karşılamakta ve aynı zamanda işçilerden de başvuru ücreti talep edebilmektedir [19].

Yurtdışına herhangi bir ailenin yanına kalmak için giden ve çalışma anlamında çocuk bakımı ile ev işleri yaparak aynı zamanda dil öğrenen (au-pair) gençlere yönelik bir kategoridir [22]. Yurtdışı istihdam büroları iş hizmetinin gerçekleşeceği ülkelerde şubeler açarak, orada işe yerleştirdiği çalışanlarının işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

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

Yabancı işçi getiren ve onları işe yerleştiren bu bürolar yurtdışı istihdam bürolarının tersi bir durum teşkil etmektedir. Ülke içinde eleman ihtiyacı olan işverenlere bu ihtiyaçlarını yabancı ülkelerden sağlayan bürolardır. Bu bürolar son yıllarda gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. Faaliyetlerini çoğunlukla yurtdışında açtığı şubeler aracılığıyla gerçekleştirmektedir [18].

İşgücü arzının talebini karşılayamadığı ülkelerde daha çok yaygınlaşmıştır. Bu büroların ise amacı bu talebi karşılamak için işçi temin etmektir. Yurtdışı istihdam büroları gibi aynı şekilde devlet denetimindedirler. Genellikle bu işçi alışverişi iki devlet arasında ki anlaşmalarla yapılmaktadır [19]. Bu bürolar bu işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumakla görevlidir. Bu ülkeler işçi girişi ve çıkışlarını denetlemek adına bu işçilere Çalışma Bakanlığı tarafından kabul şartı koymuştur. Böylece hangi sektörde ve vasıfta eksiklik varsa bu şekilde kolaylıkla giderileceği düşünülmüştür [15].

### 2.4.1.4. Yönetici Araştıran ve Seçen Bürolar

Üst düzey yöneticilere hitap eden bu bürolar aynı zamanda beyin ya da kafa avcıları olarak ta adlandırılır. Bu büroların görevi işverenler için yüksek vasıflara sahip eleman bulmaktır. Bu elemanlar; yeni bir iş aramayan daha çok halihazırda işinde uzmanlaşmış ve kariyer sahibi bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kişilerle basın yoluyla veya doğrudan iletişime geçilmektedir. Bu doğrultuda sözleşme imzalandığı zaman bu kişiler “avlanmış” kabul edilmektedir [7].

Yönetici arama büroları aracılık faaliyetleri karşısında verdiği hizmetten dolayı iki şekilde ücret talebinde bulunmaktadır. Bu harcadığı zaman olabileceği gibi gerçekleştirdiği faaliyetin olumlu sonuçlanması da olabilmektedir. Bu iki türde de elde edilecek ücret işe alınan elemanın yıllık gelirinin belirli bir yüzdesi hesaplanarak belirlenmektedir. Burada yönetici arama bürolarının hukuksal anlamda görevi eleman arayan işverene danışmanlık yapmak ve istediği statüdeki vasıflı bireyi araştırmak ve en uygun adayı seçmektir. Seçim yaptıktan sonra adaylarla gerekli görüşmeleri yapmaktır [23].

Morisson 1999’da Özel İstihdam Büroları ile ilgili yapmış olduğu bir araştırmasında yönetici araştıran büroların tek bir meslek grubuna da hitap edebileceğinden bahsetmiştir [24].

Yönetici arama bürolarının, ulusal ve uluslararası düzeyde kendilerini geliştirmek için federasyon biçiminde örgütlendiği de görülmektedir [25]. Bu bürolar adayların ücretleri, mülakatları, bilgi ve beceri değerlendirmeleri gibi profesyonellik gerektiren işler yaptığından, işverenler bu büroları kendileri için bir avantaj olarak görmektedir. Bu büroların rakip işverenden eleman kapma gibi etik dışı çalışma içinde bulunmaları nedeniyle iş ahlakına uygun hareket ettikleri söylenemez.

### 2.4.1.5. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Eğitim ve işe yerleştirme kuruluşlarının sayıları gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu bürolar okul ve öğretim kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kuruluşlar kendi öğrencilerine ve orada eğitim almış sonrasında iş arayanlara bu hizmeti vermektedir. Eğitim ve işe yerleştirme kurumları eğitim hizmetinin yanında piyasada işgücü eksikliğine de çözümler üretmektedir. Bu nedenle çoğu kişi tarafından talep görmektedir. Bu durum bir yandan da kurumlar arasındaki rekabeti ortaya çıkarmaktadır [6].

Eğitim ve işe yerleştirme kurumlarının bir başka özelliği ise arzın düşük olduğu meslekleri araştırarak bu meslekler doğrultusunda piyasanın ihtiyaçlarına karşı elemanlarının yetiştirilmesini sağlamak adına hizmette bulunmasıdır. Bu kurumlar gelirlerini işe yerleştirme esnasında alınan ücretle karşılamaktadır. Bu bürolara en uygun örnek olarak üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerini verebiliriz. Sürekli eğitim merkezleri kendi öğrencilerine iş imkanının yanında staj imkanı da sağlamaktadır.

### 2.4.2. Vasıf Sağlayanlar

Vasıflı eleman sağlayan bu bürolar belirli niteliklere sahip işgücü temin eden bürolardır. Bu bürolar elemanlarıyla bir ilişki kurarlar, bu da onları aracı kurumlardan ayıran temel özelliktir. Vasıflı eleman sağlayan bu bürolar işveren konumunda yer almaktadır. Yani iş aramak için başvuran elemanların işvereni konumundadır. Aracı kurumlarda ise büro ile herhangi bir sözleşme yapmamakta sadece işçi ve işvereni bir araya getirme görevi vardır.

Bu bürolar işçilerine bir başka işletmede iş imkanı sunmak için faaliyette bulunmaktadır. Belirli niteliklere sahip işgücü temin eden bu bürolar başlıca; Geçici İstihdam Büroları (Temporary Employment Agencies), Personel Kiralama Büroları (Staff Leasing Agencies), Kariyer Yönetimi Büroları (Career Management Agencies), İstihdam Şirketleri yada Aracı Bürolar (Employment Companies or Intermediary Associations) ve Meslek Kooperatifleridir.

#### 2.4.2.1. Geçici İstihdam Büroları Kooperatifleri

Bu bürolar öncelikle ABD ve İngiltere’de ortaya çıkmaya başlamıştır. Daha sonra 2. Dünya Savaşından sonra hızla yayılmaya başlamıştır. İleriki yıllarda ise İsviçre ve Hollanda’ya, ardından kısa bir zaman içerisinde Belçika, Fransa ve Almanya’ya yayılmaya başlamıştır. Geçici istihdam büroları, özel istihdam bürolarının çeşitleri içerisinde en büyük paya sahip olan bürodur. Bu kuruluşların faaliyetleri ABD’de işgücünün 1.5’ ini karşılamaktadır [25].

Geçici istihdam büroları; temin ettiği işçinin yasal olarak işvereni konumunda iken, bu işçilerle imzaladığı sözleşme ile bunları ihtiyaç duyulduğunda kullanacak üçüncü kişilerin emrinde hazır tutan gerçek veya tüzel kişilerdir.

Geçici işçiler hem büro ile hem de işveren ile işbirliği içerisinde. Geçici istihdam büroları; bu kişilerle hizmet sözleşmesi yaparak onları kendi bünyelerinde hazır bulundurur. Daha sonra ise devir sözleşmesi ile bunu işletmelere devreder. Büro ile işçi arasında iş sözleşmesi varken işçi ile işletme arasında ise görev sözleşmesi vardır. Burada işçinin asli olarak bağlı olduğu kurum büro olmaktadır. Ücretini büro tarafından alırken, çalışmadığı günlerin ücretini de bürodan talep etmektedir. Aynı zamanda işletmeye düşen görev ise iş sağlığı ve güvenliği ile iş ekipmanı temini konusunda sorumluluk sahibi olmasıdır. Günümüzde en yaygın olan büro konumundadır [7].

Çalışma şekillerine göre bu bürolar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazen bu işçiler bağımsız olarak çalışan işçi konumundadır. Bu nedenle geçici istihdam bürosunun yasal işvereni konumunda değilken işletmenin temsilcisi konumunda görülmektedir. İşverenler geçici istihdam bürolarından temin ettiği bu işçileri işyerinde genellikle ana işgücüne değil de var olan işgücüne ilaveten yerleştirmektedir [26].

Geçici istihdam büroları bazı ülkelerde işgücü temin ederek iş piyasasını oluşturuca rol üstlenmektedir. Bu bürolar, işçilere geçici iş imkanı sunarak daha sonra işçilerin o işyerindeki devamlı kadrosunda iş imkanı bulmalarına vesile olmuştur. Bu olay ise piyasada esneklik sağlamaktadır. Bu nedenle bu bürolara olan talebin en önemli sebepleri arasında işsizliğin had safhada olduğu zamanlarda bir basamak olarak görülmektedir. Aynı zamanda işçi ve işverene kolayca birbirini tanıma imkanı sunmaktadır.

Günümüzde bu büroların yaptığı işler aşağı yukarı özel iş bulma bürolarının yaptığı işle aynı değerdedir. Buna rağmen geçici işçi bulma büroları ise aynı şekilde gelişme sağlayamamıştır. Birçok Avrupa ülkesinde geçici çalışma pek çok işçi tarafından tercih edilmektedir. Özel çalışma grupları, öğrenciler, kadınlar arasında yaygın bir çalışma şeklidir. Şuan birçok işletmede küresel yapı ile birlikte günümüz ihtiyaçlarına uyum sağlamak adına esnek çalışmaya önem vermeye başlamıştır. Bu yönde en büyük adım ise geçici işçi çalıştırmaktır. Aynı zamanda geçici işçilik, Amsterdam Zirvesinde AB'nin 1997 yılındaki istihdamda köşe taşlarından biri olarak tanımlanmıştır [27].

Çoğu ülkede bu büroların faaliyetleri, birçok sektörde kötüye kullanma riskinden dolayı yasaklanmıştır. Bu nedenle Almanya ve Hollanda da inşaat sektöründe bu bürolar yasaklanmıştır. Japonya'da ise sadece 18 meslek grubunda izin verilmiştir [28].

#### 2.4.2.2. Eleman Kiralama Hizmetleri

İlk kez ABD'de ortaya çıkmış olup, 1980'li yılların ortalarında yaygın olarak görülen bürolardır. Bu bürolar, daha çok Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler (KOBİ) olarak isimlendirdiğimiz işletmelerin ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuştur. Bu tür özel istihdam



bürolarının asıl amacı yapılan bir sözleşme ile belirlenen bir ücret karşılığında, küçük işletmelerdeki personel sıkıntılarını gidermektir. Böylelikle büyük işletmelerde mevcut olan insan kaynakları politikaları ve yönetici personel hizmetlerini küçük işletmelerin de faydalanmasını sağlamıştır. Bu sayede küçük işletmelerin üzerindeki mali külfette kalkmış olacaktır [29].

Bu bürolar, karşı işletmede kullanılacak olan tüm personeli işe alıp onu söz konusu olan işletmeye devretmektedir. İşçi tarafından duruma bakacak olursak bu özel istihdam büroları işçilerin yasal işvereni konumunda iken, kiralayan şirket açısından duruma baktığımızda ise bürolar personeli kiralayıcı konumdadır. Bu büroların nitelik açısından zengin kadroya sahip olması şarttır. Bu bürolar büyük ölçekli işletmelere hizmet içi eğitim, danışmanlık, ücret ve uyumsuzluk çözümü için hizmet sağlamaktadır. Devredilen işçiler için ise sağlık, seyahat ve emeklilik gibi ek haklar sunmaktadır [15].

Bu tür bürolara en çok Fransa, İngiltere ve Hollanda'da rastlanmaktadır. Personel ihtiyacı olan müşteri şirketleri, bürolara ödediği ücreti elde ettiği zaman bunu tasarruf yaparak ve işçi memnuniyetiyle telafi etmektedir. Bu özel istihdam büroları aynı zamanda çalıştırdıkları işçiler için çalışma şartlarını müzakere etme kolaylığına sahiptir [30].

#### 2.4.2.3. Kariyer Yönetimi Büroları

Kariyer yönetim büroları işverenlere karşı kendi müşterilerini temsilen hareket halinde olan bürolardır. Bu bürolar daha çok eğlence, görsel sanatlar, moda, fotoğrafçılık, spor gibi alanlarda uzmanlaşma isteyen meslek dallarında faaliyet göstermektedir. Bu sektörde uzmanlaşmış kişiler, kariyer bürolarını devreye sokarak belirli bir miktar ücret karşılığında orada yapılan sözleşmenin müzakere ve yönetimini bu bürolara bırakmaktadır. Kariyer yönetim bürolarının gelirleri bu sözleşme sırasında elde edilecek ücretin yanında müşterilerinden elde edeceği ödemenin belirli bir yüzdesi hesaplanarak ta yapılabilmektedir. Bu bürolar yeri geldiğinde ücretini ilgili kişiden alabileceği gibi her iki taraftan da talep edebilmektedir. Kariyer bürolarının gerçekleştirdiği faaliyetler çoğunlukla kısa zaman alacak meslek gruplarıyla alakalı olmaktadır [31].

Kariyer yönetimi bürolarının başlıca görevleri; müşterisinin uzmanlaşmış olduğu alanlarda iş piyasası ile bağlantı kurmak, işverenlerle karşılıklı olarak görüşmek, onlar için sözleşme yapıp, organizasyonu sağlamaktır. Bundan dolayı bir tür organizasyon şirketi ismi de verilebilir.

Bu büroların piyasada etkili olabilmesinin en önemli faktörü güven ve itibar sağlamak ve piyasada tanınır vaziyette olmaktır. Kariyer yönetim büroları hemen hemen her ülkede faaliyet göstermektedir. Ama güvenin kötüye kullanıldığı fark edildiği ülkelerde faaliyetleri sınırlandırılmıştır. Bundan dolayı 1989 yılında bu bürolar için düzenlemeler yapılmıştır [32]

#### 2.4.2.4. İstihdam Şirketleri veya Aracı Birlikler

İstihdam şirketlerini aynı zamanda aracı birlikler olarak ta adlandırmak mümkündür. Aracı birliklerin asıl amacı, kendi eğittiği personelini iş piyasasına katmaktır. Böylece bu bürolar kar güdüsüyle hareket etmezler. Bu istihdam şirketleri daha çok özürülü olanlara ve herhangi bir sebepten dolayı piyasada iş imkanı bulamayan kişilere uygun çalışma ortamı sunan ve onları kapasite anlamında donanımsal hale getiren birliklerdir. Yapılan işler eğitime yönelik işlerdir ve süreklilik arz etmemektedir. Çoğunlukla işçilere geçici işler sunmaktadır [33].

Yaygın bir kitleye hizmet veren bu işletmeler Çin, Almanya ve Fransa'da sayıları oldukça fazladır. Bu bürolarda 1991 yılında 16 milyon kişi Çin'de, 1992 yılında 150 milyon kişi Almanya'da istihdam imkanı bulmuştur [26].

#### 2.4.3. Doğrudan Hizmet Sağlayanlar

Özel İstihdam Bürolarının çeşitlerinde değerlendirmeye alacağımız son sınıflandırmamız doğrudan hizmet sağlayan bürolardır. Bu bürolar iş ve işçi arayanları bir araya getiren bürolardır ve aralarında herhangi bir iş sözleşme yapmazlar. Bu nedenle bu üçlü diyalogu ilgilendiren bir sözleşme mevcut olmamaktadır. Bu bürolar daha çok arz ve talebin ihtiyaçlarına yönelmektedir. Doğrudan hizmet sağlayan bürolar aynı zamanda eğitim hizmeti de sunmaktadır [7].

Doğrudan hizmet sağlayan bürolar 5 çeşide ayrılmaktadır. Bunlar; şirket dışında işe yerleştirme büroları, iş arama danışmanlıkları, personel yönetimi danışmanlıkları, istihdam ilanı veren bürolar ve istihdam veri tabanını kullanan bürolardır [7].

##### 2.4.3.1. Şirket Dışında İşe Yerleştirme Büroları

İhtiyaç dışındaki personele yönelik bu bürolar şirket dışında işe yerleştirme bürolarıdır. 1970'lerin sonlarında faaliyette bulunmaya başlayan bu bürolar işgücü piyasasında farklı düzeye sahiptirler. Bunlar, piyasadaki iktisadi durgunluğun mevcut olduğu veya yapılanma sebebiyle işinden ayrılmış kişilerin yeniden eğitim almalarıyla, mevcut piyasayı araştırarak hizmet sunmaktadır. Yani bu bürolar sadece işverene yönelik değil, herhangi bir sebeple işinden ayrılan işgücüne yöneliktir [16].

Şirket dışında işe yerleştiren bu bürolar aynı zamanda emekliliğe ayrılan işgücü istihdamı için söz konusudur. Bu bürolar iş garantisi sağlamamakla birlikte herhangi bir istihdam veya serbest mesleğe yönelik olabilmektedir [17].

### 2.4.3.2. İş Arama Danışmanlıkları

İş arama danışmanlıkları, işgücü piyasasına ilk defa adım atacak veya iş değişikliğinde bulunacak kişiler için faaliyette bulunmaktadır. Bunlar, sektöre adım attıktan sonra iş hayatında müşterilerine kolaylık sağlamak amacı gütmektedir. Bu danışmanlık büroları, bu türdeki insanların eğitim programlarını yaparak hizmet sunmaktadır. Bu hizmeti sunmadan önce müşterileriyle alakalı ölçme ve değerlendirme yaparak onların yeteneklerini belirleyip buna göre hareket ederler [9].

İş arama danışmanlıkları müşterileriyle iş arama yöntemleriyle ilgili bilgi alışverişi yaparak onlara yol göstermektedir. Bu bürolar aracılık faaliyetlerinden çok danışmanlık yaptıkları için yasal olarak faaliyetlerini düzenlenmemiştir. Aynı zamanda iş arama danışmanlıkları müşterilerine işverenleriyle görüşme yapabilme imkanı sunmaktadır [32].

### 2.4.3.3. Personel Yönetimi Danışmanlıkları

Personelin seçimi sırasında ve işe alım sürecinde danışmanlık hizmeti sunan bürolar personel yönetimi danışmanlıkları bürolarıdır. Buradaki en büyük görev bürodaki danışmana düşmektedir. Personel ya da işçi seçiminde danışman gerekli olan iş ilanlarını temin konusunda yardımcı olur ve gerekli analizleri yapar. Aynı zamanda iş ilanlarının takibi için en kolay ve uygun olan yayını seçerken işverene tavsiyelerde bulunmaktadır. Başvuruda bulunan adaylar için ön mülakat gerçekleştirmekte ve eleme yapmaktadır. İçlerinden işe uygun vasıfta olanların seçiminde işverene yol gösterici olmaktadır.

Personel yönetimi danışmanlıkları sadece bir alanda değil çeşitli alanlarda da faaliyette bulunmaktadır. Bunlar; yönetim, eğitim, iletişim kursları, ücret ödeme faaliyetleridir. Personel yönetim danışmanlıklarını yönetici arama bürolarından ayıran en büyük farklılık, bu büroların personeli bulmada ve istihdam etmesinde diğerlerine göre daha etkin bir vasıfta olmasıdır [25].

Bu büroların faaliyetleri yetkili makamlarca azaltıldığı takdirde bunlar farklı adlar altında faaliyetlerini sürdürmeyi tercih etmektedir.

### 2.4.3.4. İstihdam İlanı Veren Bürolar

İstihdam ilanı veren bu bürolar iş ve işçi arayan taraflar için aracılık hizmeti sunmaktadır. Bu büroların asli görevi gazetelere ilan vermektir. Bunlar, müşterilerinin taleplerine cevap verebilmek amacıyla gazetelerin ilan sayfalarını satın almakta ve basın yayın organlarıyla uygun ilanları yayınlamaktadır. Uygun niteliklere sahip iş ve eleman bulunursa işlem gerçekleşmiş olur. Büro bu işlemleri bir ücret karşılığında gerçekleştirmektedir. Ayrıca yaptığı iş görüşmeleri nedeniyle ek bir ücrette talep edebilmektedir. Yaptığı işe yerleştirme işleminin uygunluğunu denetleme hizmeti de sunmaktadır [19].

Gazete sadece tek bir müşteriyle irtibat kurarken, büro ise ilan edilen reklamın toptan ve perakende fiyatı arasındaki miktardan dolayı avantajlı durumdadır. Aynı şekilde ilan veren kişi de direkt olarak gazeteye başvuru yaparsa düşük ücret ödediği için avantajlı durumda olur. İşverenler tarafından yetki verildiği takdirde reklam büroları iş arayanlarla ön görüşme yapabilmektedir [33].

#### 2.4.3.5. İstihdam Veri Tabanını Kullanan Bürolar

İstihdam veri tabanı kullanan bürolar; bilgisayarlı iş veri tabanı büroları ve tele istihdam büroları olarak gruplandırılmaktadır. Bu büroların hedefi iş arayanlar ile eleman arayanları bilgisayar ortamına toplamaktır. Günümüz iletişim teknolojisi bu bürolar için oldukça uygun bir veri tabanıdır. Bu bürolar iletişim ağlarıyla karşı tarafa bilgi aktarmaktadır. Günümüzde internet kullanımı arttığı için bu bürolara olan talepte artış göstermiştir.

Bilgisayarlı iş veri tabanı bürolarının gelirleri; eleman ve iş arayanların bu bilgi ağına girerken yaptığı ücretler sayesinde karşılanmaktadır. Tele istihdam bürolarının diğer bürolardan farkı ise bilgiye ulaşmanın ucuz ve maliyetsiz oluşudur. Bu nedenle gün geçtikçe bu büroların siteleri yaygınlaşmakta ve gelirleri artmaktadır. Uzun bir süre sonra geleneksel büroların yerine geçeceği düşünülmektedir [8].

#### 2.5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Özel İstihdam Büroları İle İlgili Sözleşme ve Tavsiye Kararları

Birinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra Versay Antlaşması imzalanmıştır. Versay Antlaşması sonrasında iş ve işçi bulma faaliyetlerinin düzenlenmesinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Versay Antlaşması ile birlikte 1919 yılında UÇÖ kurulmuştur. İlk toplantı Washington'da gerçekleşmiştir [34].

UÇÖ imzaladığı tavsiye kararları ve sözleşmelerle ülkeler arasında çalışma yaşamına yönelik bir bütünlük sağlamayı amaçlamıştır. UÇÖ kuruluşunun ilk yılında 2 sayılı işsizlik sözleşmesiyle işsizliğe çözüm getirmeye çalışmıştır. UÇÖ yaşanmış büyük olayların hemen ardından karar ve sözleşme yayınlamıştır. Yayınladığı normlar evrensel bir nitelik taşımaktadır. Yapılan bu düzenlemeler o döneme ait sosyal ekonomik özellikler taşımaktadır. UÇÖ yayınladığı bu normlar sayesinde ise geniş kitleye hitap etmeyi amaçlamaktadır. Bu düzenlemelerle bazı ülkeler devlet politikasını benimserken bazı ülkeler ise liberal politikaları benimsemiştir. Bu, dönemin siyasi yapısına göre değişiklik göstermiştir.

UÇÖ kuruluş yılında bir sözleşme ile faaliyetine başlamışken bu sonraları ise 2007 yılı sonrasında 187'ye ulaşmıştır. UÇÖ ilk olarak 2 sayılı işsizlik sözleşmesiyle üye ülkelere kamu istihdam hizmeti oluşturmalarını önermiştir. UÇÖ, 1933 yılında ücretli istihdam bürolarıyla ilgili bir sözleşme imzalamasına rağmen çok tepki alması sebebiyle iptal edilmesine karar verilmiştir. Yaşanan



ekonomik krizlerden sonra 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi hazırlanmıştır. Bu sözleşme ile birlikte var olan standartlar esnek biçime getirilmiş ve aynı zamanda istihdamın devlet eliyle olması fikrinin kaldırılması amaçlanmıştır. 1960'lı yıllardan sonra yavaş yavaş özel istihdam kurumları var olmaya başladıkça sert yaklaşımlar birazda olsa esnemeye başlamıştır. Böylelikle hem kamunun hem de özelin birlikte var olabileceği fikri ortaya atılmıştır. 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinde geçici istihdam kurumları tartışma konusu olmuş ve kapsamı sorgulanmıştır. 1994 yılında ise sözleşmenin tekrar gözden geçirilmesine karar kılınmıştır [35].

1997 yılına gelindiğinde ise 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi hazırlanmıştır. Bu yıllardan sonra yaklaşık 11 ülke bu sözleşmeyi kabul etmiştir. 181 sayılı bu sözleşme özel istihdam kuruluşları sözleşmesidir. Bu sözleşme ile birlikte özel istihdam kuruluşlarının piyasadaki rolü belirlenmiş aynı zamanda özel ve kamu sektörünün birlikteliğini savunmuştur. Sözleşmelerin tamamını ele aldığımızda tümünün en temel maddesi, işe yerleştirirken gerçekleştirilen faaliyetlerin kamu vasıtasıyla ücretsiz olarak gerçekleştirilmesi yönündedir. Aynı zamanda bu faaliyetler belirli kurallar içerisinde gerçekleştirilmektedir [36].

### 2.5.1. 1919 Tarih ve 2 Sayılı “İşsizlik Hakkında Sözleşme”

Amerika Birleşik Devletleri'nin 29 Ekim 1919 yılında Washington eyaletinde düzenlenen bu konferansta UÇÖ' nün 2 numaralı işsizlik sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşme işsizliğe çözüm önerileri getirmek ve Birinci Dünya Savaşının verdiği hasarı ortadan kaldırmak için ortaya konulmuştur. İşsizliği önlemek amacıyla onaylanan bu sözleşme ile iş bulmak için kurulan büroların, faaliyetlerinin merkezi bir konum eşliğinde ücretsiz olarak gerçekleştirilmesi planlanmıştır.

Bu sözleşme ile birlikte yaşanan herhangi bir işsizlik durumunda sigorta sistemlerinin otomatik olarak faaliyete geçmesi amaçlanmaktadır. Sözleşmede en dikkat çeken konu, tekelci anlayışın bırakılıp yerine devlet kontrolünde olan bürolara yer verilmesi olmuştur. Bununla beraber yapılan çalışmaların milli bir plan ile birlikte harekete geçilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir [37].

Sözleşmenin ilk maddesine göre sözleşmeyi onaylayan ülkeler için en fazla üç ay olmak şartıyla işsizlik ile ilgili bütün istatistiki verileri UÇÖ' ye iletmek zorunlu olacaktır. İkinci maddesine göre ise işlerin merkezi otorite kontrolünde yürütülmesi öngörülmekte ve bu maddeye göre bu ülkelerin kendi iç yapılarına göre bir plan dahilinde yürütülmesi planlanmaktadır. Böylelikle devletin kontrolünde özel kurumların kurulması mümkündür. Ancak 1 numaralı tavsiye kararı ile birlikte devlet tekeli teşkil eden kararlar kabul edilmiştir. Bu durum ÖİB'lerin kurulmasına engel teşkil etmiştir. Üçüncü maddeye göre sözleşmeyi onaylamış ülkelerden işsizlik için sigorta sistemini oturtmuş olan UÇÖ ülkeleri belirlenen şartlar içinde bu ülkelerden herhangi birinin vatandaşı sayılan işçiden aldığı üretimin aynı miktarı kadar sigorta ödeneği alması gerektiği vurgulanmıştır [38].

Türkiye 2 numaralı işsizlik sözleşmesini 16.02.1950 yılında 5543 numaralı işsizlik hakkında ‘‘2 Numaralı Milletler Arası Sözleşmenin Onanmasına Dair Kanun’’ ile kabul etmiştir.

### 2.5.2. 1933 Tarih ve 34 Sayılı “Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme”

34 sayılı ücretli iş bulma bürosu 8 Haziran 1933 yılında Cenevre’de kabul edilmiştir. 1929 yılında yaşanan ekonomik krizle birlikte ÖİB’ler tarafından gerçekleştirilen iş aracılığında hakkın sömürülmesi sonucu bu sözleşme kabul edilmiştir. Bundan dolayı bu sömürülmeye karşı bu hizmetin kamu tekeline verilmesi istenmiştir.

34 sayılı ücretli iş bulma büroları iki kısımda incelenmiştir. Kar amacı güden ve kar amacı gütmeyen bürolar olarak ikiye ayrılmaktadır [8].

Kar amacı güden bu bürolar; maddi çıkar amacıyla iş ve işveren bulma konusunda aracılık faaliyetini gerçekleştiren her türlü şahıs, kurum, şirket olarak nitelendirilmektedir. Kar amacıyla hareket eden bürolar, yürürlüğe girdikten sonra 3 sene içinde sözleşmeye üye olan ülkelerin faaliyetine son verecektir. Bu süre içinde tekrardan kar güdüsüyle çalışan bürolar açılmayacak, yürürlükte olanlar için ise yetkili olan otoriterin kontrolünde olacak ve bu makamda kararlaştırılan paradan başka herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Kar amacı gütmeyen ücretli istihdam büroları ise; maddi gayesi olmayan, işçi ve işverenden hizmetleri için aidat ve para alan kurum veya müessesedir. Bu ücretli iş bulma büroları yetkili makamın kontrolünde olacak ve oradan izin alma mecburiyeti olacaktır. Yetkili makamın belirlemiş olduğu ücret tarifesinden daha yüksek bir meblağ alamayacaktır [39].

Kar amacı gütsün veya gütmesin bu büroların 34 sayılı sözleşme ile kapatılması belirlenmiştir. Yani özel sektörün elinden alınarak devlet tekeline bırakılması amaçlanmıştır.

### 2.5.3. 1948 Tarih ve 88 Sayılı “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme”

UÇÖ tarafından 9 Temmuz 1948 yılında İkinci Dünya Savaşından sonra yaşanan gelişmeler ile birlikte 88 sayılı iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki sözleşme kabul edilmiştir. 88 sayılı bu sözleşme, piyasada tam istihdamı sağlamak adına üye ülkelere iş aracılığını ücretsiz gerçekleştirme ve kamu istihdam birimi kurma zorunluluğu getirmektedir. Ama bu konu üzerinde sert bir politika izlenmemiş ve hatta ücretsiz çalışan özel bürolarla kamu kurumlarının ortaklaşa hareket etmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu sözleşmenin ilk maddesine göre; üye olan her ülke için ücretsiz olarak iş ve işçi bulma birimi kurma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu konu ile ilgili iş ve işçi bulma kurumlarında kamu ve özel sektörün birlikte hareket etmesi, üretimin artması, piyasanın gelişmesi ve devamlılığı sağlamak adına örgütlenmeyi amaçlamaktadır. İkinci maddeye göre kamu kurumunun denetimi ile faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Sözleşmenin üçüncü maddesine göre ülkenin her yerinde yeterli sayıda büro kurulması gerektiği vurgulanmıştır. Dördüncü maddeye göre ise iş ve işçi kurumunda uygulanacak politika işbirliği içerisinde komisyonlarla belirlenecektir. Gerektiğinde birden fazla danışma komisyonu kurulacaktır. Bu kurumlar iş ve işçiye uygun biçimde örgütlenmelidir [40].

Sözleşmenin altıncı maddesine göre dikkat edilmesi gerekli maddeler vurgulanmıştır. Bunlar;

- İş talep edenlere, mesleki becerilerine göre not edip gerekli yönlendirmelerle yardımcı olmak,
- Boş pozisyondaki işleri işveren aracılığıyla kuruma bildirmek,
- Uygun donanıma sahip işçileri boş işlere yönlendirmek,
- Elinde uygun niteliklere ait bir iş bulunmadığında büro başka bir büroya yönlendirme yapmak,
- İş arzına göre meslekler arası ayarlamalar yapmak,
- Bulunan iş imkanları için coğrafi ulaşımı kolaylaştırma ve nakil işlemlerinde yardım etmek,
- Yurtdışıyla işçi alışverişinde kolaylık sağlamak,
- İşveren ve işçi sendikalarıyla işbirliği içinde olmak, piyasalar için bilgi toplayıp verileri hazır şekilde bulundurmak,
- İşsizlere yardımda bulunmak ve işsizlik sigortası için işbirliği yapmak,
- Sosyal ve ekonomik planlar yapılırken kamu ve özel kurumlara destek olmak [25].

88 sayılı sözleşmenin yedinci maddesine göre sakatların iş piyasasına yerleştirilmesinde bu kurumlar etkilidir. Sekizinci maddesine göre ise gençlerin iş hayatına yönlendirilmeleri için özel tedbirler alınması gerektiği vurgulanmıştır. Dokuzuncu maddesine göre büronun ihtiyaçlarına uygun özelliklere sahip memuriyet görevinde devamlılık sağlayabilecek yetkili birim tarafından ataması yapılan kamu memuru çalışanına sahip olması gereklidir. Onuncu maddesine göre bu kuruluşların diğer kuruluşlarla işbirliği içerisinde olmaları gerektiğidir. On birinci maddesinde ise yetkili birimler, özel ve işçi bulma kurumlarıyla işler hakkında bilgi sahibi olması için gerekli olan tedbirleri almak zorundadırlar.

#### **2.5.4. 1949 Tarih ve 96 Sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme”**

96 sayılı ücretli iş bulma büroları hakkındaki sözleşme 1929 yılındaki ekonomik bunalımdan sonra hazırlanan bir sözleşmedir. Sözleşmenin temelinde yatan gerçek, devlet tekeli sürerken aynı zamanda Özel İstihdam Bürolarına da açık kapı bırakıyor olmasıdır. Emeğin mal sayılmadığı, herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve böylelikle suistimale uğratılmaması, çalışanlara eşit haklar sağlanması ve devlet otoritesi olması gereğini savunmuştur. Piyasa içerisinde tam tersi bir durum teşkil ederek ÖİB'lerin sayılarının artmasında etkili olmuştur. 96 sayılı bu sözleşme 1949 yılında onaylanmış ve 1951 yılında ise uygulamaya konulmuştur. Ücretli iş bulma büroları hakkındaki sözleşmeyi 41 ülke imzalamıştır [8].

ÖİB'lerde artış yaşanmış olsa da bu sözleşme yine devlet tekeli ön plana çıkarmıştır. Yeni var olmaya başlayan istihdam büroları sözleşmenin eksiklerinden faydalanmıştır. Buna örnek olarak geçici istihdam bürolarını verebiliriz. Diğer istihdam büroları ise sözleşme kapsamına girmediklerini



öne sürmüşler ve böylelikle mevzuatı alt üst etmişlerdir. Sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler bu sözleşmede yer alan maddelere bağımlı kalmayacaklarını raporla belirtmişlerdir.

1949 yılında kabul edilen 96 sayılı bu sözleşme 88 sayılı sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir. Bu sözleşmenin kendine özgü ayrı bir yeri vardır. Bu sözleşme 34 sayılı sözleşme gibi kar güdüsüne göre iki bölüme ayrılmıştır. Böylelikle üye ülkelere tercih seçeneği doğmuştur. Bunlar ikisinden birini seçerek sözleşmeyi onaylama imkanına sahip olmuştur.

Sözleşmenin birinci maddesine göre serbestlik sağlanmıştır. Sözleşmeyi kabul eden 42 ülke yasaklama ve denetleme konusunda bir seçim yapmak zorundadır. Sözleşmede var olan 2. Maddeye göre ise kamu tekeli sürdürmeyi amaçlayan ülkeler bu maddeyi onaylamaktadır. Üçüncü maddeye göre gelir gayesi amacıyla açılan bu bürolar yetkili makamın belirlediği süre geçtikten sonra kapatılacaktır. Bu konuda farklı süreler de belirlenebilir. Dördüncü maddeye göre ise büroların kontrol edilmesiyle ilgili yargılar içermektedir. Onuncu maddeye göre ise kar güdüsüyle hareket eden bu bürolar yetkili olan makamın izniyle uluslararası işçi alışverişi yapabilirler. Aynı şekilde on birinci maddede de kar güdüsüyle hareket etmeyen bürolar ise yetkili birimin kontrolüyle ücret tarifesi üzerinden yararlanırlar daha fazlasını talep edemezler. Üst makamın izniyle yine uluslararası anlamda işçi alışverişini gerçekleştirebilirler [41].

UÇÖ' nün hazırlanmış olduğu rapora göre denetimler esnek bir şekilde gerçekleştirilmeli ve yıllık olarak izinleri yenilemelidir. Büroların faaliyetlerini gerçekleştirirken mesleki ahlak kurallarına uygunluğun denetlenmesi gibi konulara değinilmiştir.

### 2.5.5. 1964 Tarih ve 122 Sayılı “İstihdam Politikası Sözleşmesi”

17 Haziran 1964 yılında Cenevre’de 122 sayılı İstihdam Politikası Hakkındaki Sözleşme UÇÖ’ nün 48. Konferansında onaylanmıştır. Bu sözleşme Philadelphia Beyannamesi’ne atıfta bulunarak, yaşam standartlarını artırmak amacı ile uluslararası çalışma örgütünde belirtilen işsizlikle mücadele edilmesi ve insan hakları bildirgesinde var olan eşit koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı önlem alma konularına bir kez daha değinmiştir. Bu sözleşmede belirtmek istenen verimli bir iş tercih edilerek piyasayı daha sağlıklı hale getirmek, tam istihdamı sağlamaktır. Bu 122 sayılı sözleşme, çalışanlara din, dil, ırk ayrımı yapmadan herkesin özgürce istediği işte çalışması ve o işle ilgili kabiliyet kazanmasını hedefleyen bir sözleşmedir. Bunların uygulanmasını kendine temel hedef belirlemiştir. Bu politikalar belirlenirken diğer ekonomik ve sosyal politikalar arasındaki dengeler göz önünde bulundurulmalıdır. Kuşkusuz bu politikalar yeniden yapılanmayı gerekli kılacaktır [6].

122 sayılı sözleşme ile birlikte;

- Boşta kalan ve iş arayanlara iş imkanı sağlaması,
- Bu işin verimli hale getirilmesinin sağlanması,

- İşin özgürce seçilip, elverişli düzeye getirilmesi ve bunları yaparken herhangi bir ayırım gözetimi yapılmaması sağlanmalıdır.

Türkiye bu sözleşmeyi 29.08.1977 yılında 7/13875 numaralı Bakanlar Kurulu Kararı ile birlikte onaylayıp, sözleşmeyi 09.11.1976 tarihli 2027 sayılı istihdam politikası ile 122 sayılı sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu kanunla kabul etmiştir [42].

### **2.5.6. 1997 Tarih ve 181 Sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi”**

#### **2.5.6.1. Yeni Sözleşme İhtiyacı**

Öncelikle bu sözleşmenin temelini özel istihdam bürolarının faaliyetlerine müsaade edilmesi oluşturmaktadır. UÇÖ’ nün 22. ve 85. Uluslararası Çalışma Konferansında gündeme gelen 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin kabul edilmesine karar kılınmıştır. Bu kararı almak uzun uğraşlar ve hazırlık süreci gerektirmiştir. 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmede alınan Komite Raporuna göre iş piyasasının karmaşık hale gelmesi ve kurumsal bir yapının olmayışı sonucu bu sözleşmenin kabul edilmesine karar verilmiştir.

Sözleşmenin gerekçesi olarak çağa uygun olmayan 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi gösterilmektedir. Çağ teknolojik olarak ilerleme kat ederken piyasa çağın gerisinde kalmaya başlamıştır. 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi sadece iş arayanlara yönelirken, yeni sözleşme piyasada işverenlerinde göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. İşsizliğin var olduğu bir pazar ekonomisi içerisinde çoğu üye ülkede kamu istihdam kurumlarının varlığını savunmakla birlikte ÖİB’lerinde piyasada faaliyette olması gerekli hale gelmiştir. Bunların yanında liberalleşmeye olan eğilimde artış yaşanmıştır. Uygulamalar zamanla 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin sınırlarının dışına çıkmaya başlamış ve istihdam ilişkisi sadece aracılık faaliyeti olarak kalmamış onun yerine iş arama faaliyetlerinde yardımcı olunması, kariyer planlamasına doğru yeni nitelikler kazanmıştır. 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinde esnek olmayan denetim sistemi mevcutken bu sözleşmede sıkı bir denetim sistemi öngörülmüştür [17]

#### **2.5.6.2. Bazı Ülke Uygulamaları**

Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerini 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinden 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesine kadar devam ettiğini görmekteyiz. Özellikle Geçici İstihdam Büroları dediğimiz bürolar 1960’lardan sonra artmıştır. 96 sayılı sözleşme ile birlikte bu bürolar birçok üye ülkede izin alarak faaliyetlerini sürdürmüştür. 181 sayılı sözleşme çıkana kadar birçok yasal düzenleme yapılmıştır.

1994 yılında Finlandiya’da verilen hizmetin ücretsiz olması koşuluyla çalışmalara izin verilmiştir. Aynı zamanda 1994 yılında İngiltere’de lisans sistemine son verildiği görülmektedir. Binlerce sayıda özel istihdam büroları İngiltere’de iş bulma faaliyetlerinin yanında ödünç iş ilişkisine de devam etmiştir. Bu hizmetler işçiler için ücretsiz sürdürülmüştür. Yasal düzenlemelere kavuşan ülkelere bakacak olursak 1994 yılında İspanya karşımıza çıkmaktadır. 1995 yılına gelindiğinde devlet tekeline son verilmiş ve mesleki kurslarla ÖİB’lerin faaliyetleri devam etmiştir. Almanya’nın 1994 yılındaki serbestleşme girişimleri önemli bir tartışma konusu olmuştur. Sadece devlet tekelinin mi hakim olması yoksa devletle birlikte özel istihdam bürolarının da faaliyette olması iyice inceleme konusu olmuştur [8].

181 sayılı sözleşme 91 sayılı sözleşmenin kapsamının genişletilmiş halidir. Bu sözleşme ile birlikte işçilerin zarar görmemesi için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. 181 sayılı sözleşme ile birlikte yalnızca kamu tekeli değil buna ilaveten ÖİB ile birlikte işbirliği içerisindeki düzenlemelerden bahsedilmektedir. Bu sözleşmenin ana amacı ise hizmetten faydalanan işçilerin korunmasına yönelik olmuştur.

Sözleşme hazırlanırken ILO’ya üye olan devletler yaşanan olaylar sonucunda Özel İstihdam Bürosu kavramına yeniden bir tanımlama getirmiştir. Bu ülkelere göre özel istihdam büroları; “kamu makamlarından bağımsız olarak aşağıdaki iş piyasası faaliyetlerinden bir ya da daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişilerdir.”

- Arz veya talebin bir araya geldiği işgücü piyasasında hizmetlerin iş ilişkisinin herhangi bir tarafı olmadan gerçekleştirilmesi.
- Görevlerin tespit edilmesi ve denetleme amacıyla işçileri, gerçek veya tüzel kişilerin hizmetine sunmak.
- En fazla temsil yetkisine sahip birimin görüşleri alınarak, piyasadaki arz ve talebe göre, ilgili makama iş arama konusunda bilgi vermek.

Özel İstihdam Bürolarının uygulama alanlarına bakıldığında tüm kategorilere hitap ettiği yalnızca gemi adamlarının kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir. Ayrıca bazı istisnalarda getirilmiştir.

- Herhangi şartlar dolayısıyla ÖİB’lerde faaliyetlerin bir veya birkaçının uygulamaya sokulması yasaklanabilir.
- Herhangi şartlar dolayısıyla işçileri korumak amacıyla sözleşmenin bazı maddeleri kapsam dışı bırakılabilir.

Sözleşmeye onay veren bütün ülkeler UÇÖ ’nün 22. maddesine göre bu kapsam dışı bırakılmaları ile ilgili sebeplerini raporla belirtmek zorundadır. 181 sayılı sözleşmeye göre beş farklı tipte özel istihdam bürosu statüsü olacağı belirtilmiştir. Bu statüler; Genel yasaya tabi statü, tescilli

büro statüsü, yetkili büro statüsü, imtiyaz alan büro statüsü ve hükümet tarafından sözleşme esasına göre çalıştırılan büro statüsüdür. Bu sözleşme gereğince özel istihdam bürolarının yasal statüsünü belirlemeden önce en fazla temsil yetkisine sahip olan kuruluşların fikri alındıktan sonra ulusal anlamda uygulamalar gereğince kararlaştırılacağı belirlenmiştir. Bu konuyla alakalı herhangi bir düzenlemede bulunmayan ülkeler ise özel istihdam bürolarının lisans sistemine göre çalışmalarını düzenleyebilecektir. Yasadışı faaliyette bulunan bürolar için bu düzenlemeye yer verilmiştir [38].

181 sayılı sözleşmenin birinci maddesine uygun olan işçilerin toplu pazarlık ve örgütlenme hakkından mahrum kalmamaları için gerekli düzenlemelerin yapılması zorunlu kılınmıştır. Özel istihdam bürosu, işe girişlerde işçilere herhangi bir din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı yapmadan eşit davranma yükümlülüğü getirmiştir. Büro tarafından istihdam edilen kişilerin mesleki bilgilerini toplama işlemi mesleki yaşamlarıyla sınırlı ve bağlantılı bir biçimde olmalıdır. İş ilişkisi gerçekleştirilirken işçilerden büroların sunduğu hizmetler karşılığında herhangi bir ücret talep [38].

UÇÖ' ye üye olan her ülke, ÖİB tarafından işe alınan kendi ülkesi veya göçmenler için eşit haklardan yararlanması ve sömürülmenin önüne geçilmesi için yine aynı şekilde en yetkili kuruluşa başvurduktan sonra gerekli önlemlerin alınmasını sağlamalıdır. Başka bir ülkede çalışmak için işe giren işçiler yerleştirme işlemleri sırasında haklarının kötüye kullanılmaması için her ülkenin ikili anlaşma yapması gerekmektedir. Özel İstihdam Bürosu edilmeyecektir tarafından çocuk emeğinin kötüye kullanılmaması için her ülke arasında ikili anlaşmalar yapılmalıdır [38].

Özel İstihdam Büroları tarafından çocuk emeğinin kötüye kullanılmaması amacıyla üye olan ülkeler gerekli tedbirleri sağlamak zorundadır. Temsil yetkisine sahip birimle yetkili olan makam işbirliği içinde yasal olmayan şikayetleri ve suistimalleri inceleyerek tespit ederek UÇÖ' ye üye olan her ülke, toplu pazarlık, sendika, çalışma şartları, çalışma saatleri, eğitim, ücretler, iş kazaları, meslek hastalıkları, tazminatlar, iş güvenliği gibi konularda işçiler için gerekli koruma önlemlerini almak zorundadır [38].

181 sayılı sözleşme gereğince kamu ve özel istihdam hizmetlerinin birbirini tamamlayıcı nitelikte olması gerektiği veya tersi bir durum olduğunda piyasaya dinamizm getireceği vurgulanmıştır. Ayrıca 181 sayılı sözleşme ile birlikte piyasa içindeki politikaları belirleyip bunların uygulamaya konulması yetkili olan birim kamu makamına aittir. Özellikle bu bürolar belirli zaman aralıklarıyla gerekli istatistiki bilgileri yetkili olan makama vermekle yükümlüdürler. Yetkili birimde bunları kamu makamına sunmaktadır.

181 sayılı sözleşme gereğince üye olan ülkelerin denetimleri iş teftiş kurulu ve diğer makamlarca yapılmaktadır. Bu sözleşmenin maddeleri ihlal edildiği durumlarda cezai yaptırımlar uygulanacaktır [38].



### 2.5.6.3. 188 Sayılı Tavsiye Kararı

181 sayılı sözleşmenin tamamlayıcısı durumunda olan 188 sayılı tavsiye kararı, ülkelere yol gösterici niteliktedir. Tavsiye kararları iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan birincisi işçilerin korunmasına yönelik iken ikincisi ise kamu ve özel sektörün arasındaki ilişkiyi anlatmaktadır.

#### 2.5.6.3.1. İşçilerin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler

Tavsiye kararı ile ilgili açıklamaları şu şekilde açıklanabilir;

- Özel istihdam bürolarında ahlaka aykırı bir durum tespit edildiğinde üye olan ülkeler gerekli tedbirleri almalıdır.
- Geçici istihdam büroları istihdam sağladığı işçilerle gerekli durumlarda yazılı iş sözleşmesi imzalamalı, bu sayede işçiler çalışma koşulları ile ilgili bilgiye sahip olur.
- Bir işyerinde grev uygulanması varsa, ÖİB'ler işçilerin yerine hizmet veremezler.
- Yetkili olan birim, asılsız gerçek dışı ilanların varlığı durumunda ceza yetkisini kullanmalıdır.
- Bu bürolar işçilerin yaptıkları işlerde sömürülmelerine ve ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olacak uygulamalara izin vermemeleri ve göçmen işçiler için kendi dillerinde veya onların anlayabilecekleri biçimde bilgi aktarmalıdır.
- Bu bürolar istihdam piyasasında iş ilanlarını yayınlarken ayrımcılığı göz önünde bulundurmalıdır.
- Özel İstihdam Büroları istihdamda eşitlik sağlamayı amaçlayarak, olumlu yönden faaliyet sunmalıdır.
- Bu bürolar, kişisel bilgileri kayıt altına alırken gereksiz olanları elemelidir.
- Kişisel bilgileri kötüye kullanmamalı ve işçinin müsaade ettiği süre zarfına kadar saklamalıdır.
- Özel İstihdam Büroları yetkili olan birimle birlikte doğru olan seçim yöntemlerini uygulamaya dökmelidir.
- Bürolar ehliyete sahip olmalı ve personelleri gerekli eğitim donanımına sahip olmalıdır.
- Geçici istihdam büroları sözleşmenin bitiminden sonra ortaya çıkan hak ve borçlar ile birlikte, işçiyi sınırlandırmamalı, işe girişlerine engel teşkil etmemeli ve başka bir yerde çalışacağı için onu cezalandırmamalıdır [7].

#### 2.5.6.3.2. Kamu ve Özel Sektör Arasındaki İş İlişkisi

188 sayılı tavsiye kararında 181 sayılı sözleşmeye nazaran, kamu ve özel sektör arasındaki işbirliği daha ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. 181 sayılı tavsiye kararına göre kamu ve özel istihdam



kurumları işbirliği içerisinde, temsil yetkisi fazla olan işçi işveren kuruluşları ile birlikte kamu ve özel bürolardan oluşacak temsilcilerle bir araya gelerek organlar oluşturmalıdır. Bu kurulması gerekli işbirliği için kurumlar birlikte, ortak projeler, mesleki eğitimler ve ortak bir terminolojiden yararlanmalıdır. İşsizliği önlemek adına sözleşmeler yapılmasını ve iyileştirme amacıyla çalışmalar yapılmasını içermektedir.

#### 2.5.6.4. Avrupa Sosyal Şartı

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartını Türkiye 1989 yılında kabul etmiştir. Sözleşmeyi kabul eden taraflar çalışmayı etkin bir şekilde sürdürmek adına çalışan herkes için iş bulma faaliyetinin ücretsiz bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini söylemiştir [6].

### 2.6. Dünya' da Özel İstihdam Bürolarına Genel Bakış

#### 2.6.1. Almanya

Merkezi Nürnberg olan ve 1 Mayıs 1952 yılında kurulan Federal İş Bulma Kurumu Almanya'da hizmet vermede görevli olan kurumdur. Bu kurumun görevleri arasında mesleki anlamda eğitime teşvik verilmesi, işyerlerin ve işçilerin korunması, işsizlere ödenek ve yardım yapılması, işverenin iflas etmesi sonucu oluşan zararın karşılanması gibi destekleri sıralayabiliriz. Kuruma bunlar hariç bazı görevler daha yüklenilmiştir. Bunlar; hak sahiplerine çocuk yardımı verilmesi, Ağır Özürlüler Kanunu ve Ödünç İşçi Denetleme Kanununun görevlerini üstlenmektir. Nürnberg'de bulunan büro işlerinin yürütülmesi için plan ve kontrolü sağlamakla görevlidir [6].

Almanya'da 1994 yılına kadar kamu istihdam kurumları hakimdi. Kamu tekeli haricinde kalan uygulamalar ise eğlence, aktör, manken, müzisyen gibi mesleklerdir. Bu kurum haricinde kar amacı olmayan bazı bürolara izin verilmekteydi. Bu tür var olan kısıtlamalara rağmen Almanya'da faaliyetini sürdüren 230 ücretli istihdam kurumu ve 100 tane kar amacı gütmeyen büro mevcuttur [9].

Almanya'da 1990'lı yıllara gelindiğinde özelleştirme eğilimleri ile birlikte, iş piyasasına aykırı olduğu gerekçesiyle 1954 yılında onayladığı 96 numaralı sözleşmeden çekilme kararı almıştır. Bundan dolayı 10.07.1992 yılında da ayrılmıştır. 1994 yılına gelindiğinde ise Alman Parlamentosu özel istihdam bürolarına serbestlik tanımıştır [8].

İstihdam teşvik kanunu ile birlikte 01.08.1994 tarihinde kamu tekeli kırılmıştır. Böylelikle özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiştir. Özel iş aracılığı için başvuran adayların istenilen şartlara haiz olması gerekmekte ve bu aracılık için üç yıllık süre verilmektedir. Sürenin uzatılması için 6 ay önce dilekçe verilmesi gerekir. Kurumun meslek ve bölge sınırlama yetkisi bulunmaktadır. Faaliyetlerini iki yıldan fazla gerçekleştiremeyen kurumların izni geri alınmaktadır [7].

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

## 2.6.2. İngiltere

İngiltere birçok Avrupa ülkesinden farklı olarak kamu tekeli yerine liberal yapıyı benimsemiştir. Bu büroların varlığı uzun bir geçmişe sahiptir. İngiltere bu büroların haklarını kısıtlayıcı herhangi bir UÇÖ sözleşmesini onaylamamıştır. 1973 yılında iş ve işçi bulma büroları kanunu yürürlüğe girerek özel istihdam büroları yasallaştırılmıştır. İngiltere’de günümüzde çok sayıda ÖİB bulunmaktadır. Bu büroların çoğunluğu geçici işçi istihdamı hizmeti sunarken az sayıda da olsa sürekli işçi istihdamı sunmaktadır. Bu tür bürolar en çok İngiltere ve Almanya’da mevcuttur [8].

Büroların işçilerden bir ücret talebinde bulunması söz konusu değildir. Fakat sanatçı, artist gibi meslek grupları istisnai bir durum teşkil etmektedir. Ayrıca geçici olarak çalışan işçinin şirketin daimi işçisi olamayacağı gibi bir sınırlandırma getirilmemiştir [9].

En çok rastlanan özel istihdam bürosu türü ise uzun süreli büro ve sekreterlik hizmeti sunan bürolardır. Ayrıca bilgisayar ve hesap uzmanlığı gibi faaliyette bulunan kurumlar da vardır. İngiltere’de lisans verme Çalışma Bakanlığı’nın görevidir. Bakanlığın gelecek olan herhangi bir şikayete göre lisansı iptal etme yetkisi vardır. Çalışma Bakanlığı aynı zamanda istihdam ve işsizlik sigortası hizmeti de vermektedir. Ayrıca bünyesinde Eğitim ve İşletme Konseyi (Training and Enterprise Council-TEC) mevcuttur. Bu konseyin 2/3’si işverenlerden ve 1/3’i sendika temsilcilerinden oluşmaktadır. Konseyin amacı ise eğitim düzeyini artırarak daha elverişli hale getirmektir [6].

## 2.6.3. Hollanda

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Hollanda’da istihdamdan sorumlu olan bakanlık konumundadır. Bakanlık ise dört genel müdürlükten meydana gelmektedir. Bunlar;

- Genel Politika Konuları Genel Müdürlüğü
- Çalışma Genel Müdürlüğü
- Sosyal Güvenlik Genel Müdürlüğü
- İnsan Gücü Genel Müdürlüğü’dür.

Hollanda 1980’lerde yaşamış olduğu işsizlik problemi sebebi ile 1990’lı yıllara gelindiğinde yasal düzenlemelerde değişikliğe gitmiştir. 1991 yılına gelindiğinde kamu istihdam kurumu kamu tekeline ayrılarak yarı resmi olarak üçlü bir yapıya dönüşmüştür. Üçlü yapıdaki tarafları hükümet, işçi ve işveren oluşturmaktadır. Merkezi istihdam konseyinde (Central Employment Council-CEC) bu taraflar eşit oy hakkına sahiptir. Buda esnek bir yapının mevcut olduğunu göstermektedir. Bu konseyde hükümeti temsil eden bakanlık ise İstihdam, Dış İlişkiler, Eğitim ve Bilim Bakanlığı’dır. Konseyde kararların kabul edilmesi için 2/3 çoğunluk şartı vardır ve her grubun kendi veto hakkı mevcuttur [7].

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Hollanda'da gençlerin eğitimine büyük önem verildiğinden dolayı "Gençlere İstihdam Garantisi Kanunu (Youth Employment Guarantee Law)" çıkarılmıştır. Bu sayede kamu istihdam ve özel istihdam kurumları arasında işbirliği oluşturulmasına vesile olmuştur. Ülkede özel istihdam kurumlarında yasaklamaya gidilmemiş fakat sıkı denetim getirilmiştir. Çalışma Bakanlığı'na bağlı merkezi istihdam kurumu lisans vermede yetkili kurumdur. Hollanda'da ki büroların çoğunluğu yüksek vasıflı işçi kesimine hitap etmektedir. Bu nedenle kamu istihdam kurumuyla bir rekabet sorunu olmamıştır. Ülkede büro çeşitlerini çoğunlukla geçici işçi büroları, yönetici araştırma büroları ve ayrıca kar amacı taşımayan bürolar oluşturmaktadır. Türkiye Özel İstihdam Büroları şube müdürlüğünün yapmış olduğu bir araştırmaya göre Hollanda 2002'den beri "Önce İş Sonra Gelir" sloganı ile yeni bir yapılanmaya gitmektedir. İşsizlerin yanı sıra sosyal amaçlı oluşturulan teşvik planlarının finansmanını devlet karşılamaktadır. Hollanda, işsizleri istihdam etmeleri için işverenlere 4000 euro vermektedir. Ülke uygulamalarına göre işsizler kamu kurumuna başvurmalıdır. Bu kurum önce sosyal yardım kuruluşlarına ardından Özel İstihdam Bürolarına göndermektedir. Sosyal yardım alabilmelerinin koşulu ise aktif olarak iş aramalarıdır. Bunun için öncelikle başvuru yapıp kayıt olunmalıdır. Ülkede "One Stop Stop" adlı bir sistem uygulanmaktadır. İş arayanların sadece kamu kurumlarına başvurmaları yeterli kabul edilip extra sigorta ve sosyal yardım için herhangi bir kuruma başvuru yapmalarına gerek yoktur. İletişim bozukluğunun önüne geçmek için bu sistem geliştirilmiştir [7].

Ülkede bu büroların kurulması için izin ya da lisans şartı yoktur. Ayrıca bürolar kamu kurumlarına da işçi yerleştirme yapabilmektedir. Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri sertifika kurumları tarafından değerlendirildiğinde sonuca göre kalite belgesine hak kazanabilmektedir. Belediyeler 2-3 yılda bir büroların faaliyetlerini inceleyip iyi olan bürolarla tekrar anlaşmaya oturmaktadır. Fakat belediyeler geçici bürolarla çalışmamaktadır [7].

#### 2.6.4. Fransa

Ulusal İstihdam Kurumu Fransa'nın istihdamdan sorumlu olan kuruluşudur. 1980 yılında ise son halini almıştır. Bu kurumun; mesleki eğitim kurslarını düzenlemek, genç ve sakat olan kitlenin piyasaya girmesine katkı sağlamak, işsiz olanlara yapılan yardımları ayarlamak, iş piyasası ile ilgili istatistiklerin hazırlanmasına yardımcı olmak gibi görevleri bulunmaktadır [7].

1945 yılına gelindiğinde ülkede istihdam kamu tekeline alınarak yasal düzenlemeye gidilmiştir. 1972 yılına gelindiğinde 88 sayılı sözleşme ile birlikte kamu tekelinde yumuşamaya gidilerek geçici işçi bürolarına izin verilmiştir. 1986 yılına doğru sınırlı sayıda da olsa sanatçılar haricinde devletten lisans almak şartıyla özel istihdam bürolarına izin verilmiştir [8].

Kamu istihdam kurumları Fransa'da 4 ana kola ayrılmıştır. Bu kollar; Ulusal İstihdam Kurumu: AMPE, eğitim için Yetişkinleri Eğitim Kurumu: AFPA, işsizlik için Ticaret ve Sanayide Meslekler arası İstihdam Ulusal Birliği: UNEDIC, kaynakların kontrolü ve yönetimi için İstihdam ve



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Meslek Oluşturmada Dış Hizmet Kurumu: SETEFP' dir. Bu kurumlara ek olan sosyal amaçlı çalışan Yönetici İstihdam Kurumu: APEC' de mevcuttur. Bu kurumların ortak amacı ise en vasıfsızından en üst düzeydeki insanlara kadar istihdamı mümkün kılmaktır. Düzenledikleri eğitim programlarıyla işçilere vasıf kazandırmayı amaçlamaktadır. Ülkede en yaygın Özel İstihdam Bürosu türü geçici işçi ve üst düzey yönetici temin eden bürolardır [6].

Fransa'da 1994 yılına gelindiğinde kamu ve Özel İstihdam Büroları bir araya gelerek birlikte çalışma kararı almıştır. Ayrıca bu işbirliğine sendikaların da katılmasını talep etmiştir. 1980'li yıllardan sonra ise sendikalara görüşlerini belirtme imkanı tanınmıştır [7].

## 2.6.5. Japonya

Günümüzde Japonya "kuralsızlaştırma" politikalarını 1980'lerin başında iş hayatı, çalışma hayatı, ulaşım, finans, dağıtım gibi sektörlerde uygulamaya çalışmıştır. Bunun sebebi ise Japon ekonomisinin ciddi problemleri çözebilmesidir. Japonlar dünya ekonomisinde güçlerini her zaman artırmak istemektedir. Kuralsızlaştırma politika uygulamalarının amacı ÖİB'leri serbest hale getirerek istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmaktır. Aracılık hizmetlerinin kamu tekeline bırakılması 1947 yılında kabul edilen İş Güvenliği Yasası ile olmuştur. 1950'li yıllara kadar çalışma sözleşme esasına dayanmaktaydı [8].

Bürolardan bazıları gönderilmeye hazır işçiler ile ilgili bilgileri müşterilerine yollamıştır. Bu bürolar büyük firmalar için alt kuruluş niteliğindedir. Bu tarz işçileri korumak adına Japonya'da 1996 yılında kanun çıkarılmıştır.

Özel İstihdam Bürolarını önemli kılan iki husus vardır. İlki ÖİB'ler esnek istihdamı sağlamada bir adımdır ve geçici işçilerin piyasada var olmaları için vazgeçilmez kurumdur. İkincisi ise emek hareketliliğinin artması için Özel İstihdam Bürolarını teşvik etmektir. Japonya'da değişik yapıda birçok ÖİB vardır. Bunlar;

- İşçi gönderme büroları
- Ücretsiz istihdam büroları
- Yönetici bulma büroları
- Şirket dışında işe yerleştirme büroları
- İş ilanı büroları [6].

Hükümet 3 yılda bir yenilenen bir lisans sistemi uygulamaktadır. İş piyasasına bakıldığında Japonya çalışma şartları dolayısıyla Avrupa'daki çoğu ülkenin gerisinde kalmıştır. Japonya'da geçici işçiler, kısmi süreli işçiler, sendikalara ve toplu sözleşmelere tabi değildir.

### 2.6.6. Avusturya

181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi kabul edilmeden önce kar amacıyla hareket eden büroların faaliyetleri yönetici olan personellerle, kar amacı olmayanlar ise bazı meslek gruplarıyla sınırlandırma getirmiştir. Sözleşme onaylandıktan sonra bu sınırlandırmaya son verilmiş ve piyasada sınırlı sayıda geçici istihdam bürolarına izin verilmiştir [6].

181 sayılı sözleşme kabul edildikten sonra kamu istihdam faaliyetlerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalara ayak uydurmaya çalışan Avusturya, istihdam hizmeti sunan kurumları ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemine geçirmek istemiştir. Bu reform çalışmaları “iş piyasası yönetimi” yerini “iş piyasası hizmetlerine” dönüştürerek devam etmiştir [8].

İşgücü piyasasının güvenini kazanmak adına yeni örgütün kaliteli hizmet vermesi öngörülmüştür. Bu da reform adına önemli unsur olarak görülmektedir. Salzburg’da bulunan örgütün bölge bürosu kendi kurumunda kalite yönetim sistemini uygulamaya koymuş ve ISO 9001 Kalite Yönetim Sertifikasını almaya hak kazanmıştır. Diğer mahalli bürolar da bu uygulamayı takip etmiştir [6].

Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri Avusturya’da yetkili birimlerden izin alma şartına bağlanmıştır. Gerekli koşulları sağlıyor ise bürolara izin verilmiştir. Düzenli aralıklarla yenilenebilmekte ve aykırı durum tespit edildiğinde ise izinleri iptal edilebilmektedir [8].

### 2.6.7. İsveç

1902 yılından sonra İsveç’ de iş aracılığı faaliyeti kamu hizmeti olarak kabul edilmiştir. İsveç İş Bulma Kurumu, 400 adet iş aracılık bürosuna ve özel kişiler için özel aracılık birimlerine sahiptir. Yerel iş dairelerine sahip olan bu kuruluşların meslek eğitimleri ve rehabilitasyonu, meslek danışmanlığı gibi hizmetleri bulunmaktadır. İşsizlik sigortası ile ilgili ödemeleri yapmak ise farklı kamu kurumunun görevidir. Yani, İsveç’ de farklı hizmetler için farklı kurumlar bulunmaktadır. 1993 yılına gelindiğinde İsveç’ de devlet tekeline son verilmiştir. Bu duruma destek veren kurum ise Ulusal Emek Piyasası Kurumu’dur. Bu zamana kadar Özel İstihdam Büroları piyasada sınırlı sayıda kalmıştır. Ayrıca sanatçıların ise ülke dışındaki aracılık hizmetleri dışındaki faaliyetleri yasaklanmıştır. 1993 yılından sonra özel istihdam bürolarının kamu istihdam kurumlarıyla birlikte faaliyet göstermelerine izin verilmiştir [7].

### 2.6.8. İsviçre

İsviçre’de işe yerleştirmede devlet tekeli uygulanmıştır. Bu nedenle 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi sözleşmesi kabul edilmemiştir. 1950’lerden beri özel istihdam büroları değişik



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

şekilde hizmet vermektedir. İsviçre yoğun işsizlik sorunu yaşayan bir ülke olmamıştır. Bu sorunla 1929 ekonomik kriziyle karşı karşıya kalmış ve “parlak otuz yıl” denilen ikinci dünya savaşından sonraki dönemde en verimli yıllarını yaşamıştır. 1951 yılına gelindiğinde ise hem kamu hem de özel iş aracılığı ile ilgili ilk düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme “iş aracılığıyla federal kanun” ile yapılmıştır [8].

İsviçre’de işsizlik çok büyük sorun teşkil etmediğinden dolayı işsizlik sigortası Haziran 1982 yılında kabul edilmiş fakat 1992 yılına gelindiğinde tam tersi bir durum yaşanmış ve işsizlik kesin bir şekilde yükselmiştir. İsviçre bu işsizlik artışına hazır olmadığını fark etmiş ve bu konuda bazı kararlar almıştır. Uygulamaya koyduğu işsizlik sigortasının tekrar gözden geçirilmesi gerektiği ve kamu istihdam hizmetlerinde bir reform yapılması gerektiği gerçeği gündeme gelmiştir. Alınan bu kararlar içerisinde işsizlerin işe yerleştirilmesi kamu istihdamının profesyonelleştirilmesi ve bölgesel istihdam ofislerinin oluşturulmasıyla mevcuttur [6].

İsviçre’de istihdam seviyesinin artması için kamu ve Özel İstihdam Büroları birlikte hareket etmelidir. İşsizliği azaltmak için piyasada kaynak dağılımını en iyi şekilde yapmalıdır. İsviçre’de kamu istihdam kurumları işe yerleştirme faaliyetlerinde özel istihdam bürolarını yetkilendirmekte ve eğitim hizmeti de sunmaktadır. Özel İstihdam Bürolarına hizmetleri karşısında saat üzerinden ücretleri verilmektedir. İsviçre bu büroların en yaygın biçimde faaliyet gösterdiği ülke konumundadır [8].

## 2.6.9. İtalya

İtalya’da 1987 yılında 56 sayılı kanun ile işe yerleştirme kurumu kurulmuştur. Ülke işçinin kiralması ve Özel İstihdam Bürolarına sıcak bakmamaktadır. İtalya’da kamu istihdam hizmeti kamu görevi olarak görülmekte ve Çalışma Bakanlığına bağlıdır. Özel İstihdam Büroları ücretsiz bile olsa ülkede istenen bir sistem değildir. İş arayanların hepsi kamu istihdam kurumlarının listesine kayıt edilmek zorundadır. Geçici istihdam bürolarının İtalya’da yasalaşması gereği 1990’lı yıllarda ortaya çıkmıştır. 1993 yılına gelindiğinde orta ve vasıflı kişiler için geçici istihdam bürolarına izin veren kararname düzenlenmiştir. Özel İstihdam Büroları ile ilgili 2003 yılı itibarıyla 2114 ünite mevcuttur. Bu üniteler aracılığıyla istihdam edilen işçilerin işe başladıktan sonra %50’sinden fazlası kalıcı olmaktadır [6].

İtalya, Çalışma Bakanlığı’yla daha geniş çapta örgütlenmek amacıyla değişim sürecini başlatmıştır. Bu nedenle bazı kurumların görevleri bölgesel ve yerel yönetimlere devredilmektedir. İtalya’da devlet rolünü etkileyen işgücü piyasasında bir devir söz konusudur. Ülkede 7 genel müdürlük, 18 bölgesel müdürlük ve 84 eyalet müdürlüğü mevcuttur. İtalya’da devir işlemleri yasalarla belirlenmiştir. Daha sonraları devlet tekeline son vererek piyasada arz ve talebin karşılanması için Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerine yaklaşık 50 yıldır izin verilmiştir. Örgütlenmenin ve vatandaşlara sunulan hizmetin yetersiz kalması sebebi ile “Emek Bilgi Sistemi”

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

oluşturulmuştur. Bu sistemle birlikte Özel İstihdam Bürolarının piyasada arz ve talebi karşılamak amacıyla edindiği bilgileri toplamak amacıyla ulusal bir ağ oluşturulmuştur. Aynı zamanda bu ağ ülkede ki gereksiz bilgi dolaşımını engelleyecektir [8].

2003 yılında İtalya 276 sayılı işgücü piyasasına ilişkin yetkilerin kullanılması hakkında kanun hükmünde kararnameyi onaylamıştır. Kararnamede sürekli ya da geçici işçi temini, iş aracılığı, personel arama ve seçme, mesleki istihdama yeniden destek gibi dört istihdam çeşidi vardır.

İtalya 1997 yılına gelindiğinde 969 sayılı kararname ile işçi temin eden biri olarak piyasada faaliyette bulunmalarına izin vermiştir. Bu süre zarfında geçici büroların istihdam yaratmada payının büyük olduğu görülmüştür. Bundan dolayı orta ve yüksek vasıflı işçilerin istihdamı için bu bürolara izin verilmiştir.

### 2.6.10. Macaristan

1944 yılında Macaristan'da işgücü piyasası merkezileşmeye başlamış ve ücretsiz hizmet veren özel bürolar faaliyetlerini göstermiştir. Aynı zamanda bu büroların kayıt altında olması zorunlu hale gelmiştir. Macaristan'da sonraki senelerde ise devlet tekeli hakim olmuştur. Ancak 1990'lı yıllardan sonra piyasadaki hızlı değişim ve işsizlikteki artış sebebi ile piyasada farklı durumlarla karşılaşmıştır. Bundan dolayı işverenlerin işçi, işçilerin ise piyasada iş bulmaları zorlaşınca ülkede özel istihdam bürolarına ihtiyaç duyulmuştur. Danışma kurulları tamamıyla dönüştürülmesine rağmen talepleri tam anlamıyla karşılayamamıştır [7].

1991 yılına gelindiğinde Macaristan'da 4 numaralı yasa ile birlikte Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerine kamudan izin almak şartı ile izin verilmiştir.

### 2.7. Türkiye' de Özel İstihdam Bürolarına Genel Bakış

Türkiye'de gerçekleştirilen aracılık faaliyetleri kamu tekelinin hakim olduğu ilk yasal çalışma 3008 sayılı olan İş Kanunu'dur. Kamu tekelinin hakimiyeti 1946 yılında başlamış olup, 4857 sayılı olan iş kanunu ile esnekleşmiştir.

4904 sayılı olan Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yer verilen 17'nci maddeye göre iş arayanların mevcut uygun iş için işçi bulmaya aracılık etme görevi, bu kanunla birlikte özel istihdam büroları tarafından yapılır maddesine yer verilmiştir. Böylelikle Türkiye'de ilk defa danışmanlık şirketi adıyla faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır. Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına yasa ile birlikte izin verilmiştir. Böylelikle bu büroların işsizliğe çözüm getireceğini söylemek mümkündür. Özel İstihdam Bürolarının 4904 sayılı kanunda aracılık faaliyetlerini yürütürken piyasada mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetleri yasaklanmıştır. Ayrıca bu yönetmelikte istihdam piyasasında kişisel gelişim, eğitim ve danışmanlık gibi benzeri hizmetler adı altında, hizmet karşılığında sadece işverenden ücret alınacağı belirtilmiştir. Bu büroların sporcu, teknik direktör,

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

antrenör, sanatçı, model, manken, genel müdür gibi mesleklerden ve üst yöneticilerden yasa ile ücret alabileceğine yer verilmiştir [25].

Özel aracılık faaliyetlerinin kökeni cumhuriyetin ilk yıllarına dayanmaktadır. Özel İstihdam Bürolarıyla ilgili hükümlere yer veren yasalara örnek olarak 3008 sayılı İş Kanununun, 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 1475 sayılı İş Kanunu, Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nu gösterilebilir. 1936 yılında kabul edilen ilk iş kanunu 3008 sayılı İş kanunudur. İş aracılık faaliyetlerini düzenleme adına çıkarılan ilk mevzuattır. İş kanunu çıkarılmadan önce Türkiye'de tarım hayvancılık sanayi gibi sektörler denetimsiz bir şekilde yürütülmekteydi. Bu nedenle işçiler emeğinin karşılığını alamamakta ve sömürülmekteydi. 3008 sayılı kanun ÖİB'leri yasaklayıp kamu tekelinin hakimiyet kurmasını amaçlamıştır. 63. maddeye göre üç yıl içinde iş ve işçi bulma kurumunun kurulması gerektiği ve bu faaliyetlerin devlete verilmesi gerektiğine değinilmiştir. Ancak ihtiyaç duyulduğunda ve zorunlu hallerde üç yıl süreyle büroların açık kalmasına izin verilmiştir [43]. Ayrıca halka açık olan lokanta, dükkan, otel gibi yerlerde iş aracılığı yapmak yasaklanmıştır. 3008 sayılı olan kanunda ücret ile ilgili sınırlama getirilmiş, belirli sanat dallarında veya hayır işi yapan dernekler tarafından herhangi bir ücret talep edilmeden aracılık faaliyetlerini sürdürmelerine izin verilmiştir. Ücret tarifesinin yazılı olduğu liste herkesin görebileceği yere asılmalıdır [25].

4837 sayılı iş ve işçi bulma kurumu kuruluş ve görevleri hakkındaki kanunla iş ve işçi bulma kurumu kurulmuştur. Bu kanunun temelleri iş kanunu ile birlikte atılmıştır. İş ve işçi bulma kanununun 16.06.1939 yılında kurulması bekleniyordu ama 27.05.1942 yılına kadar ertelenmiştir ve savaş nedeniyle iş ve işçi bulma kurumunun kurulması 25.01.1946'yı bulmuştur. Aracılık faaliyetlerinin hepsine İş ve İşçi Bulma Kurumu kendi bünyesinde yer vermiştir. Daha sonra ise ücretli aracılık faaliyeti de denetime tabi olmuştur.

1475 sayılı iş kanununa göre aracılık hizmetinde yine kamu hakimiyeti etkindir. Bu kanunda devlete düşen görev iş ve işçileri uyumlu bir şekilde eşleştirme yapmaktır. Bu kanun ÖİB'lerin kurulmasına yasak getiren kanundur. Özel İstihdam Bürosu açarak burada çalışmak yasak hale getirilmiştir. Kar amacı güdüp gütmemek önem taşımamaktadır. 1475 sayılı kuruma iki görev verilmiştir. Bunlardan ilki; tarım sektöründe aracılık yapan bir tüzüğün çıkarılmasını istemiştir. Böylelikle tarım sektöründe iş ve işçi bulma aracılığıyla ilgili tüzük çıkmıştır. Burada yer alan hüküm coğrafi şartlar sebebi ile haberleşme sağlanamadığı durumlarda özel aracı hizmetleri izin verebilir maddesidir. Burada yeniden ücret alımının önünü kapatmıştır. Bu hüküm daha sonraları değişikliğe uğramıştır. Aynı zamanda denetim şeklinin yöntemleri çalışma bakanlığının yönetmeliğine göre belirlenecektir. Ücretli iş bulma hükmü 2002 yılında yürürlüğe girmesi beklenirken 2000 yılında iptal olmuştur. Kuruma yüklenen diğer unsur ise; yurtdışında çalışan işçiler için herhangi bir ücret talebinde bulunmadan temin edilebilmesidir [44].

Anayasamızın 48. Maddesine göre herkesin istediği alanda çalışmasına ve sözleşme yapmasına sahip olduğunu ve özel teşebbüslerin kurulmasının serbest olduğunu belirtmiştir.



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Anayasaya göre yalnızca çalışanların değil işsiz olanlarında korunması gerektiğine yer vermiştir. Böylelikle kamu kurumlarının yanında ÖİB'lerin kurulmasının önü açılmıştır.

4857 sayılı kanunumuz mevzuata yeni kurum ve kavramlar getirmiştir. Bunlardan ilki kamunun yanında ÖİB'lerinde kurulmasına izin verilmesidir. 90. Maddeye göre de aracılık faaliyetlerinin ÖİB eliyle yürütülebileceği öngörülmüştür. Böylelikle kamu tekeli terkedilmiştir.

Türkiye iş kurumu kanunu 617 sayılı kararname ile kabul edilmiştir. Ancak bu Kanun Hükmünde Kararname (KHK) 2000 yılında Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Daha sonra iptal sebebiyle kamu yararına zarar vereceği düşüncesiyle ek süre tanınmış ve tanınan bu sürelerden sonra ancak iki yıl sonra yasalaşmıştır. İİBK 4904 sayılı kanunla tekrar teşkilatlanmıştır. Burada en önemli öge kamu tekeline son vererek kurumdan izin alarak ÖİB'lerin kurulması sağlanmıştır. Büro açmak isteyenlerinde gerekli donanımına sahip olması gerektiği kanunda belirtilmiştir [45].

Kuruma üç yıl süreyle izin verilmiş ve süre bitmeden bir ay önce yazılı izinde bulunması gerekmektedir. Denetim görevi ise Türkiye İş Kurumuna verilmiştir. ÖİB'lere tüm belgeleri ibraz etme zorunluluğu getirilmiştir. Özel İstihdam Büroları iş arayanlardan herhangi bir ücret talebinde bulunamaz yalnızca işverenlerden ücret alabilir hükmüne yer verilmiştir.

### 2.7.1. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, çalışma usul ve esasları belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu yönetmelik 4904 sayılı kanunun 32. Maddesi uyarınca hazırlanmıştır. Yönetmeliğin kapsamı yurtiçi ve dışında hizmet verecek olan büroların izinleri, çalışmaları, iptal işlemlerini kapsamaktadır. Büroların denetimleri İŞKUR'a verilmiştir. Gerekli şartları yerine getirmeyen işverene 1000 TL para cezası verilmesi gerektiği 4857 sayılı iş kanununun 106. maddesinde yer almıştır. Büroların kurulma şartları ise 26954 sayılı resmi gazetede ÖİB yönetmeliğinde detaylı olarak ele alınmıştır.

Büro kurmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, gazetede, internet sayfasında, kurumun ilan panosunda duyuru yaparak bulunduğu il veya şube müdürlüğüne başvuruda bulunabilir. Bu kişilerin TC vatandaşı olup en az dört yıllık bölüm mezunu olmaları ve Cumhuriyet Başsavcılığından iyi hal belgesi almaları gerekmektedir. Kurum 30 gün içinde değerlendirme yapmakta ve uygun görülenler resmi gazetede ve gerekli yerlerde ilan edilmektedir.

Özel İstihdam Bürosu izin belgesi verilen bürolar yetki belgelerini üçer yıllık sürelerle yenileyebilmektedir. Özel İstihdam Bürolarının da yurtdışında hizmet verme imkanı bulunmaktadır. Bu nedenle bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir [6].

Yurtdışında kurulmuş olan büroların;

- Firmanın hala faaliyetine devam ettiğine dair belge,
- Gerekli vizeler, yetkili makamdan alınan belgeler,
- Gerekli imza sirkülerinin kuruma verilmesi gerekmektedir.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Firmaların yurtdışında bulunan işlerinden iş bulan büroları, kurumdan aldığı yurtdışına işçi götürme izin belgeleriyle başvuruda bulunabilmektedir. Bu belgelerin uygun bulunması halinde yurtdışı iş sözleşmesi kurum tarafından kabul edilmektedir. Bürolar imzalı hizmet akdinin birer nüshalarını işçiye, işveren ve kuruma vermekle görevlidir.

Özel İstihdam Büroları yerleştirdikleri işçilerin kayıtlarını 5 yıl saklamak zorundadır. Bürolar taşınma ve kapanma gibi durumların varlığı halinde 15 gün önceden kuruma bildirim yapmalıdır. Bürolar işçiler ile ilgili bilgileri yalnızca onların izni ile birlikte kullanabilir ve iş arayanlar ile ilgili menfaat gözetemezler. Bürolar, asgari ücretin altında çalışma, sigortasız çalıştırma gibi uygunsuz anlaşmalar yapamaz. Bürolar, istatistiki bilgilerini üç ayda bir kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Büroların faaliyetleri kurum müfettişleri tarafından denetim altına alınmaktadır. Özel İstihdam Büroları kar amacı güdüp iş arayanlardan ücret alırlarsa, faaliyet dışında iş yaparlarsa, on sekiz ay içinde hiçbir işe yerleştirme işlemi yapmazlarsa, amaç dışı konularda bilgi topladıysa ve bu bürolar ikaz edilmelerine rağmen bunları yapmaya devam ederlerse yetkileri iptal edilir. Gerekli istatistiki bilgileri üç ay içinde kuruma vermezlerse ve gerekli belgeleri ibraz etmeyip bunu üst üste üç kere tekrarlarsa yine izinleri iptal edilir. İzinleri iptal edilen büroların duyuruları resmi gazetede yapılmaktadır. Bürolar 15 gün içinde kuruma ibrazda bulunabilmektedir. 30 gün içinde de itirazlar değerlendirilmek zorundadır. İdari para cezalarını 7 gün içinde kuruma ödemek zorundadır. İzin belgeleri iptal olan ÖİB'lerin en az 1 yıl en çok 3 yıl büro açmasına izin verilmemektedir [13].

### 2.7.2. Özel İstihdam Bürolarının Sayıları ve Faaliyetleri

2003 yılında İŞKUR ile birlikte yasal olarak çalışmaya başlayan özel istihdam büroları 2004'ten beri faaliyetlerini sürdürmektedir. İşsizlik sorununa çözüm getirmesi beklenen bu büroların piyasaya olan etkileri değerlendirilmektedir.

Sayıları her geçen gün artış gösteren bu büroların sayıları 2017 yılı itibarıyla aktif büro olarak toplamda 437 olmuştur. Özel İstihdam Büroları tarafından 9.750'si erkek ve 12.433'ü kadın olmak üzere toplam 22.183 kişi işe yerleştirilmiştir.

**Tablo 2.3.** 2004-2013 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları [46].

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYILARI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM
15-19	6602	4178	10780
20-24	48155	29782	77937
25-29	72282	32064	104346



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Tablo 2.3. (devamı)

30-34	34129	16623	50752
35-39	15453	8794	24247
40-44	7682	4948	12630
45-49	4851	3148	7999
50-54	1178	488	1666
55-59	725	327	1052
60-64	166	76	242
65 VE DAHA BÜYÜK	42	20	62
TOPLAM	191265	100448	291713

Tablo 2.3'e göre toplamda istihdam edilen kişi sayısı 191.265'i erkek ve 100.448'i kadın olmak üzere 291.173 kişidir. 2004 ile 2013 yılları arasında ilk sırayı 104.346 kişi istihdamıyla 25-29 yaş grubu almaktadır. Aynı şekilde 77.937 kişiyi istihdam ederek ikinci sırayı 20-24 yaş grubu almaktadır.

Tablo 2.4. 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı [46].

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYILARI		TOPLAM
	ERKEK	KADIN	
15-19	27	28	55
20-24	403	557	960
25-29	692	549	1241
30-34	450	277	727
35-39	210	171	381
40-44	104	95	199
45-49	67	56	123
50-54	37	39	76
55-59	22	20	42
60-64	4	2	6
65 VE DAHA BÜYÜK	2	4	6
TOPLAM	2018	1798	3816

Tablo 2.4'e göre ülkemizde işe yerleştirilen kişilerin cinsiyet dağılımları ile birlikte yaş aralıkları belirtilmektedir. 2014 yılında, 2018'i erkek ve 1798'i kadın olmak üzere toplamda 3816 kişi istihdam edilmiştir. İşe yerleştirilenler arasında ilk sırayı 1241 kişiyle 25-29 yaş grubu almaktadır.

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Daha sonra bu sırayı 960 kişiyle 20-24 yaş grubu takip etmektedir. En az yerleştirilen grup 65 ve daha büyük yaş grubudur.

**Tablo 2.5.** 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri [46].

EĞİTİM DÜZEYLERİ	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKURYAZAR OLMAYAN	1	3	4
OKURYAZAR	3	15	18
İLKÖĞRETİM	221	211	432
ORTAÖĞRETİM (LİSE VE DENGİ)	382	298	680
ÖNLİSANS	293	380	673
LİSANS	1020	803	1823
YÜKSEK LİSANS	92	86	178
DOKTORA	6	2	8
TOPLAM	2018	1798	3816

Tablo 2.5'e göre 2014 yılında işe yerleştirilenlerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. 1823 kişi lisans mezunu olarak işe yerleştirilmiştir. Bu veri göz önünde bulundurularak Özel İstihdam Bürolarının vasıflı bir grubu işe yerleştirdiğini söylemek mümkündür. Lisans mezunlarından sonraki çoğunluğu 680 kişi ile lise ve dengi okullardan mezunlar almaktadır. Eğitim almamış kesimin ve eğitim seviyesi oldukça yüksek olan doktora mezunlarının, Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilme sayılarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.6.** 2004-2013 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyleri [46].

EĞİTİM DÜZEYLERİ	İŞE YERLEŞTİRME SAYILARI		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM
OKURYAZAR OLMAYAN	125	103	228
OKURYAZAR	788	651	1439
İLKÖĞRETİM	23522	15376	38898
ORTAÖĞRETİM(LİSE VE DENGİ)	51807	26748	78555
ÖNLİSANS	36159	18156	54315
LİSANS	67077	34398	101475
YÜKSEK LİSANS	8827	3746	12573
DOKTORA	2960	1270	4230
GENEL TOPLAM	191265	100448	291713

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Tablo 2.6'ya göre 2004 ile 2013 yılları arasındaki değerlendirilmede ilk sırayı lisans mezunları almaktadır. 2004 ile 2013 yılları arasında toplam 101.475 lisans mezunu istihdam edilmiştir. Ardından bu sıralamayı 78.555 kişiyle lise ve dengi mezunları takip etmektedir. Burada yine beyaz yakalıların istihdam edildiği görülmektedir.

**Tablo 2.7. 2017 Yılı İtibari İle Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımları [46].**

İLLER	İZİN ALAN BÜRO SAYISI	FAAL BULUNAN BÜRO SAYISI	KAPALI BÜRO SAYISI
ADANA	15	4	11
ANKARA	83	33	50
ANTALYA	57	23	34
BALIKESİR	4	1	3
BURSA	40	14	26
DENİZLİ	2	1	1
DÜZCE	2	1	1
ESKİŞEHİR	4	2	2
GAZİANTEP	8	2	6
İSTANBUL	633	300	333
İZMİR	71	30	41
KAHRAMANMARAŞ	1	1	0
KAYSERİ	8	3	5
KOCAELİ	10	1	9
KONYA	4	1	3
MANİSA	7	4	3
MUĞLA	8	3	5
NEVŞEHİR	1	1	0
SAKARYA	5	5	0
TEKİRDAĞ	10	7	3
TOPLAM	973	437	536

Tablo 2.7.'deki verilere göre ülkemizde 973 büroya ÖİB açma yetkisi verilmiştir. Faaliyetine devam eden toplam büro sayısı ise 437'dir. İşe yerleştirme verileri illere göre değerlendirilecek olursa, en fazla Özel İstihdam Bürosuna sahip olan il, İstanbul'dur. Daha sonraki çoğunluğu Ankara ve İzmir almaktadır.

**Tablo 2.8. 2014 Yılında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı [46].**

MESLEKLER	İŞE YERLEŞTİRME SAYILARI		TOPLAM
	ERKEK	KADIN	
Müşteri Danışma Elemanları	127	225	352
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	67	167	234
Ev, Otel Ve Bürolarda Çalışan Temizlikçiler Ve Yardımcılar	80	147	227



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Tablo 2.8. (devamı)

DİĞER SATIŞ ELEMANLARI	117	93	210
Halkla İlişkiler İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	109	71	180
DİĞER NİTELİK GEREKTİRMİYEN İŞLERDE ÇALIŞANLAR	126	29	155
Veznedarlar, Tahsilatçılar Ve Benzer Elemanlar	66	77	143
Satış, Pazarlama Ve İş Geliştirme İle İlgili Müdürler	95	47	142
Satın Alma Temsilcileri Ve Aracıları (Brokerler)	66	76	142
Taşımacılık İle İlgili Büro Elemanları	81	44	125
Çocuk Bakım Hizmeti Veren Elemanlar	0	108	108
Yazılım Ve Uygulama Geliştiricileri	77	25	102
Fizik Ve Mühendislik Bilimleri Teknisyenleri	96	4	100

Tablo 2.8.'de 2014 yılında Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı görülmektedir. Tablodan da anlaşıldığı gibi yerleştirilenler çok geniş bir yelpazeye sahiptir. Her türlü meslek grubuna yerleştirme yapılmıştır. En fazla işe yerleştirilen meslek grubu 352 kişinin istihdam edildiği, müşteri danışma elemanları olarak görülmektedir.

Tablo 2.9. 2007-2017 Yılları Arasında Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyete Göre Dağılımları [46].

YILLAR	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2007	22142	13940	36082
2008	29828	14024	43852
2009	10993	10412	21405
2010	14697	12954	27651
2011	18349	17215	35564
2012	13549	8849	22398
2013	11501	7271	18772
2014	7595	7332	14927
2015	7617	6189	13806
2016	10580	10009	20589
2017	4156	4810	8966

Tablo 2.9'daki cinsiyet dağılımlarına bakıldığında son yıllara doğru kadın erkek arasındaki farkın gittikçe azaldığı görülmektedir. Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda, özellikle 2014

## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

yılından Özel İstihdam Büroları tarafından erkekler kadar kadınların da istihdam edildiğini söylemek mümkündür.

Ülkemizde Özel İstihdam Büroları 2004'ten 2017 Haziran ayına kadar toplamda 350.000 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık etmiştir. 2017 Haziran ayının sonuna kadar toplamda 8.966 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Yıl sonu itibarıyla bu rakam 22.183'ü bulmuştur.

## 2.8. Sosyal Tarafların Özel İstihdam Büroları Hakkında Görüşleri

### 2.8.1. İşçi Temsilcilerin Görüşleri

İşçi sendikaları Özel İstihdam Bürolarına karşı çıkmakta ve devletçi yaklaşımla konuyu ele almaktadır. Bu yaklaşımı istemelerinin sebebi ise büroların kar amacı gütmesidir. Bu durum vasıfsız işgücünün aleyhine bir durum teşkil etmektedir.

ÖİB'lerin işgücü piyasasında kamu yararı yerine kendilerini maksimize edecekleri düşünülmektedir. Bu durumun, işgücünde tecrübesizlerin, işsizlerin, özürlü ve eski hükümlülerin piyasaya girme şansını azaltacağı düşünülmektedir. Bu sebeple daha eğitilmiş ve daha iyi bir işe girmeye çalışan bir kitleyle ilgilenecekleri varsayılmaktadır. Oysaki kamu kurumlarının tam tersi bir şekilde, iş arayan, vasıfsız, işsiz olan kesimle ilgileneceği düşünülmektedir [31].

Özel İstihdam Büroları, iş gören arayanlara veri tabanına kaydettikleri nitelikli işçilerini sunmayı amaçlamaktadır. Büroların bu davranışı ise işletmelere vasıflı elemanları seçme imkanı vermektedir. Böylelikle işveren işçiyi iş başında eğitmek yerine istediği kriterlerdeki elemanı bu bürolardan temin edebilecektir. Bundan dolayı vasıflı kişileri istihdam ederken, yaşlı ve vasıfsız kişilerin piyasa dışında kalmalarına neden olabilecektir. Bu da çağımızın hastalıklarından olan sosyal dışlanmaya sebep olmaktadır [2].

İşçi sendikalarına göre sunulan hizmet tekel konumunda olmalı ve bu hizmeti de devlet sunmalıdır. Kamu kurumlarının iyi organize edilmiş olduğu durumda Özel İstihdam Bürolarına ihtiyaç duyulmayacağı düşünülmektedir. Bunun nedeni ise büroların kar güdüsüyle hareket etmeleridir. Bu durumun örneği ise sadece istihdama elverişli vasıflı işçilerle ilgilenmeleridir.

İşçi sendikalarının eleştirdiği bir diğer nokta; Özel İstihdam Bürolarının piyasada belirsizliği arttıracak uygulamaların doğmasına sebep olacağı şeklindedir. Bunlardan geçici istihdam bürolarının işgücü ihtiyacı neticesinde esnek istihdam biçimlerinin piyasada arzın artmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Akışkanlığın işgücü piyasasında fazla olması Özel İstihdam Bürolarının aracılık hizmetini yürütürken kar etme olanaklarını artırmaktadır. Bu nedenle piyasada işgücü devri fazla olduğunda bürolar daha fazla kar elde etmek istediği için işe yerleştirdiği işçileri tekrar başka işverenlere pazarlamak için yeni politikalar üretecektir. Bu durum piyasada devir oranlarının yükselmesine sebep olacaktır.



## 2. KAYNAK ARAŞTIRMALARI

Bu büroların eleştirilmesinin diğer sebebi ise piyasada bilgilerin dağılmasına neden olacaktır. Piyasada kamu istihdam kurumları etkin olduğu durumda bilgiler tek merkez elinde toplanıp aracılık faaliyetleri bu şekilde yürütülecektir. Böylelikle eşit şartlarda erişim imkanı sağlanacaktır. Fakat Özel İstihdam Bürolarında ise tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Büroların sayılarında artış yaşandığında piyasada bulunan boş işler ile ilgili bilgiler farklı birimlere dağılacak ve bürolar bu bilgileri paylaşmak istemeyecektir. Bu da verilerin dağılmasına ve bunlara erişimin eşit oranda olmamasına sebep olacaktır [12].

Bu bürolarla ilgili diğer önemli bir konu ise; Özel İstihdam Bürolarının kaçak işçilik ve bu mücadeleyi zorlaştıran bürolar olarak karşımıza çıkacağı yönündedir. Bu bürolar yasal olmayan ücretlerle niteliksiz işçilere öncelik vererek kaçak işçiliğin önünü açmaktadır. Küreselleşme olgusu ile birlikte esnek çalışma biçimleri ve kiralık işçilik uygulaması kaçak işçiliğin artmasını ve işverenlerinde bu durumu kullanmasının önünü açmıştır. Aynı zamanda bu uygulama sosyal güvence ve sendikal hakları kısıtlamaktadır. İşverenler işgücü maliyetlerini azaltmak istedikleri için kaçak ve ucuz işçileri istihdam etme yoluna gidecektir [25].

İşçi sendikaları Özel İstihdam Bürolarının piyasada var olmalarına sıcak bakmamaktadır. İşçi temsilcileri, küreselleşmenin getirmiş olduğu değişim sürecinde sayıları her geçen gün artan Özel İstihdam Bürolarını piyasada sömürü mekanizması olarak görmektedir [25].

Eleştirilen diğer bir konu ise emeği artırmak için karlarını maksimum düzeye getirme davranışlarına yöneliktir. Yani bu bürolar ticari bir işletme gibi davranış sergileyip vasıflı kesimleri işe yerleştirip daha sonra onları başka birine tekrar kazandırma amacı gütmektedir.

### 2.8.2. İşveren Temsilcilerin Görüşleri

İşveren temsilcileri Özel İstihdam Büroları konusuna liberal ekonominin ihtiyaçları çerçevesinde bakmaktadır. Bunu işsizlik gibi en önemli soruna karşı bir çözüm olarak görmektedir.

İşveren sendikaları işgücü piyasasının etkinliğini artırmada Özel İstihdam Bürolarını bir araç olarak görmekte ve bu büroların kamu istihdam kurumlarına göre piyasaya daha kolay uyum sağlayacağını düşünmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle işgücü piyasasında her gün milyonlarca işletmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak için hiçbir kamu kurumu yeterli görülmemektedir. Bundan dolayı bu ihtiyaçları karşılamak adına bu büroların faaliyetlerine izin verilmesi gerektiği düşünülmektedir [2].

İşveren temsilcileri işçi temsilcilerinin aksine Özel İstihdam Bürolarını kamu kurumlarının rakibi değil tamamlayıcısı olarak görmektedir. Yani Özel İstihdam Büroları aktif pazarlama teknikleri üreterek piyasada nitelikli kesime istihdam fırsatı sunarken, kamu istihdam kurumları ise vasıf düzeyi düşük işgücü istihdam etmeye yönelmektedir. Böylelikle birbirini tamamlayıcı niteliktedirler. Bu nedenle bu bürolar piyasada vazgeçilmez olarak görülmektedir. Ayrıca işveren temsilcilerine göre piyasaya yeni giren işçiler için bu bürolar büyük öneme sahiptir [25].

### 2.8.3. Hükümet Temsilcilerin Görüşleri

Hükümet temsilcileri Özel İstihdam Bürolarının hızlı değişen ekonomide etkin olduğu görüşüne sahiptir. Hükümet temsilcileri bu büroların kamu kurumlarına göre daha kolay adapte olduğunu düşünmektedir. Özel İstihdam Bürolarına piyasada arz ve talebi bir araya getirmek için büyük sorumluluk düşmektedir. Piyasanın iyi işlemesi için etkili bir bilgi ağına ihtiyaç vardır. Her Özel İstihdam Bürosu için farklı kural koymaya gerek yoktur. Çünkü hepsi hukukun himayesindedir. Böylelikle iş arayanlar haklarını yargı karşısında arayabilmektedirler [31].

### 2.9. Küreselleşmenin İşgücü Piyasasına Getirdikleri

Uluslararası piyasada yaşanan değişimler dünya ekonomisi üzerinde farklı eğilimler ortaya koymuştur. Bunlar; küreselleşme, globalleşme, bütünleşme gibi kelimelerle adlandırılmaktadır. Küreselleşme çok kapsamlı bir kavramdır ve birçok tanımı mevcuttur.

Küreselleşme dünyanın tek bir sosyo-kültürel sisteme dönüşmesi, yani tek bir pazar haline gelmesi süreci ile ilgilidir. Küreselleşme iktisadi, siyasal, ekonomik, sosyal gibi alanlarda fikir alışverişi yapılmasına vesile olmaktır. Bu kavram birçok bilim adamı tarafından küresel çağ olarak adlandırılmaktadır. Küreselleşme sermayenin dünya çapında hareket etmesi, ticaretin serbest hale gelmesi ve piyasaların açık olması, büyük şirketlerin küresel şirketlere dönüşmesini sağlayan gelişmedir [47].

#### 2.9.1. Küreselleşmenin Etkisi

Küreselleşme 400 yılı aşan bir geçmişe sahiptir. Fakat etkisini 1950'li ve 1960'lı yıllarda göstermeye başlamıştır. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra iktisadi küreselleşmeyi hızlandırmak adına Uluslararası Para Fonu: International Monetary Fund (IMF), Gümrük Tarifeleri ve Genel Anlaşması: General Agreement and Customs Tariffs (GATT) ve Dünya Bankası kurulmuştur. Aynı zamanda bu kuruluşların amacı dış ticarete kazanç sağlamaktır. AB dışında aynı ekonomik yapıdaki gelişmekte olan ülkeler 1970'lere gelindiğinde dağılmaya başlamış fakat 1980'lerde ise uluslararası ekonomiler birbirine bağımlı hale gelmiştir [47].

Gelişmekte olan ülkelerin birbiri ile bölgesel anlaşma imzalamasının arkasında ekonomik, politik, stratejik sebepler mevcuttur. Bunlar;

- Gelişmekte olan ülkeler birlikte satın alma güçlerinin pazarlık gücü ve pazara girmek için şartları lehlerine döndürmek arzusundadır.
- Altyapı yatırımları için birbirleri ile işbirliği hedeflerler.
- Aralarında ekonominin ve ticaretin gelişimini istemektedirler [47].

Yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte haberleşme ve ulaşımdaki hızlı gelişim dünyayı küreselleşmeye doğru itmektedir. Aynı zamanda bu gelişme demokratikleşme, liberalizm ve insan haklarında da gelişmeye yol açmıştır.

Etkileşim her zaman ülkeler, toplumlar ve bireyler arasında var olmuştur. Özellikle bu etkileşim gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha baskın yaşanmaktadır. 1980'li yıllardan sonra küreselleşme ekonomi alanında önem kazanmaya başlamıştır. Artan teknoloji ile birlikte ürün çeşidi artmış, müşteriler daha seçici hale gelmiştir. Artan rekabet ile birlikte ürünlerin yaşam düzeyleri kısalmıştır. Bununla birlikte firmalar daha esnek üretim yöntemini kullanmak, düşük üretim yapmak durumunda kalmıştır. Böylelikle birçok firma esnek üretim sistemini devreye sokmuştur. Rekabet ve teknolojinin artması ile birlikte üretim coğrafi olarak yayılmış ve lisans bırakma, araştırma geliştirme (AR-GE) gibi hizmet üretimi gelişmiştir. Tüm ekonomileri, küreselleşme olgusu yeni bir sürecin içine sürüklemiştir. Bundan dolayı tüm ülkeler daha kaliteli ve daha ucuz emeği bulma arayışına girmiştir [48].

Sermayenin hareketli hale gelmesinin nedeni işgücü maliyetlerinin daha ucuz hale gelmesidir. Uluslararası firmalar işlerini parçalar haline getirip bir bölümünü emeğin ucuz olduğu ülkelere aktarmaktadır [48].

Günümüzde tüm dünya ülkelerinin yaşadığı en büyük sorun işsizliktir. Dünyada ekonomik ve sosyal değişimler ile birlikte sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru değişim yaşanmaktadır. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün yapmış olduğu araştırmalara göre sanayileşmiş ülkeler hızla değişen dünya yapısına ayak uyduramamaktadır.

Amerika'da ücret farklılıkları göze çarpmaktadır. Vasıflı ve daha düşük vasıftaki çalışanlar arasında ücret farklılıkları mevcuttur. Avrupa'da ise ücret artışları görülmektedir. İşgücü pazarı ile ilgili üç farklı model mevcuttur. Bunlar; ABD Modeli, Alman Modeli ve Avrupa Birliği Komisyonu Modelidir [48].

Alman Modeli birlik ilkeleri ile birlikte yuvarlak masa, karşılıklı anlaşma ve sosyal birliğe dayanmaktadır. Bu modelde çalışanın duygusal olarak işletmeye bağlı olduğu bir model anlayışı vardır [48].

ABD Modelinde ise düşük ve orta düzeydeki gelirlerin düşürülmesi, sendikaların gücüne sınırlandırma getirilmesi ve pazarların yeniden düzenlenmesine yönelik bir yol izlenmiştir. Avrupa Birliği Komisyonu Modelinde büyümenin temeli politikaya bağlanmıştır. Bu model Fransız etkisi altında oluşturulmuştur [48].

İşsizliğin ortaya çıkmasında iki sebep vardır. Birincisi yüksek teknoloji ve otomasyon iken ikincisi ise rekabetin giderek daha acımasız hale gelmesidir. Teknoloji bir yandan verimliliği yükseltirken diğer yandan emek talebini azaltmaktadır. Böylelikle yüksek vasıflı işçilerin talebini artırırken diğer yandan vasıfsız işçilerin talebini azaltmaktadır. İşgücü açısından dünyada yaşanan bu gelişmeler esneklik olarak adlandırılmaktadır. Esneklik kavramı emek piyasasının küreselleşmesi sonucu ortaya çıkmıştır [49].



### 2.9.2. Küreselleşmenin Türkiye’de ki İşsizliğe Etkisi

Türkiye çok büyük boyutlu işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. İşsizlik sorunu dönem dönem artış ve azalışlar göstermektedir.

- İşsizlik sayıları 2018 şubat ayı itibari ile 2017 yılına oranla 546 bin kişi azalarak 3 milyon 354 bin kişi olmuştur. İşsizlik seviyesi Türkiye’de %10.6 seviyelerinde gerçekleşmektedir.
- İstihdam oranı ise 2018 şubat ayı itibari ile 2017 yılına göre 1 milyon 210 bin kişi artarak 28 milyon 166 bin kişi ile oran %46.6 olmuştur.
- İşgücüne katılma oranı ise 2018 şubat ayı itibari ile 2017 yılına göre 665 bin kişi artarak 31 milyon 520 bin kişi ile %52.2 olarak gerçekleşmiştir.
- Kayıt dışı çalışanların oranı ise önceki yıla göre 0.6 puan azalarak %32.2 olarak gerçekleşmiştir.
- İhracat oranları 2017 yılına oranla % 9 artarak 13 milyon 176 milyon dolar olmuş ve ithalat ise % 19.7 oranında artarak 18 milyon 936 milyon dolar olmuştur[50].

1980’lerden itibaren yoğunlaşan küreselleşme olgusu Türkiye ekonomisi üzerinde özellikle kategoriler arasında ekonomik küreselleşme üzerinde etkili olmuştur.

Türkiye’ye, dünya piyasaları ile bütünleşmesi sonucu ihracata dönük, dışa açık, hammaddenin değerlendirildiği bir sanayi yapısı gerekmektedir. Büyümenin istikrarlı bir şekilde gerçekleşmesi, yeni iş sahalarının açılması için daha nitelikli hizmet sunar hale getirilmelidir.

### 2.10. Esneklik ve Özel İstihdam Bürosu

Dünya ekonomisinde yaşanan geniş çapta yapılanma küreselleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Bu süreç emek piyasalarını derin bir şekilde etkilemektedir. Esneklik kavramı; az maliyet ve performansla çok kısa sürede değişebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Hızlı şekilde değişen küresel yapı içerisinde üretim ve istihdamda yasal düzenlemelerin ve engellerin gevşetilmesi anlamına gelmektedir. İşletmeler açısından bakıldığında ise düzenlemelerin azalması, kuralsız bir çalışma ortamı, kolayca işe alma ve işten atma olarak görülmektedir. Esnekleşme kavramı çalışma yaşamında işletmelerde faydalı olarak görülürken, çalışanlar açısından olumlu görülmemektedir. Bundan dolayı sendikaların esnekleşme olgusuna bakış açısı ücretlerin azalması, iş hayatına dair güvencenin azalması, çalışma şartlarının kötüye gitmesidir [51].

Esneklik ile ilgili piyasada çok fazla tanım ve kavram mevcuttur. Bu kavramlar: esnek üretim, üretimin esnekliği, ekonomik esneklik, esnek üretim vb. Bu ayırım aynı zamanda kıtalar bazında da söz konusudur. ABD’de bu kavramın yerine “duygusal istihdam” deyimini kullanılmaktadır.

Avrupa’da ise bu kavram yerine atipik istihdam deyimi kullanılmaktadır. Öte yandan çalışanların çalışma faaliyetlerini nasıl yaptığına bakılmaksızın işçi ve işletme arasındaki bağımlılığın azalmasını anlatan “eğreti istihdam” kavramı birçok yazar tarafından tanımlanmaktadır [52]. Esnekliği beş türe ayırmak mümkündür. Bunlar;

- İçsel sayısal esneklik
- Dışsal sayısal esneklik
- İşlevsel esneklik
- Finansal esneklik
- Yer esnekliği [52].

4857 sayılı iş kanununda esneklik modelleri farklı uygulamalarla tespit edilmiştir. Bu uygulamalar; belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı usulü çalışma, geçici iş ilişkisi, taşeron usulü çalışma, alt işverenlik ilişkisi, telafi çalışması, kısa çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme yöntemi, fazla çalışma ve fazla süreli çalışma, iş sözleşmesinin devri, yıllık ücretli izin, analık izni, babalık-ebeveyn-kariyer-bakım izni, evlenme ve ölüm izni, erken emeklilik ve kademeli emekliliktir [52].

1970’lerden itibaren küreselleşme ile birlikte hayatımızın her alanında var olan esneklik her geçen gün önemi artan bir uygulamadır. Esneklik kavramını değişime ayak uydurabilme yeteneği olarak adlandırmak mümkündür. Bu nedenle esneklik son 30-40 yıldır iş piyasasına hakim olmuştur.

Özel İstihdam Büroları esnek çalışma biçiminin bir parçası olarak görülmektedir. Çünkü Özel İstihdam Büroları işçilerin emeğini geçici iş için kiralayan bürolardır. Bu nedenle işveren sadece iş olduğunda işçiyi istihdam edecektir. Böylelikle işe alma ve çıkarma masraflarını sifıra indirmiş olacaktır. Özellikle beyaz yakalılara hizmet sunan ÖİB’ler esnek çalışmanın var olmasıyla birlikte kamu sektöründe de yaygınlaşmaya başlamıştır [53].

### 2.11. Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanma Nedenleri

Özel İstihdam Bürolarının önem kazanmasının temelinde yatan unsurlar arasında dünyada yaşanan ekonomik değişimler, teknolojiye yaşanan gelişmeler, istihdam yapısındaki değişimler, yeniden tasarım, dünyadaki hızlı nüfus artışları sayılabilir. Küreselleşme olgusu tüm dünyayı etkileyen bir gelişmedir. Küreselleşen ülkeler ekonomik değişime doğru gitmektedir. Bu değişimler dünya nüfusunda da değişikliklere yol açmıştır.



### 2.11.1. Dünyadaki Ekonomik Değişim

1970 sonrası ekonomik kriz sebebi ile çok uluslu şirketler ekonomik daralmaya girmiştir. Bu daralma ile birlikte üretim, yönetim ve pazarlamada önemli değişimler yaşanmıştır. Sanayileşen ülkeler pazarları korumak, canlı tutabilmek için toplam talebi artıracak arayışlar içine girmek zorunda kalmıştır. Böylelikle kitle üretiminden yavaş yavaş eşnek ve yalın üretime yönelmişlerdir. Bunun ardından işletmeler insan kaynakları ve istihdam yapısındaki değişimi zorunlu hale getirmiştir. Küresel daralma işsizlik sorununu da beraberinde getirmiştir. İşsizlikle birlikte teknolojinin hızla artması, yeni üretim biçimlerinin ortaya çıkması, rekabette artış, ülkelerin dünya pazarlarına açılmaları ile birlikte istihdamın kaliteli ve etkin bir şekilde yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bunlara ek olarak piyasadaki heterojenlik, kamu harcamalarının azalması, resmi kurumlara güvensizlik gibi şikayetlerde mevcuttur [54].

### 2.11.2. Teknolojik Gelişmeler

Teknolojik gelişmeler çalışma yaşamını da etkilemiştir. Üretim sadece makine gücü ile sınırlı kalmamış, bilgisayar sisteminin gelişmesi ile birlikte evde istihdam veya işçilerin çalışmadığı ticarethaneleri gündeme getirmiştir. Bu gelişmeler ile birlikte vasıflı işgücüne olan önem artmaya başlamıştır. Günümüzde işlerin tamamı makine tarafından veya az sayıda işçi ile yapılmaktadır.

Bu gelişmeler ile birlikte bazı yazarlar tarafından altın yakalılar olarak adlandırılan bilgi işçilerine olan önem artmıştır. Bu işçiler istihdam servisine olan ihtiyacı artırmaktadır. Vasıflı işçiler için aracılık faaliyeti sunan özel istihdam bürolarının, kamu kurumlarının yetersizliklerini gidereceği amaçlanmaktadır. Buradaki büyük sorun ise vasıfsız olan işçilere vasıf kazandıramama sorunudur. Gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de bu kuruluşlara kamu kuruluşları tarafından hizmet verilmesi faydalı olacaktır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte işletmeler insan kaynakları ihtiyaçlarını kendi internet sitelerinden sağlayabilmektedir. Elektronik istihdam kurumları emek piyasasında iş ve işçi arayanları bir araya getirmektedir [55].

### 2.11.3. İstihdam Yapısının Değişmesi

Günümüzde işgücü piyasasında ki işverenlerin birçoğunun amacı az çalışanla daha çok mal ve hizmet üretmektir. Bu amacın en büyük nedeni teknolojideki gelişmelerdir. Bu gelişmeler ile birlikte sürekli üretim önemini kaybederken kısmi, geçici ve çağrı üzerine çalışma işverenler açısından önem kazanmaya başlamıştır. Bu sistem işverenler açısından büyük öneme sahipken bazı çalışma kitlesi içinde önem arz etmektedir. Böylelikle boş zamanı değerlendirmeye yönelik imkan sunduğu için ev hanımları, emekliler ve öğrenciler için alternatif olarak görülmektedir.

Türkiye’de günümüzde bugünkü şartlar göz önüne alındığında bu tarz çalışanlar az olarak görünse de gelecekte oldukça ön plana çıkacağı düşünülmektedir [54].

#### **2.11.4. Üst Kademedeki Personellere İhtiyaç Duyulması**

Şirketlerdeki hiyerarşi kademeleri giderek azalmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte işletmede orta kademedeki personelden tasarruf yoluna gidilmesi maliyetlerin düşürülmesinde ve müşteriye hızlı hizmet vermede önünü açmıştır. Özel İstihdam Bürolarının tasarımı ile birlikte alt seviyede çalışanların sorumluluk ve karar vermede becerinin artması ve bunu yaparken iletişim ve bilgisayar gelişmelerinden yararlanmaktadırlar. İşverenlerin aradıkları uygun işçileri bulabilmeleri işçilerinde uygun işi bulabilmeleri için Özel İstihdam Bürolarının gerekliliğini ortaya koymuştur [55].

#### **2.11.5. Hızlı Nüfus Artışı**

Nüfusun her geçen gün arttığı dünyamızda dengeli bir artış olduğunu söylemek mümkün değildir. Nüfus artışı gelişmiş ülkelerde yavaş bir şekilde gerçekleşirken, geri kalmış Afrika gibi ülkelerde her geçen gün hızlı bir şekilde artmaktadır. Hızlıca artan nüfusa ekonomik sıkıntılarda eklenince emek piyasasının ülke sınırları dışına çıkmasına sebep olmuştur. Bu ülkelerde mevcut nüfusa yetecek iş olmadığından dolayı gelişmemiş ülkeler olarak kalmışlardır. Bu nedenle bu ülkelerde yaşayan işsizler ekonomileri sağlam olan ülkelere gitmeye başlamıştır. Yasa dışı olarak bazı şirketler Çin, Tayland, Bangladeş gibi ülkelere düşük ücretle çalışmalarını için işçi getirmeye başlamıştır. Hem çalışan hem de çalıştıran kişi bu durumdan memnun olduğu için bu durumun önüne geçmek oldukça güçtür. Buna çözüm olarak engelleme yerine yasal bir şekilde organize edilmesi gerektiği zaman geçtikçe anlaşılmaktadır. Böylelikle başka ülkelere işçi gönderen özel istihdam büroları ortaya çıkmakta ve gün geçtikçe önemi artmaktadır. Bu gelişmelere ayak uydurmak klasik istihdam kurumları tarafından oldukça güç olduğu için Özel İstihdam Bürolarına olan önem her geçen gün artmaktadır [55].

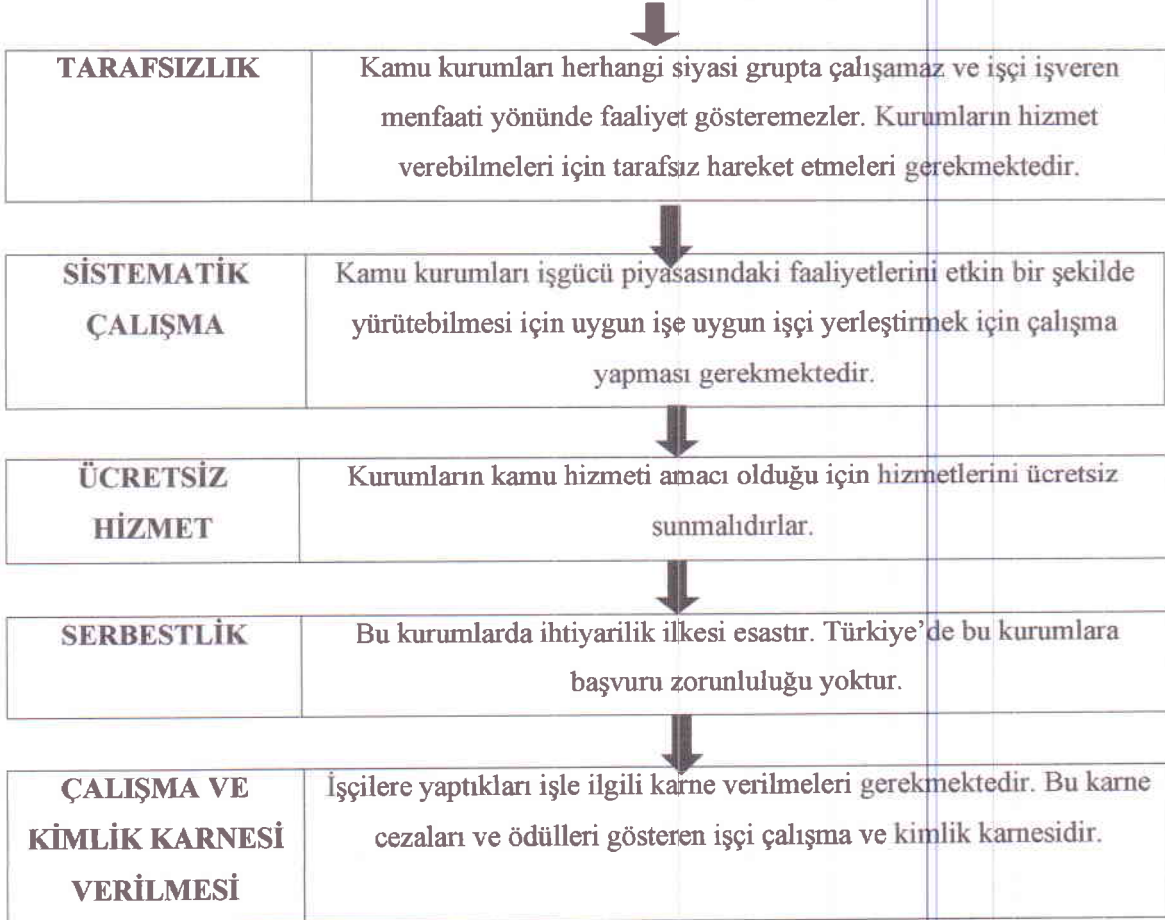
#### **2.12. Türkiye’de İstihdam Aracılık Faaliyetlerinin Yapısı**

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ve 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmadan önce ülkede uzun yıllar devlet tekeli hakimiyetindeydi. Devlet tekeli ile birlikte tarım alanında ve yurtdışında çalışmak isteyenler için kamu denetimi ile birlikte özel kişiler aracılığına müsaade edilmiştir. Türkiye İş Kurumu Kanunu ile birlikte devlet tekeli kırılmış, istihdam faaliyetlerinin özel kişiler aracılığı ile yapılması ibaresi getirilmiştir. Özel danışmanlık şirketleri bu düzenlemelerden önce çeşitli isimler altında faaliyetlerini sürdürmekteydiler. Yasal düzenlemeler ile birlikte büroların serbestçe faaliyetlerini sürdürmeleri öngörülmüştür [56].

### 2.12.1. Kamu İstihdam Kurumları

Türkiye’de kamu istihdam hizmetleri Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü ülkelerinden çok farklı bir özelliğe sahip olmamasına rağmen piyasada çok fazla aktif ve pasif rol oynayamamıştır. İstihdam hizmeti sunan kamu kurumları çalışma stratejilerini 5 temel bölümde incelemek mümkündür. Bunlar; tarafsızlık, ücretsiz hizmet, sistematik çalışma, serbestlik, kimlik kartesi verilmesidir [15].

#### TEMEL ÇALIŞMA İLKELERİ



Şekil 2.1.Kamu istihdam hizmetlerinin çalışma şekilleri [15].

### 2.12.2. Özel İstihdam Kurumları

Özel İstihdam Büroları işgücü piyasasında iş arayanlar ile işçi arayanları bir araya getiren ve kar amacı güden özel kuruluşlardır. Bu büroların görevleri arasında işsiz olanlara istihdam sağlamak, işi olanlara da iş koşullarına yönelik eğitim planı yapmak olduğunu söylemek mümkündür. Özel İstihdam Büroları yerine literatürde çok fazla kavram kullanılmaktadır. Bu kavramlar; ücretli istihdam büroları, özel sektör, özel istihdam acenteleri, özel bürolardır. Özel İstihdam Büroları batı ülkeleri gibi uzun bir geçmişe sahip değildir. Büroların ortaya çıkması 1940'lara uzanmaktadır. Geç ortaya çıkmasının sebebi ise ülkemizde rekabetçi bir piyasa yapısının olmamasıdır. Özel sektörün gelişmesi

ise 1990'lı yıllardan sonra olmuştur. Ekonomideki geç kalınmasının sebebi de budur. Türkiye'de bu ihtiyacın doğmasının sebebi ise tarıma dayalı olan fakat pazara yönelik olmayan bir üretim yapısının varlığıdır [1].

### 2.13. Özel İstihdam Büroları İle İş ve İşçi Bulma Kurumunun Arasındaki İlişkisi

KİH ve ÖİB arasındaki işbirliğinin sağlanması 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesinin amacıdır. Bu iki sektör birbirini tamamlayıcı şekilde vardır. Bu işbirliği ile iki sektör kendi aralarında görev dağılımı yapmıştır. Bu sözleşme ÖİB'leri teşvik etmekte ve büroların statülerini belirlenmesine özen göstermektedir. İki örgüt arasındaki temel unsur, işgücü piyasasındaki ihtiyaca uygun faaliyetlere imkan verirken diğer taraftan bunların kontrolü için denetimlerin yapılmasını sağlamaktır [57].

Bu dönemde tarım işleri ve yurtdışında kendi işinde çalışan işçiler hariç diğer özel girişimlere yasak koyulmuştur. Daha sonra yeni hükümlere bakıldığında tarım çalışmalarının yanında Özel İstihdam Bürolarına izin verildiği görülmektedir. Bu maddeye göre Özel İstihdam Büroları için yönetmelikteki meslekler ve üst düzey yöneticiler hariç iş arayanlardan herhangi bir menfaat ve ücret temin edemeyecektir.

Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri ve kurulmaları kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Büroları kurmak isteyen kişilerin özellikleri KHK ile belirlenmiştir. Özel İstihdam Bürolarının iş arayanlardan herhangi bir ücret almayacağı, bu ücretin yalnızca işverenden alınacağı yönetmelikle belirlenen meslekler için üst kademedeki yöneticilerden ücret alınacağı ve bu faaliyetlerin hangi durumlarda yok sayılacağı aynı zamanda faaliyetlerini düzenli aralıklarla kuruma bildirmekle görevli olduğu KHK ile belirlenmiştir [55].

### 2.14. Kamu Tekelinin Kırılması ve Yeni Yapılanma Süreci

Çalışma hayatında 1990'lı yıllardan sonra katı düzenlemelerin yerini daha esnek düzenlemeler almaya başlamış ve esneklik arayışları çalışma hayatını etkilemiştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler ile birlikte devlet tekeli terk edilip yerine Özel İstihdam Büroları gelmiştir. 2000'li yıllardan sonra ise bu bürolar yasal olarak yeni döneme girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu iş aracılığının kamu eliyle yürütülmesi gerektiğini öngören bir kanundur. Bu dönemlerde iş aracılığı bölgesel olarak farklılık göstermektedir. Para karşılığı iş aracılığını yapan müstahdem büroları veya işçi idarehaneleri adıyla bürolar mevcuttur. Bu bürolar piyasayı düzenleyici rol oynamak yerine işçi ve işverenleri istismar ederek onların üzerinden kar sağlamayı amaçlayan bürolardır. Bu dönemde bürolar kurumsal bir yapıya kavuşmamış ve daha çok bireysel yapıda ve ücret karşılığı olarak kalmıştır. 1946 yılında yürürlüğe giren İş ve İşçi Bulma Kurumu ile birlikte iş aracılığı faaliyeti yasallık kazanmıştır. Kar amacıyla hareket eden büroların yerlerini kamu



hizmeti sunan bir kurum almıştır. Ülkemizde yarım yüzyılı aşkın İİBK tekeli hakimdir. Bu tekeli kıran gelişme ise İİBK' nın yerini 657 sayılı KHK ile İŞKUR almıştır [58].

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu ile kazanç elde etme gayesi ile hareket eden özel istihdam bürolarının kurulmasına yasak koyulmuş ve var olan büroların ise üç yıl içinde kapatılması öngörülmüştür. 3008 sayılı yasadan sonra İİBK' nın kurulması gerektiği öngörülmüş fakat kurumun kurulması 1946 yılını bulmuştur. Bu kanun ile birlikte işgücü aracılığı faaliyetinin devlet eliyle yürütülmesi ilkesi kabul edilmiştir. Fakat bu ilke ancak 10 yıl sonra uygulama imkanı bulabilmiştir. 3008 sayılı iş kanununda İİBK' nın bazı görevlerine yer verilmiştir. Bu görevler;

- Ekonomik, sanat ve hizmet işleri için bilgi toplamak,
- Piyasada arz ve talebi düzenleme yolunda çalışmalar yapmak,
- Doğabilecek sosyal sıkıntıları önlemek amacıyla gerekli düzenlemeler yapmak,
- Mesleki eğitimler için çalışmalar yapmak.

4837 sayılı İş Ve İşçi Bulma Kurumu Ve Görevleri Hakkında Kanun ancak 1946 yılında kurumsal bir nitelik kazanmıştır. İİBK aynı zamanda ondan az çalışanı olan işleri ve tarım işçileri için aracılık hizmeti sunmada yükümlü tutulmuştur. Avrupa'daki sosyal devlet anlayışı ile 2. Dünya Savaşından sonra kabul edilen Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte iş kanunu sınırları dışına çıkmış ve 1967 yılında 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun 3 yıl yürürlükte kaldıktan sonra yerini 1475 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Bu kanunda uygun işe uygun işçi yerleştirme görevinin İİBK tarafından gerçekleştirilmesinin elverişli olduğu belirtilmiştir. 931 ve 1475 sayılı kanunlar mutlak olarak bir kamu tekeli hakimiyeti getirmemiş, kar amacı güden ve gütmeyen bürolar için düzenlemeler getirmiştir [12].

1475 sayılı kanunun 86. maddesi işverenlerin aradıkları vasıftaki işçileri temin etmeden önce kendilerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna kayıt etme zorunluluğu getirmiştir. Yarım yüzyılı aşan senedir hakim olan İİBK son zamanlarda beklenen performansı sergileyememiştir. Bunun sebebi olarak devletin teşkilatlanma ve mali problemlerini saymak mümkündür. İİBK aynı zamanda sakat eski hükümlü gibi özel gruplara aracılık yapmada sınırlı kalmıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde işe yerleştirmelerin %68'i kamu ve %35'i özel bürolar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu kurumları vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin aracılık faaliyetlerinde etkin olurken vasıflı işçilerin istihdamında yetersiz kalmıştır. Böylelikle 1980'li yılların ikinci yarısından sonra Özel İstihdam Büroları vasıflı işçiler için faaliyette bulunmaya başlamıştır. Bu bürolar öncelikle danışmanlık şirketi adıyla kurulmaya başlamıştır. Kuruluş yıllarında üst düzey yöneticilere hizmet verirken daha sonra diğer meslek dallarına da hizmet sunmaya yönelmiştir. 1973 yılında yaşanan ekonomik krizle meydana gelen işsizlik sebebi ile piyasadaki talebin azalması İİBK' nın fonksiyonunu azaltan bir durum meydana getirmiştir. Yaklaşık 50 yıl boyunca İİBK piyasanın ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu nedenle 1996-2000 yılları arasında 7. Beş Yıllık Kalkınma Planında İİBK' nın yeniden İŞKUR' un etkili bir şekilde faaliyet gösteremediği noktalarda devreye girecektir. Bu yönetmeliğin

uygulanması için ÖİB Tebliğı çıkarılmıştır. 2000'li yıllardan sonra aktif olarak faaliyetini sürdüren Özel İstihdam Bürolarının sayıları her geçen gün artmaktadır. Bu büroların İŞKUR' a rakip olması değil de eksikleri tamamlayacağı düşünülmelidir [58].

### 2.15. Özel İstihdam Bürolarının Önemini Artıran Etkenler

Ekonomik durumdan en çok etkilenen kuruluşlar Özel İstihdam Bürolarıdır. Bu büroların gelişmesi piyasadaki arz ve talebin artış ve azalışlarına göre değişiklik göstermektedir. Ekonomideki gelişim özel istihdam bürolarının rakamlarıyla gözle görülür şekilde ortaya konulmaktadır. Ücretli istihdam büroları piyasada önemli bir yere sahiptir. İçerisinde birçok uluslararası kurumu ve bu kurumların temsilcilerini barındıran 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin değerlendirilmesi için kurulan kurum Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu'dur. Bu konfederasyonun amacı Özel İstihdam Bürolarının çıkarlarını korumak ve gelişimine katkı sağlamaktır. Uluslararası çalışma örgütü 96 sayılı sözleşmede değişiklikler yapmak yerine 181 sayılı sözleşmeyi getirmiştir [25].

#### 2.15.1. Esneklik İhtiyacı

Özel İstihdam Bürolarının gelişmesindeki en önemli etkiyi yapan esneklik arayışı ve esneklik ihtiyacı olmuştur. Küresel ekonominin hakim olduğu dünyada başarılı olmanın şartı esnek çalışmaya dayanmaktadır. Eskide olduğu gibi günde 24 saat ve haftada 7 gün çalışmanın yerini daha esnek zaman kavramı almaya başlamıştır. Bu gelişme ile birlikte toplu pazarlıktan bireysel pazarlığa geçiş aşamaları, saatlerin azaltılması, ücret görüşmelerindeki değişimler gündeme gelmeye başlamıştır. Esnek çalışma ile birlikte işçilerin güvenlikleri göz ardı edilmemelidir. Esneklik konusu başlangıçta çalışanlar için istismar olarak görülürken ilerleyen süreçte iş ve özel hayat arasındaki bağlantının sağlıklı bir şekilde kurulması için bir araç olduğu görülmeye başlanmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü sosyal dışlanmayı, dışdakiler, diğerleri gibi kavramlarla ifade edip grup oluşturmuştur. Bu grubun üyeleri kadınlar, gençler ve yaşlılardır. Bu grupları işgücü piyasasına katmak Özel İstihdam Bürolarının amacıdır [25].

#### 2.15.2. Hizmet Sektöründe Genişleme

Teknolojik gelişmeler beraberinde mal ve hizmetlerindeki çeşitliliği getirmiş ve sektörün genişlemesine sebep olmuştur. Ekonomik rekabette geride kalmamak için istihdam edeceği personelleri yavaş yavaş eğitmenin karlı olmadığını onun yerine çalışanları Özel İstihdam Büroları yoluyla temin etme yoluna gitmişlerdir. Bu bürolar sadece iş aracılığı yapmayı, piyasadaki talebi yüksek tutmak için de nitelikli insan yetiştirmeyi amaç edinmiştir [25].

### 2.15.3. Üretim ve İşgücü Maliyetlerini Azaltma İsteği

Rekabet üstünlüğünü elde tutabilmek için işletmeler ana faaliyeti kendileri yapmakta ve ikinci öneme sahip olan işleri ise alt işverene vermektedir. İşleri alanında uzman kişilere yaptırmak iş verimini artırmaktadır. Bu sırada devreye Özel İstihdam Büroları girmektedir. İşletmelerin; yemek, güvenlik, temizlik, haberleşme gibi işlerini başka bürolar yapmaktadır. Bu noktada Özel İstihdam Büroları düşük maliyetle yüksek kalite sunmayı hedeflemektedir. Ücretli işçi bulma ve yönetici araştırma büroları işbaşında eğitim yerine işe hemen ayak uydurabilecek büroları tercih etmiştir [25].

### 2.15.4. İşletmelerin Örgüt Modelinde Değişmeler

Örgüt modeline göre firmalar Taylorizmin olumsuz yönlerini ele alarak inisiyatif kullanma eğitimi üzerinde durmuştur. İşletmelerde böylelikle personel ve insan kaynakları bölümleri kurulmaya başlanmıştır. Özel İstihdam Büroları ise bu bölümlerle işbirliği yaparak iş bulma konusunda yardım etmektedir [25].

### 2.15.5. Devletin Rolündeki Değişme

Gelişmekte olan ülkeler Dünya Bankası'nın hakim olduğu dönemde kamu harcamalarını azaltarak özel kuruluşlara yer vermektedir. Bu dönemde devlet tekel özelliğini terk ederek yeni arayışlar içine girmeye başlamıştır. Bu gelişmelerin yasalara yansması bu büroların gelişmesinin önünü açmıştır. Yeniden yapılanma ile birlikte kamu harcamaları yerine özel bürolara ağırlık verilmesi bu büroların önemini artırmıştır [25].

### 2.15.6. İşsizlikte Görülen Hızlı Artış

İşsizlik olgusu gelişmiş ülkelerinde büyük bir problemdir. İşsizliği azaltmak amacıyla birçok ülkede işsiz olanlara eğitim, danışmanlık gibi hizmetler sunmak ve bu büroların gelişmesi ve yaygınlaşması için tedbir almaya faaliyetleri başlamıştır. Her geçen gün artan işsizliğin önüne geçmek için Özel İstihdam Bürolarından faydalanma yoluna gidilmektedir [25].

### 2.15.7. Özel İstihdam Bürolarının Sayılarındaki Artış

Esnek üretime geçilmesi ile Özel İstihdam Bürolarının sayılarında artış yaşanmaya başlanmıştır. Özel İstihdam Büroları, piyasadaki rekabet nedeni ile örgütlenme içerisinde olmuştur. ABD'de ve Avrupa'da sanayileşen işletmeler özelleştirme yoluyla yatırım yaparken bu bürolardan

faydalanılmaya devam edilmiştir. Böylelikle Özel İstihdam Büroları yeni pazar haline gelmektedir [25].

### **2.15.8. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılanması**

Kamu istihdam kurumları rakipsiz bir şekilde hizmet vermenin avantajlarından faydalanmasına karşın hiçbir zaman özel büroların gelişmesine engel olmamıştır. Özel İstihdam Büroları öncelikli olarak sakat, eski hükümlü gibi özel gruplara öncelik verip üst düzey yöneticileri vasıflı işgücüne yerleştirme işini özel firmalara vermiştir. Özel İstihdam Bürolarına, aynı zamanda uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için geniş imkanlar verilmiştir [25].

### **2.15.9. Özel İstihdam Bürolarının Yeni Hizmetler Arz Etmesi**

Özel İstihdam Büroları aktif pazarlama tekniklerine sahip olduğundan dolayı sayıları hızlıca artmaktadır. Bu hizmetler daha önce piyasada var olmayan hizmetlerdir. Personel kiralama bürolarının hizmetleri bunun en güzel örneğidir. Personel kiralama bürolar grubu özel girişimcinin tasarımı sonucudur. İşgücü piyasasına yeni hizmetler girdikten sonra birçok işletme tarafından avantajları ve yararları değerlendirilmeye başlanmaktadır [25].

### **2.15.10. Çalışanların Vasıflarının Değişmesi İhtiyacı**

Teknolojideki gelişmeler ile birlikte küreselleşme sürecinde hizmet sektöründe ve mal çeşitliliğinde gelişmeler yaşanmıştır. Ekonomi arttıkça işgücünde vasıflı kesime olan ihtiyaçta artmaktadır. Burada adaptasyon ön plana çıkmakta ve Özel İstihdam Bürolarına olan önem artmaktadır. Bu bürolar kamu istihdam kurumlarından farklı olarak piyasanın ihtiyaçlarına karşı daha hızlı hareket edip işe uygun işçi temin etme konusunda etkin çalışmaktadır [25].

## **2.16. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Geçici İş İlişkisinin Değerlendirilmesi**

### **2.16.1. Geçici İş İlişkisi**

İşgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar ile birlikte yaşanan krizler, artan rekabet koşulları ve çevresel faktörlerin sebebiyle iş görenler açısından olumsuz koşullara yol açmaktadır. Bunun sebebi ise işverenlerin esnekliğe duyduğu ihtiyaçtır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu ihtiyaç doğrultusunda yeni esneklik modellerine gereksinim duymuştur. Geçici iş ilişkisi ise bu esneklik biçimlerinden biridir. Geçici iş ilişkisi sadece işverenin istihdam ettiği kişilerle değil, geçici işçilerle de karşılanabilmektedir. Ortaya çıkan işgücü fazlasını gidermek amacıyla işveren geçici işçi istihdam



edebilir. İşyerinde meydana gelen hastalık, doğum izinleri, mevsimsel işler, arıza gibi durumlar için de geçici işçi çalıştırabilmektedir [59].

Geçici iş ilişkisi iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Öncelikli olarak, bir işçinin geçici bir ihtiyaç için ve gönderene işveren tarafından meslek haline getirilmemiş şekilde başka işverene ödünç verilmesidir. Alman hukukunda bu duruma “gerçek geçici (ödünç) iş ilişkisi- meslek edinilmemiş biçimde geçici iş ilişkisi” denir. Geçici ilişkinin ikinci türü ise işçiyle en başta işverene geçici süreliğine vermek için sözleşme yapılmasıdır. Bu ilişki ise “gerçek olmayan geçici iş ilişkisi-meslek edinilmiş biçimde geçici iş ilişkisi” adı verilmektedir [60].

1960’lı yıllardan sonra ülkemizde ortaya çıkmaya başlayan geçici iş ilişkisi yasal dayanağını 4857 sayılı kanunla 2003 yılında oturtmuştur. 4857 sayılı kanunla yalnızca gerçek manada geçici iş ilişkisine yer verilmiş, mesleki faaliyet olarak geçici ilişki yer almamıştır.

### 2.16.2. Geçici İş İlişkisinin Tanımı ve Unsurları

Geçici iş ilişkisi kavramına 4857 sayılı kanunun 7. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre geçici iş ilişkisi bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olan işçinin onayı ile birlikte çalışma faaliyetini gerçekleştirmek için geçici süreliğine başka bir işverene verilmesidir. Geçici ilişki sürecinde işçi başka bir işverenin himayesine çalışmaya giden işçi kendi işverenin nam ve hesabına çalışırsa burada geçici iş ilişkisinden söz edilemez [61].

Bu ilişkinin kurulabilmesi için her şeyden önce arada bir iş sözleşmesi olması gerekmektedir. Eğer arada mevcut bir sözleşme yoksa bu geçici iş ilişkisi kurulamaz. Aynı zamanda geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı yerler 4857 sayılı kanunun 4. maddesinde sayılan istisnalar içinde geçerlidir.

Kanunun 7. maddesinde yer alan ibareye göre işveren, işçinin iş görme edimini gerçekleştirebilmesi adına işçinin geçici iş ilişkisi için yazılı rızasını almak zorundadır. Bunu yaparken devir sırasında yazılı olarak yapması yasa gereği şarttır. Bu yönde işçinin izni önceden alınabileceği mümkün olsa da, en uygun devir anında rızasının alınması gerektirir. İşçinin rızası alındıktan sonra geçici iş ilişkisinin bazı şartları sağlaması gerekmektedir [62].

Başka bir işyerine devredilecek işçinin yalnızca aynı holding ve şirketler topluluğunda bulunan bir işyerine devirde veya eski işine benzer bir işte çalıştırılma zorunluluğu vardır. Bu şartlara uygun bir şekilde işçi kendi işinden farklı bir işte çalıştırılabilir. Eğer aynı holding ve şirketler topluluğuna ait bir işyeri değilse devredilen işçi yalnızca kendi işine benzer işte çalıştırılabilir. Örneğin; asıl işyerinde personel işlerinde çalışan bir işçi geçici işçi olarak görevlendirildiği işyerinde personel işleri veya buna benzer bir işte çalıştırılabilir. Geçici iş ilişkisi için işçiden yazılı izin alındıktan sonra asıl ve geçici işverenin kendi aralarında da bir sözleşme yapmaları gerekir. Bu sözleşmede, geçici işçinin kendi asıl işyerinde ve geçici olarak çalışacağı işyerindeki işin şartları ve durumu ortaya konulmalıdır. Geçici iş ilişkisinde diğer önemli husus ise bu ilişkinin ihtiyaç

giderilinceye kadar sürmesidir. Yani geçici bir süre devam etmesi gerekmektedir. İş kanununda geçici iş ilişkisi için sekiz ayı geçmemek üzere ve gerekli görüldüğü durumlarda ise en fazla 2 defa yenilenebileceği belirtilmiştir [63].

### 2.16.3. Geçici İş İlişkisinin Hükümleri

#### 2.16.3.1. Geçici İş İlişkisinde Asıl İşverenin Hak ve Yükümlülüğü

Geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra asıl işverenin sorumluluğu sona ermez. İşverenin sorumluluğu aynen devam eder ama bu iş ilişkisi başladıktan sonra taşıdığı hak ve yükümlülüğünün devam edeceği 4857 sayılı kanunun 7. maddesinin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Bu maddeye ek olarak iş ilişkisi kurulduktan itibaren geçici işveren geçici işçinin ücretini ödemediği durumlarda asıl işverenin ödenmeyen ücret için asıl işverenle birlikte geçici işverene ek garanti sağlama zorunluluğu getirilmiştir. Burada her iki işveren müteselsil sorumludur. İşçi alamadığı ücretini ayrı ayrı her iki işverenden isteyebileceği gibi ikisinden de isteyebilir. Geçici işveren ücreti kendi ödemediği takdirde asıl işverene rücuda bulunabilir. Yalnızca geçici işverenin ücret sorumluluğu geçici işçinin çalıştığı süre içerisinde geçerlidir. Ödenmeyen ücretler için geçici işveren hukuki sorumluluğa sahip iken asıl işveren cezai sorumluluğa sahiptir. Diğer bir önemli husus ise ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini hangi işverenin ödeyeceği konusudur. Bu çalışmalarını geçici işveren yaptırrsa bile ücret sorumluluğu yine asıl işverenedir. Fazla çalışmanın karşılığında ücreti ise iki işveren birlikte öder. Çünkü geçici işçi geçici işverenin talimatı doğrultusunda fazla çalışmayı yapmıştır [64].

Geçici işçinin sigorta primini ödemekle sorumlu olan asıl işverendir. 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici işverenin sigorta primini ödeme konusunda asıl işverenle birlikte sorumlu olacağını belirtmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre asıl işverenin belge ve bildirge verme sorumluluğu da mevcuttur. 506 sayılı kanunun 79. maddesine göre işverenin sigortalıyı geçici iş ilişkisi için devretmesi halinde, devir alan işveren iş ilişkisi süresince gerekli belgeleri kuruma vermek için işverenle birlikte sorumludur. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinden her iki işverende sorumludur. Gerekli olan bu belgeler aylık prim bildirgesi ve dört aylık prim belgesidir. Sorumluluğunu yerine getirmeyen iki işveren için de 506 sayılı kanunda idari para cezasına çarptırılacağı hükmüne yer verilmiştir [64].

Sosyal sigortalar kanunu genelgesinde yer alan diğer bir bilgiye göre geçici iş ilişkisi için sigortalı işçiyi devralan işveren iş ilişkisi süresince prim belgelerini 1 aylık süre zarfında asıl işverene ait olan tescilli işyerinden sosyal güvenlik kurumuna vermelidir. Gerekli prim belgelerinin verilmesinden yine geçici işveren asıl işverenle birlikte sorumludur. Üzerinde durulması gereken husus ise asıl işveren, geçici olarak işçisini devrettiği işverenin adını, soyadını, adresini ve aralarındaki sözleşme ile birlikte 1 ay içinde gerekli bölüme yazılı olarak bildirmelidir [64].

Geçici işçinin iş sözleşmesi ile ilgili hak ve yetkileri asıl işverene aittir. Geçici işveren işçinin sürekli işvereni ile arasındaki ilişkiye karışamaz. Ancak bazı zamanlarda geçici işveren fesih hakkını kullanabilmektedir. Bu durumda iki önemli husus karşımıza çıkmaktadır. Öncelikle iş kanununun 18. maddesine göre otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerinde ve en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin belirsiz süreli olan sözleşmesini feshedecek olan işveren işçinin, işletmenin veya işin gerekliliğinden dolayı geçerli bir sebebi olması gerektiği hükmüne bağlanmıştır. Bu nedenle asıl işveren, geçici işverenin işyerinde var olan sebeplerle feshedemeyecektir. Asıl işverenin bu hakkı kullanabilmesi için kendi işyerinde olması gerekmektedir. Haklı nedenle fesih hallerine kanunumuzun 25. maddesinde yer verilmiştir. 25. maddenin 2. bendinde yer alan ahlak ve iyi niyet halleri fesih için önemli bir sebep teşkil etmektedir. Geçici işçi asıl işverene nasıl sadakatli ve dürüstse aynı şekilde geçici işverene de aynı şekilde davranma yükümlülüğü vardır. Bu şartlara aykırı bir davranış sergileyen işçinin sözleşmesini asıl işveren feshetme hakkına sahiptir. Bu sebepten dolayı geçici işçi kanunda belirtilen kurallara uymakla yükümlüdür yoksa hem asıl işveren hem de geçici işverene haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır [64].

### 2.16.3.2. Geçici İş İlişkisinde Geçici İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü

Geçici işçi ve geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi olmasa da geçici işverene bazı sorumluluklar düşmektedir. Geçici işçi iş ilişkisi süresince geçici işverenin himayesi altında olduğu için işveren işçiye talimat verme yetkisine sahiptir. Ayrıca, asıl işverenin talimat verme hakkı vardır. Ama iş edimi geçici işverenin işyerinde olacağı için bu yetkinin çoğunluğu geçici işverenedir.

Geçici işveren çalıştırdığı geçici işçiye işyerinde çalışan diğer işçilerinden farklı bir tutum sergilememelidir. İşe giriş çıkış ve çalışma süreleri gibi konularda bütün çalışanlara aynı muameleyi yapmalıdır. Ücret ödeme sorumluluğu asıl işverenedir ama bu geçici işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bazı durumlarda bu yükümlülük geçici işverene de bırakılabilir ama bu durum işçinin iş sözleşmesinden doğan kıdem tazminatı, ihbar gibi hakları geçici iş ilişkisi süresi boyunca geçici işvereni bağlamaktadır [60].

İş kanunumuzun 7. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen önemli bir nokta ise işçiyi gözetme borcundan aslen hangi işverenin sorumlu olduğudur. Bu durumda iki farklı bakış açısıyla konuya bakılmıştır. Birincisi; geçici iş ilişkisinin geçici işverenin himayesi ve kontrolü altında olduğu için sorumluluğun geçici işverende olduğudur. İkincisi ise sorumluluğun asıl işverende olduğudur. Kanaatimizce bu sorumluluk geçici işverenedir. Çünkü bu ilişki süresince geçici işverenin denetimi altında çalışmaktadır. Ancak gözetim borcunu yerine getirmediğinde her iki işveren birlikte sorumludur. Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici işverene düşen bir diğer görev ise geçici işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim hizmeti sunmasıdır. Bu konu ile ilgili 15.05.2004 yılında çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelik işçiyi

koruma, gözetme ve bilgilendirme ile ilgili hükümler içermektedir. Burada da yükümlülüğün öncelikli olarak geçici işverende olduğu belirtilmiştir [65].

### 2.16.3.3. Geçici İşçinin Hak ve Yükümlülükleri

Geçici işçi, geçici işverene karşı işin görülmesini ifa etmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük iş sözleşmesine dayanmaktadır. Geçici işçi, işverenin vermiş olduğu emir ve talimatlara uymak zorundadır. Geçici işçinin, ifa borcuna ek olarak sadakat borcu, özen borcu, rekabet etmeme borcu da vardır. Geçici işçinin herhangi bir kusuru bulunmadan üçüncü kişilere verdiği zararı kimin tazmin edeceği önemli bir konudur. Burada sorumlu yine geçici işverendir. Çünkü geçici işçi asıl işverenin yardımcısı değildir. Kendi nam ve hesabına işini ifa etmektedir. Bu nedenle geçici işverenle üçüncü kişi arasında bir sözleşme mevcut ise bunun sorumluluğu geçici işverendedir [63].

Geçici işveren ve asıl işveren ücret ödemediği durumda işçi çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Her iki işverenin davranışları işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Örneğin işverenin geçici işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmesi işçiye haklı fesih hakkı doğurur. Konuya toplu iş hukuku tarafından bakacak olursak geçici işçinin asıl işvereniyle arasında iş sözleşmesi olduğu için işyerinin bağlı olduğu sendikaya üye olabilmektedir. Fakat geçici işvereniyle arasında herhangi bir sözleşme olmadığından toplu sözleşme kapsamında değildir. Bu yüzden sosyal yardımlardan faydalanamamakta ama işverenin yönetim hakkıyla ilgili olan ücretlere hak kazanmaktadır.

Geçici işçiyi ilgilendiren bir önemli konuda grev uygulamasıdır. Geçici işverenin işyerinde çalıştığı sırada işyerinde grev veya lokavt mevcut ise o sırada geçici işçi çalıştırılmaz. Bu durumda asıl işveren geçici işçiyi kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. Geçici işverenin geçici işçi çalıştırmamasının sebebi geçici işçi çalıştırarak grevi etkisiz hale getirmenin önüne geçilmesidir. Asıl işverenin işyerinde grev uygulaması olduğunda geçici işçinin durumuna yer verilmemiştir. Fakat bazı doktrinlerde bu konu ele alınmıştır. Bu durumda işçi geçici işverenin himayesi altında çalıştığı için asıl işverenin bulunduğu işyerindeki greve katılmasının uygun olmayacağı ileri sürülmüştür. Bu durumun aksini ispat eden görüşlerde mevcuttur. Geçici işçinin asıl işverenin işyerinde sendika temsilcisi olmasına sendika kanununun 34. maddesine göre hiçbir engel bulunmamaktadır [65].

### 2.16.4. Geçici İşçinin Süresi ve Yenilenmesi

4857 sayılı iş kanununun 7. maddesinde geçici iş ilişkisinin mevsimlik ve dönemlik işler hariç 8 ayı geçmemek üzere ve gerektiğinde iki defa tekrarlanabileceği belirtilmiştir. Mevsimlik ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmadan ve askerlik görevi süresince ise görev devam ettiği sürece tekrarlanabilmektedir. Geçici iş ilişkisi çağrı üzerine ve kısmi süreli çalışma esasına dayanabilir [61].



### 2.16.5. Geçici İş İlişkisinin Yasak Olduğu Haller

Geçici iş ilişkisinin yasak olduğu iki durum mevcuttur. Bunlardan ilki grev ve lokavt uygulama aşamasında geçici işveren işçiyi işyerinde çalıştıramaz. İkinci durum ise toplu işçi çıkarmanın mevcut olduğu işyerinde sekiz ay içinde toplu çıkarma söz konusu ise geçici iş ilişkisi kurulamaz [64].

### 2.16.6. Geçici İş İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi

İş kanununa göre geçici işveren işçiye talimat verme ve ona sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli olan eğitimleri vermekle görevlidir. Bu madde yalnızca eğitim verme görevinden bahsetse de eğitimin yanında sağlık ve güvenlik gibi önlemlerin alınması ve bunlara uyulması gibi görevleri de içermektedir. İşveren bu yükümlülüğünü işçiyi kısa süreli çalıştırdığı için ihmal etmemelidir. Bu nedenle Avrupa birliği geçici çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için 91/383 numaralı yönerge çıkarmıştır. Avrupa birliğine uyum sağlamak adına ülkemizde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için bir yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Bundan dolayı “geçici veya belirli süreli işlerde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelik” çıkarılmıştır [65].

Bu yönetmelik geçici işverene kendi işçileri ve geçici çalışan işçilere eşit muamele yapması gerektiği yükümlülüğünü getirmiştir. Geçici işçilerin korunması adına bu yönetmelik asıl işveren ve geçici işveren arasında bilgilendirme hükmüne yer vermiştir. Bu konuda geçici işverenin asıl işverene yapılan iş için mesleki bilgi ve yetenek ile işin özelliğini anlatma zorunluluğu getirilmiştir. Bu bilgilendirme sayesinde iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun işe uygun işçi yönlendirmesi yapılmış olacaktır. Bu uygulamanın amacı geçici işçinin sağlık ve güvenliği açısından uygun özelliklere sahip olup olmadığının tespit edilmesidir [60].

Geçici işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmak için veya işyeri hekimi çalıştırması gibi sorumluluklarında geçici işçilerin sayısı dikkate alınmaz. Bu sebeple geçici işçilerin geçici işverenin işçisi olarak kabul edilmemesinin sebebi geçici işçi ile işvereni arasında iş sözleşmesi bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

### 2.17. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Güvenceli Esneklik Kavramı

İngilizcede flexicurity olarak bilinen güvenceli esneklik kavramı esneklik (flexibility) ve güvence (security) gibi iki kelimenin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Bu kavram ilk olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir. AB ülkelerinde ise istihdam sorunlarına bir çözüm olarak görülmüştür. Bu uygulama Türkiye ‘de ise 4857 sayılı iş kanununun 9. maddesinde “Taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.” cümlesi ile yer almaktadır. Bu maddeyle birlikte esnek istihdam şeklinin

düzenlenmesi tarafların karşılıklı anlaşmasına bırakılmıştır. Bu kavram Türkiye’de ilk olarak 1995 yılı geçiş programında gündeme gelmiştir. Daha sonra ise 7. Beş yıllık kalkınma planında ilke olarak kabul edilmiştir. 8. Beş yıllık kalkınma planı öncesinde ise bu esnekleştirmelerin toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde olması gerektiği savunulmuştur. 9. Kalkınma planında ise sosyal güvenlik sistemiyle esneklik ilişkisinin kurulması öngörülmüştür [66].

Ekonomik ve sosyal hayatın değişmesi ile birlikte istihdamı ve işgücüne olan katılımı artırmak için ortaya çıkan bir modeldir. Bu modelde kayıt dışılığı azaltmak amaçlanmaktadır. Birçok işgücünün kayıt altına alınmadığı ve sosyal güvencesi olmayan bir kesim için önemli bir adım olarak görülmektedir. Güvenceli esneklik AB’ye uyum süreci açısından önemli bir paya sahiptir [67].

Kayıt dışı istihdam Türkiye’nin zayıf noktalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin bu kayıt dışılığın önüne geçememesi güvenceli esneklik kavramının önünde büyük bir engeldir. Bu kayıt dışılıkla birlikte Türkiye’de işgücü piyasasında bir esnekleşmenin var olduğuna dikkat çekilmelidir. Fakat bunu güvenceli esneklik olarak algılamak mümkün görülmemektedir. Ekonominin yaşamış olduğu dalgalanmalar işsiz olan işgücüne bir alternatif olarak görülmekte buda güvencesiz esnekliği doğurmaktadır [68].

Ülkemizde işçi ve işveren arasındaki sosyal diyalogun oturmaması güvenceli esneklik kavramının oturmasının önünde büyük bir engeldir. Bundan dolayı işçilerin sosyal haklarını talep edememesi gerçeğini ortaya koymaktadır. İşçilerin pazarlık gücünün zayıflaması da güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini engellemektedir [66].

Esneklik küreselleşme sürecinde işsizliğin önüne geçilmek ve AB’ye uyum sağlamak adına bir basamak olarak görülmektedir. Güvenceli esneklik kavramının ülkemizde oturmamasının sebepleri arasında eğitim düzeyi, rakamları ve işçi işveren arasındaki ikili ilişkilerin sağlam olmayışdır.

Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı’nda (UİS) kadınlara yüklenen görevler hakkında düşüncelerini dile getirmiştir. KEİG, bu stratejinin istihdamı artırmaktan ziyade piyasadaki maliyetleri düşürmek ve esnek istihdamı yaygınlaştırmayı hedeflediğini belirtmiştir. Bu istihdam politikalarını “güvenceli esneklik” yerine “esnek güvence” olarak adlandırmanın daha isabetli olduğunu dile getirmiştir [69].

Güvence kavramı insanlar için temel bir gereksinimdir. Özgürlük için güvence temel şarttır. Güvencesizlik ise haksızlık ve eşitsizlikten meydana gelmektedir. İstihdam yapısının değişmesiyle aynı ücret düzeyinden daha fazla çalışılması gerektiği, ücret artışı olmaması gibi durumları sıralayabiliriz. Bireyin hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan gelir seviyesi güvencesizliğin bir dalını oluşturmaktadır. İşsiz kaldığı durumlarda da iş bulma güçlüğü güvencesizliğin yansımasıdır [70].

İş sağlığı ve güvenliği alma yükümlülüğü işverendedir. Esneklik kavramıyla işveren borçlarını birlikte bağdaştırmak mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları esnemeyen katı hükümlerle düzenlenmek zorundadır. Bundan dolayı iş sağlığı ve güvenliği alanında esnekliği

tartışmak alanın doğasına aykırıdır. Esneklik kavramı işçinin korunmasını yok eden düzenleme ve uygulamaları meşrulaştıran bir kavramdır. Başına “güvence” sıfatı getirilse bile işçinin korunmasını ortadan kaldırıp, işverenin işgücü üzerindeki denetimini az maliyetle üst seviyelere çıkartmayı amaçlamaktadır. Esnek çalışma yöntemi işgücündeki denetimin artması, iddiaların aksine üretim sürecini demokratikleşmemesi, ücretlerin düşürülmesi, sosyal hakların azaltılması, istihdamı daraltıp örgütlenmeyi sekteye uğratması ve işçilerdeki kişilik bozuklukları gibi sonuçlara sebep olmuştur. Çağdaş esnek çalışma biçimi olarak sunulan bu uygulamada kiralık işçi, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, telafi çalışması gibi olaylar doruk noktasına ulaşmıştır [65].

### 2.17.1. Özel İstihdam Büroları ve Emeğin Esnekleşmesi

Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla çalıştırılan işçiye geçici işçi denir. Kamuoyunda, bu kavrama kısaca işçi kiralama denilmektedir. İşçileri kiralayan işverenlerin tek sorumlulukları, İşçilerin çalışırken ödenmeyen en fazla üç aylık ücreti kadardır. Kiralanan işçilerin kıdem, ihbar, yıllık izin ücreti gibi alacaklarından kiralayan işveren sorumlu olmamaktadır [71].

Özel İstihdam Bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilerek çalışma yaşamının esnekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu esnekleşme olgusunu dört ana kategoriye ayırmak mümkündür. Kıdem tazminatı hakkının kaldırılması, asıl işçilerin kolay biçimde taşeronla verilmesinin önünün açılması, Özel İstihdam Bürolarına geçici iş ilişkisi kurma izni verilmesi ve sonuncu olarak esnek ve güvencesiz istihdam şekillerinin (evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma, geçici iş sözleşmeleri) yaygınlaşmasıdır. Bu nedenle uygulamayı kural dışı, güvencesiz ve esnek istihdam şekillerini kural haline getiren, işverenlerin işten çıkarma maliyetlerini azaltmayı, istihdam rejimini bir bütün halinde ve sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda yeniden dizayn etmeyi hedefleyen bir çerçeve halinde ele almak gerekmektedir. Özel İstihdam Büroları ile birlikte işçi kiralama uygulamasına izin verilen ülkelerde, istihdam biçiminin çalışanların güvencesiz, daha düşük ücretle ve kötü çalışma şartları ile sendikal haklardan yoksun şekilde çalıştırılmasına sebep olduğu gözler önüne koyulmaktadır [72].

### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

#### 3.1. Çalışma Hakkında Genel Bilgi

Bu tez çalışması mevcut durum analizi hedefleyen bir çalışma olup, üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada konuyla ilgili araştırma yapılmış ve veri temin edilmeye çalışılmıştır. İkinci aşamada Türkiye’deki özel istihdam bürolarının faaliyetleri incelenmeye çalışılmıştır. Son aşamada ise Antalya ilinde bulunan Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR’un karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılmıştır. Karşılaştırma eşliğinde mevcut veriler ile birlikte SWOT analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada Antalya’da bulunan Özel İstihdam Büroları ve İş Kurumunun faaliyetlerine yönelik ayrıntılı bir araştırma yapılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Antalya ile ilgili resmi istatistiki veriler ve faaliyet raporları elde edilmiştir. Antalya’da bulunan Özel İstihdam Bürolarının ve İŞKUR’un işgücü piyasasındaki etkinliği ve faaliyetleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Elde edilen veriler yıllar itibari ile sınıflandırılarak tablolara aktarılmıştır. Daha sonra yapılan araştırmaya ve elde edilen verilere dayalı olarak Antalya’daki işe yerleştirme kurumları için SWOT Analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada Özel İstihdam Büroları güncel bilgi paylaşımında bulunmadıkları için tablolarda geçmiş yıllar değerlendirilmeye alınmıştır. Başbakanlık İletişim Merkezinden (BİMER) Antalya iline ait Özel İstihdam Bürolarının işe yerleştirme verileri istenmiş, fakat gerekli veriler elde edilememiştir.

#### 3.2. Çalışmanın Amacı

Son yıllarda önemi hızla artan istihdam hizmetlerinin Antalya ilindeki faaliyetlerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca Antalya’da ki bu faaliyetlerin Türkiye’de ki çalışmalara kıyasla ne durumda olduğunu görebilmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

İŞKUR VE ÖİB’lerin istihdama nasıl katkı sağladığının tespit edilmesi adına hazırlanan bu çalışmanın amacı Antalya ilindeki Özel İstihdam Bürolarının mevcut veriler eşliğinde incelenerek, büroların istihdam hizmeti sunmadaki yeterliliklerini incelemeye çalışmaktır.

Çalışmada ayrıca Antalya’da faaliyette bulunan Özel İstihdam Büroları ile Antalya İŞKUR İl Müdürlüğünün işe yerleştirme faaliyetleri bakımından işgücü piyasasındaki etkinliğini araştırmak amaçlanmıştır. İŞKUR ve Özel İstihdam Bürolarının yaptıkları işe yerleştirmelerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumlarına göre dağılımları hakkında 2004-2017 yıllarına ait verilerin toplanması ve bu veriler ışığında özel istihdam büroları ve kamu istihdam bürosunun çalışmalarının karşılaştırılması hedeflenmiştir.



## 4. BULGULAR

### 4.1. Antalya İlinde Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumundan elde edilen verilere göre Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri piyasadaki arz ve talebe göre hareketlilik göstermektedir. Bu nedenle bu bürolara yapılan başvurular o ildeki büroların etkinliğinin ve işlerliğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. İŞKUR'dan elde edilen 2017 verilerine göre Akdeniz Bölgesinde, Antalya ilinde 32, Adana ilinde 5, Mersin ilinde 1 özel istihdam bürosu mevcuttur [73].

Özel İstihdam Bürolarının Antalya'daki faaliyetlerini belirleyebilmek için İŞKUR'un verilerinden faydalanılmıştır. İŞKUR'dan sağlanan verilerin 2017 yılı itibari ile sınırlı olması ile birlikte yalnızca meslek, cinsiyet ve eğitim gruplarına ilişkin verilerin bulunması, Antalya ilinde bu büroların etkinliğinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

#### 4.1.1. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

İşgücü piyasasında meslek gruplarına göre dağılım arz ve talebi belirleyen yapısal bir özelliktir. Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarına yapılan başvurular ve dağılımlar büyük önem taşımaktadır. Tablo 4.1'de Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarına yapılan başvuruların meslek gruplarına göre dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 4.1.** 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları [73].

MESLEKLER	TOPLAM
Ağır Yük Kamyonu Ve Otobüs Sürücüleri	121
Aşçılar	11
Bahçıvanlar Ve Bitkisel Ürün Yetiştiricileri	2
Bina Sorumluları İle Temizlik Ve Bakım İşleri Sorumluları	434
Çocuk Bakım Hizmeti Veren Elemanlar Ve Öğretmen Yardımcıları	35
Demirciler, Alet Yapımcıları Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	1
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	5
Diğer Hizmet Müdürleri	1
Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2
Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	13
Diğer Satış Elemanları	2
Elektrikli Ekipman Kurulumcuları Ve Tamircileri	5
Ev, Otel Ve Bürolarda Çalışan Temizlikçiler Ve Yardımcılar	84
Finans İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	2
Fizik Ve Mühendislik Bilimleri Teknisyenleri	7
Garsonlar Ve Barmenler	350

**Tablo 4.1. (devamı)**

Genel Büro Elemanları	3
Hukuk, Sosyal Ve Din İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	3
İdari Ve Uzman Sekreterler	1
İş Hizmetleri Ve İdaresi İle İlgili Müdürler	3
İşlem Kontrol Teknikerleri	1
Klavye Kullanan Operatörler	1
Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	1
Kuaförler, Güzellik Uzmanları Ve İlgili Çalışanlar	2
Maden, İmalat Ve İnşaat Süpervizörleri	1
Mağaza, Dükkan Vb. Satış Elemanları	3
Malzeme Kayıtları Ve Taşımacılık İle İlgili Büro Elemanları	3
Mühendislik İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (Elektroteknoloji Mühendisleri Hariç)	7
Müşteri Danışma Elemanları	27
Sağlık Hizmetlerinde Kişisel Bakım Hizmeti Veren Elemanlar	215
Sağlık İle İlgili Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	131
Satış, Pazarlama Ve Halkla İlişkiler İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Satış, Pazarlama Ve İş Geliştirme İle İlgili Müdürler	4
Satış Ve Satın Alma Temsilcileri Ve Aracıları (Brokerler)	3
Sayısal İşlemler Yapan Büro Elemanları	3
Sosyal Ve Din İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Tekstil, Kürk Ve Deri Ürünleri Makine Operatörleri	1
Tıp Doktorları	1
Ulaştırma ve Depolama Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1
Yaratıcı Sanatçılar Ve Sahne Sanatçıları	49
Yaşam Bilimleri İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Yaşam Bilimleri Teknisyenleri Ve İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1
Yazılım Ve Uygulama Geliştiricileri Ve Analistleri	2
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	30
Yönetim İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	3
GENEL TOPLAM	1278

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi Antalya ilindeki Özel İstihdam Büroları meslek dallarına göre iş yerleştirme açısından çok geniş bir yelpazeye sahiptir. En çok istihdam sağlayan meslek grubu, bina sorumluları ile temizlik ve bakım işleri sorumlularıdır (434 kişi). Bu meslek grubunu, garsonlar, barmenler ve sağlık hizmetlerinde kişisel bakım hizmeti veren elemanlar takip etmektedir (350 kişi). Mevcut veriler istihdam edilen kişilerin beyaz yakalı olmadığını göstermektedir. İstihdamın çoğunu mavi yakalı meslek grupları oluşturmaktadır [73].

#### 4.1.2. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

İşe yerleştirmede eğitim düzeyi önemli olmakla birlikte, bu önem düzeyi istihdam edilen meslek grubuna göre farklılık göstermektedir. Tablo 4.2’de Antalya’da özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri görülmektedir.

**Tablo 4.2.** 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları [73].

ÖĞRENİM DURUMU	KİŞİ SAYISI
DOKTORA	0
YÜKSEK LİSANS	1
LİSANS	348
ÖNLİSANS	33
ORTAÖĞRETİM	620
İLKÖĞRETİM	183
DİĞER	93

Antalya ilinde işe yerleştirilenlerin ortaöğretim, lisans, ilköğretim sıralamasında yerleştiğini tablo 4.2’de görülmektedir. Mevcut duruma göre işe yerleştirilenlerin eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında lise ve altı eğitim düzeyine sahip birçok çalışan mevcuttur. Antalya’daki bu eğitim düzeyinin düşük olması piyasadaki talebin karşılanmasını zorlaştırmaktadır. Bu da yapısal işsizliğin önünü açmaktadır. Antalya ilindeki eğitim düzeyinin düşük olmasına rağmen piyasadaki talebin yüksek olmasının sebebi ildeki ekonominin canlı olması ve turizm sektöründeki gelişmişlikle açıklanmaktadır [73].

#### 4.1.3. Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Antalya’da Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilenlerin cinsiyet dağılımlarında açık bir farklılık görülmemektedir. Bu rakamlar kadınlarda 640 iken erkeklerde 638’dir.

Antalya ilinde Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilenlerde ilk sırayı kadınlar almaktadır. Antalya ilinde kadın işgücünün birinci sırada yer alması kadın istihdamına karşı çekimserliğin değişmeye başladığının bir göstergesidir. Avrupa Birliğine katılım ve istihdam stratejisine uyum süreci bakımından Antalya ilindeki kadın istihdamının fazla olması olumlu bir gelişme olarak yorumlanabilir [73].



## 4.2. Antalya İlinde Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri

İstihdamın sağlanması ve işsizliğin azaltılması istihdam politikalarına bağlı bir kavramdır. Bu kurumun amacı piyasadaki sorunlara çözüm bulmak, uzun vadede istihdamı artırmak ve işsizliğin önüne geçmektir. Kurum aynı zamanda iş arayanlar ile işçi arayanlara yönelik aktif ve pasif politikalarla hizmet sunmaktadır.

### 4.2.1. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımları

İşe yerleştirme hizmetlerindeki verimliliği ve etkinliği artırmak adına İŞKUR sektörel bazda gruplar oluşturmuştur. Bu servislerde çalışan personellerin her biri grubun içinde yer alan işyerleri ile ilişkilendirilmiş, hangi personel hangi işyerinden sorumlu olduğu ayrıştırılmıştır.

**Tablo 4.3** 2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımları [73].

MESLEKLER	ERKEK	KADIN	GENEL TOPLAM
Turizm Ve Otelcilik Elemanı	8654	3981	12635
Garson (Servis Elemanı)	1925	660	2585
Beden İşçisi (Genel)	1525	549	2074
Temizlik Görevlisi	519	1330	1849
Aşçı Yardımcısı	716	411	1127
Güvenlik Görevlisi	626	368	994
Aşçı	584	230	814
Satış Danışmanı/Uzmanı	303	259	562
Oda Görevlisi-Turizm	86	330	416
Bulaşıkçı (Stevard)	270	129	399

Tablo 4.3' ün verilerine bakıldığında Türkiye İş Kurumu tarafından en fazla işe yerleştirilen meslek grubu Turizm ve Otelcilik alanındadır. Antalya coğrafi konumu sebebi ile turistlerin ilgi odağı haline gelmiş bulunmaktadır. Bu bölgede otelcilik sektörü iş arayanlara iş imkanı sunmaktadır. Bu sıralamayı daha sonra Garsonluk meslek grubu izlemektedir [73].



#### 4.2.2. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

İşgücü piyasasının dağılımını belirleyen en önemli etkenlerden birisi eğitim faktörüdür. Eğitim düzeyi bir ülkenin kültürel seviyesinin tespit edilmesinde anahtar rol oynamaktadır. Antalya ili için İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri sınıflandırılmıştır.

**Tablo 4.4.** 2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları [73].

Doktora	2
Yüksek lisans	33
Lisans	2002
Önlisans	2317
Ortaöğretim	8717
İlköğretim	17994
Okuryazar	85
Okuryazar olmayan	85
Toplam	31235

Tablo 4.4'de Antalya'da İŞKUR tarafında işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri görülmektedir. 2017 yılında, Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne işe yerleştirilenlerin %58'i (17994 kişi) ilköğretim mezunudur. Bu verilere göre, 2017 yılında Antalya'da İŞKUR tarafından istihdam edilen kişilerin eğitim düzeylerinin genelde düşük olduğunu söylemek mümkündür [73].

#### 4.2.3. Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

İşgücü piyasasında işe alma ve işte yükselme süreçlerinde kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğinin ortaya çıktığının bir göstergesidir. Son yıllarda yapılan uygulamalarla bunların önüne geçilmeye çalışılmaktadır. 2017 yılında Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 31235 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilen 31235 kişinin 19938 tanesi erkek, 11297 tanesi ise kadındır. Mevcut rakamlara bakıldığında işe yerleştirilen kadın ve erkekler arasında çok büyük bir fark bulunmadığı görülmektedir. Günümüzde kadınların da erkekler ile birlikte istihdamda yer aldığı görülmektedir [73].

### 4.3. Antalya İlindeki Özel İstihdam Bürolarının ve İş Kurumunun Karşılaştırması

Antalya ilindeki Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR' un verilerine bakıldığında, toplam işe yerleştirme sayısı olarak İŞKUR 31235 kişi ile büyük fark attığı görülmektedir. Antalya'daki Özel İstihdam Büroları ise 2017 yılında 1278 kişi istihdam etmiştir. İstihdam edilenlerin 640 tanesi kadın iken 638 tanesi erkektir. Cinsiyet bakımından hemen hemen eşit bir çalışma yapısı vardır. Fakat iş bulma kurumundaki bu fark gözle görülür derecede fazladır. 19.938 erkek çalışanı ile 11.297 kadın çalışanın istihdamından erkek çalışanların sayısı kadınlara göre oldukça fazladır. Kamu kurumunda işe yerleştirme verilerinde erkek istihdamı fazla iken özel kurumlarda kadın çalışan sayıları fazladır.

Antalya'daki işe yerleştirilenlerin eğitim seviyelerine bakıldığında İŞKUR en çok ilköğretim mezunlarını işe yerleştirirken, Özel İstihdam Büroları ise en çok ortaöğretim mezunlarını istihdam etmiştir.

Antalya'da işe yerleştirilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı çok çeşitlilik göstermektedir. Özel İstihdam Büroları en fazla bina sorumlusu ile temizlik ve bakım işlerine çalışan yerleştirirken, İŞKUR ise konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerine en çok yerleştirme yapmıştır. Bu meslek grubuna ağırlık verilmesinin en önemli gerekçesi ise Antalya ilinin turizm sektörünün gözbebeği konumunda olmasıdır.

### 4.4. SWOT Analizi Kavramı

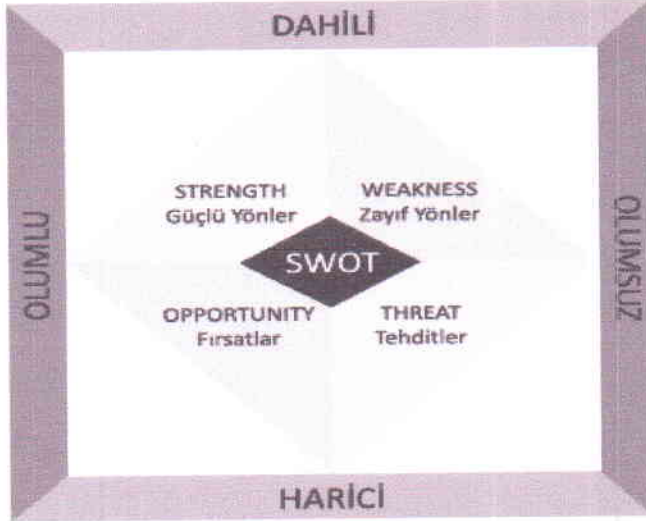
SWOT analizi işletmelerin içinde buldukları mevcut durumun iç ve dış etkenler ile analiz edilmesi ile ilgili bir yöntemdir. Buradaki dış etkenler fırsatlar ve tehditler, iç etkenler ise güçlü ve zayıf yönlerdir. SWOT kavramı; strengths (güçlü yanlar), weaknesses (zayıf yanlar), opportunities (fırsatlar) ve threats (tehditler) kelimelerinin baş harflerinden oluşmuştur. Bu analiz tekniği belirli bir bölgenin veya birimin büyümesi ile ilgili konulara odaklanmaktadır. Bu sebeple bu analiz tekniği başarıyı elde etme konusunda bir araç olarak görülmektedir. Bu analiz ileride olan faaliyetlerin güçlü yanlarını, fırsatlarla birleştirerek, tehditlerden uzak durarak zayıflıkların üstesinden gelmeye yardımcı olmaktadır. SWOT analizi sorunları belirlemek ve çözmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bu analizin iki faydası vardır. Birincisi mevcut durumu tespit etmek diğer faydası ise gelecekte gerçekleşme ihtimallerini tahmin edip ona göre tedbir almaktır [74].

SWOT kavramının açılımı ise aşağıdaki gibidir;

- S: STRENGTH (GÜÇLÜ YANLAR): İncelenen konunun güçlü yanlarının belirlenmesidir.
- W: WEAKNESSES (ZAYIF YÖNLER): İncelenen konunun güçsüz ve zayıf yönlerinin belirlenmesidir.

- O: OPPORTUNITİES (FIRSATLAR): İncelenen konunun sahip olduğu fırsatları belirlemektir.
- T: THREATS (TEHDİTLER): İncelenen konunun maruz kaldığı tehditleri belirlemektir.

SWOT analizindeki temel faktörler şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 4.1. SWOT analizinde temel faktörler [74].

#### 4.4.1. Antalya İlinde ki Özel İstihdam Bürolarının SWOT Analizi

##### 4.4.1.1. Güçlü Yanları

Antalya ilinde ki Özel İstihdam Bürolarının güçlü yanları şu şekilde sıralanmıştır;

- İşgücü piyasasında öngörülmeleyen talep artışları ve ihracata olan talep arttığında özel istihdam büroları geçici işçi çalıştırılabilecektir.

Antalya ilinde bulunan turizm potansiyeli dolayısıyla işgücü piyasasında dönemsellik olarak talep artışları olduğunda Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla kısa sürede işçi temin edilebilir. Aynı zamanda yılın belirli aylarında doğal koşullara bağlı olarak tarım alanlarında yapılan çalışmalar için mevsimlik işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da zamandan tasarruf ve geçici olarak avantaj olarak görülmektedir.

- Özel istihdam büroları iş olanaklarının yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamaktadır.

Özel İstihdam Bürosu birçok meslek grubunu içinde bulundurduğu için geniş bir yelpazeye sahiptir. Bu iş olanaklarının çalışanlar ile bir araya gelmesi için aracı görevi görmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte geniş kitleye hitap edebilmek için Özel İstihdam Bürosu iş arayan ile işçi arayanları bilgisayar ortamında buluşturma konusunda uzmanlaşmıştır. Bu yöntemin ilerleyen yıllarda geleneksel yöntemde hizmet sunan büroların yerini alacağı tahmin edilmektedir.

- Özel istihdam büroları beceri ve nitelikleri değerlendirmeden geçirerek uygun arz ve talebi buluşturmaktadır.

İş arayanların işe yerleştirilmek amacıyla büroya geldiklerinde özel istihdam bürosu, başvuran adayın kişisel özelliklerini veri tabanına kaydederek kişisel analiz yapmaktadır. Beceri ve yeteneklerini değerlendirerek süzgeçten geçirir. Kendine uygun iş olduğunda Özel İstihdam Bürosu işçiyi niteliklerine uygun işe yerleştirir.

- Özel İstihdam Bürolarının coğrafi konumun etkisi ile işgücünü turizme yönlendirmesidir.

İşgücü konusunda Antalya'ya oldukça talep vardır. Antalya ili turizm faaliyetleri konusunda Türkiye'de işgücünün büyük kısmına hitap etmektedir. Antalya'nın doğal ve kültürel çekiciliği dolayısıyla işgücü piyasasında her zaman işgücü arzı oluşmaktadır. Özel İstihdam Büroları bu noktada devreye girerek piyasadaki arz ve talebi bir araya getirmektedir.

- Özel İstihdam Büroları için Antalya'nın önemli coğrafi konuma sahip olmasıdır.

Antalya ili denize kıyısı olan bir kent olması dolayısıyla önemli turizm kentidir. Şehrin ekonomisinde en önemli yeri turizm alırken ardından ticaret ve sanayi sektörü gelmektedir. Bu da işgücünde önemli istihdam alanı açmaktadır.

Antalya ili doğal kültürel ve tabiat özelliklerinden dolayı başta kıyı turizmi olmak üzere kış turizmi, spor turizmi, yat turizmi, golf turizmi gibi imkanlara sahiptir. Bu mevcut imkanlar dolayısıyla kentte işgücü arzı oluşmaktadır. Böylelikle oluşan arzı karşılamak için de Özel İstihdam Bürosuna ihtiyaç duyulmaktadır.

- Her faaliyet için ayrı Özel İstihdam Büro çeşidinin olmasıdır.

İstihdam piyasasında Özel İstihdam Bürosu farklı görevler üstlendiği için çeşitli gruplara ayrılmıştır. Her grubunda kendi alt kategorisi mevcuttur. Bu sınıflandırmanın yapılmasının avantajı grupların nitelikleri göz önünde bulundurularak sınıflandırılmasıdır. Farklı çeşitlere ayrılan bu bürolar kendi alanları ile ilgileneceği için daha iyi hizmet sunabileceklerdir.

#### 4.4.1.2. Zayıf Yanları

Antalya ilinde ki Özel İstihdam Bürolarının zayıf yanları şu şekilde sıralanmıştır;

- Çalışanların işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır.

Çalışanların işsizlik sigortası haklarından yararlanabilmeleri için, işten ayrılmadan önce 120 gün ve son 3 yıl içerisinde ise 600 gün işsizlik sigortası primi ödemeleri gerekmektedir. Özel İstihdam Bürosunun, başvuruda bulunan adayları kısa süreli çalıştırdığı için işsizlik sigortası primini ödemesi mümkün değildir. Devletin burada düzenleyici olarak rol alması gerekmektedir.

- Çalışanların kıdem tazminatı haklarının olmamasıdır.

Çalışanlar kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmeleri için aynı işyerinde bir yıl fiilen çalışmış olması gerekmektedir. Kıdem tazminatı çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret



üzerinden hesaplanır. Özel İstihdam Bürosu aracılığı ile yerleşen işçilerin böyle bir yasal hakkı bulunmamaktadır. İstihdam eden işyeri işçiyi bir yıl ve üzeri sürede çalıştırdığında ona kıdem tazminatını vermekle sorumludur.

- Emeğin sermayeye olan maliyeti ucuzlamakta ve işler güvencesiz hale gelmektedir.

Küreselleşmeye bağlı olarak iş piyasalarında esnekleşme ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu esnekleşme olgusu işgücü piyasasında güvencesizlik sorununu beraberinde getirmiştir. Esneklikle birlikte çalışanlarda bu güvencenin sağlanması gerekmektedir. Esneklik ve güvence arasında bir bağ kurulması gerekmektedir. Küreselleşme aynı zamanda emeğin metalaşmasına da sebep olmuştur. İşverenler tam zamanlı ve uzun süre çalışan istihdam etmek yerine Özel İstihdam Bürosundan geçici olarak işçi alma yoluna gitmiştir. Bu yolla sermayenin maliyetini düşürmeyi amaçlamaktadırlar. Özel İstihdam Bürosu olarak bunu önlemek adına sabit bir ücret politikası uygulanması önerilmektedir.

- İletişim ve koordinasyon eksikliğinin olmasıdır.

Günümüzde son yıllarda pek çok olayın sebebi iletişim ve koordinasyon eksikliğidir. Bu durum, zaman zaman işgücü ve maddi kayıplara sebep olmaktadır. Özel İstihdam Büroları için de aynı sorun geçerlidir. Birçok sorun bürolar arası iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu sorunu aşabilmek için bürolar kendi aralarında koordinasyon sağlamalıdır.

- Çalışanların yıllık izin haklarının olmamasıdır.

4857 sayılı iş kanununun 53. maddesine göre çalışanların yıllık izin haklarından yararlanabilmeleri için o işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bir yılın altında süren işler için yıllık ücretli izin hakkı bulunmayacaktır. Yıllık ücretli izin süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

#### 4.4.1.3. Fırsatlar

Antalya ilinde ki Özel İstihdam Bürolarının fırsatları şu şekilde sıralanmıştır;

- Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarının büyük bir eksikliği doldurmaktadır.

Antalya turizm kenti olması sebebi ile her zaman işgücü potansiyeli olan bir şehirdir. Bu işgücünde ki eksikliği doldurmak adına Özel İstihdam Bürolarına büyük bir görev düşmektedir.

- Kamu kurumlarının yetersiz kaldığı durumlarda işgücünde işe yerleştirme faaliyetinde bulunmasıdır.

Özel İstihdam Bürolarının ortaya çıkış sebebi olarak işe yerleştirme faaliyetlerinde İŞKUR'un yetersiz kalması görülmektedir. İş Bulma Kurumu yaklaşık 50 yıldır piyasanın ihtiyaçlarına cevap vermek konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu durum, Özel İstihdam Bürolarının kurulması ihtiyacını doğurmuş ve bu bürolar işgücü piyasasında büyük bir eksikliği doldurmaya başlamıştır.

- İşsizlikle istihdam arasında köprü görevi görmektedir.

1973 ekonomik kriz ile birlikte artan işsizlikle piyasada büyük dalgalanmalar yaşanmıştır. İşsizlik probleminde çözüm getirmek amacıyla özel istihdam büroları önemli bir konuma sahiptir. Özel İstihdam Bürosu istihdam sağlayarak ülkedeki işsizliği bir nebze azaltmıştır.

#### 4.4.1.4. Tehditler

Antalya ilinde ki Özel İstihdam Bürolarının tehditleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Çalışanların sendika haklarından yoksun kalmasıdır.
- Çalışanların toplu pazarlık haklarının olmamasıdır.
- Çalışanların grev yapma haklarının olmamasıdır.

Sendika hakkı, toplu pazarlık, grev hakkı anayasal haklarımız arasında yer almaktadır. Bu haklar anayasada olduğu için devlet bu hakkı güvence altına almış saymaktadır. Bu hakkın kullanılması, devletin yükümlülük aldığını göstermektedir. Özel İstihdam Bürolarının geçici olarak istihdam ettiği kişileri için bu haklar söz konusu değildir. Sendikal hakların bölünmezliği ilkesi olduğu için sendikal haklardan birinin eksikliği durumunda diğerlerinin varlığından söz edilemez. Devletin bu yönde düzenleyici rol alması gerekmektedir.

- Antalya ilinde mevsimlik işler için gelen çalışanların kayıtlarının tutulması zor olmaktadır.

Antalya ili bulunduğu konum dolayısı ile verimli tarım topraklarına sahiptir. Bu nedenle genellikle yaz mevsiminde dönemlik göç almaktadır. Bu göçler kısa süreli olduklarından dolayı kayıt altına alınması oldukça güçtür. Özel İstihdam Bürosu tarafından işe yerleştirilen işçilerin veri tabanına kaydedilmesi ve devlet eliyle kayıtların tutulması gerekmektedir.

- Büroların kar güdüsüyle hareket etmektedir.

Özel İstihdam Büroları kendi aralarında alt dallara ayrılmaktadır. Toplam 15 tane büro çeşidi mevcuttur. Her büronun kendine ait görevi vardır. Bu bürolar arasında gönüllülük esasına göre istihdam sağlayan bürolar mevcutken kar amacı güden bürolarda vardır. Bu nedenle kar güdüsüyle hareket eden bürolar çok fazla tercih edilmemektedir. Bu büroların daha düşük ücretle hizmet sunmaları önerilmektedir.

- Antalya ilinde yerel yönetimlerin Özel İstihdam Bürolarına ilgisiz kalmasıdır.

Ülkemizde kamu idaresi yerel yönetimler sayesinde yürütülmektedir. Merkezi yönetimin görevi yerel yönetimlerin faaliyetlerini kontrol etmek, onlara teknik yardımda bulunmaktır. Yerel idareler borçlanmayı da merkezi idareden yapmaktadır. Birçok ilde olduğu gibi Antalya ilinde de yerel yönetimlerin bütçe sıkıntılarından dolayı Özel İstihdam Bürolarına katkıda bulunamaması ve ilgisiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle yerel yönetimlerin biraz daha destekleyici yönde rol alması gerekmektedir.

#### 4.4.2. Antalya İlinde ki İş Bulma Kurumunun SWOT Analizi

##### 4.4.2.1. Güçlü Yanları

Antalya ilinde ki İş Bulma Kurumunun güçlü yanları şu şekilde sıralanmıştır;

- İşgücü piyasasında sundukları hizmetin ücretsiz olmasıdır.

İŞKUR devlet eliyle kamu ve özel kesim fark etmeksizin sunduğu hizmetleri ücretsiz yapmaktadır. Böylelikle her kesimden kişiler, bundan ücretsiz bir şekilde yararlanıp İŞKUR'un tüm avantajlarından faydalanmaktadır. Bu şekilde hizmetlerden herkesin yararlanabilmesini sağlamıştır.

- Özel İstihdam Bürolarının denetim yetkisini elinde barındırmasıdır.

Eğitim düzeyi ne olursa olsun iş arayanlar İŞKUR'a iş başvurusunda bulunmaktadır. İŞKUR da kendine gelen bu başvuruları belirli ölçüde karşılamaya çalışmaktadır. Özel İstihdam Bürolarının denetim yetkisi İŞKUR'dadır. Bu nedenle Özel İstihdam Bürosu çalışanlarının mağduriyeti durumunda İŞKUR devreye girmektedir.

- İstihdamda güçlük yaşanan işgücünün (özürlü ve hüküm giymiş olanlar) istihdamına katkıda bulunmaktadır.

Farklı sebeplerden dolayı insanlar bir özre sahip olup veya güvenlik açığı sebebiyle terör mağduru durumuna düşmüş olabilir. Çevre tutumu bu kişileri bu konuda hep zorlamıştır. Hem bu kişileri normal hayattan dışlamamak adına, hem de çalışma gibi en doğal haklarını kullanmaları açısından İŞKUR onlara yardımcı olma konusunda lokomotif rol üstlenmiştir.

- İstihdam sağlamak amacıyla meslek edindirme kursları açmaktadır.

Meslek edindirme kursları her yaş ve eğitim grubuna hitap etmektedir. Bu durum; maddi kazanç, zamanı boşa harcamama, yeni bir iş öğrenme vs. gibi şeylerle iyi bir örnek teşkil etmektedir. İŞKUR'un açtığı bu kurslar istihdama büyük katkı sunmaktadır.

- İşini kaybedenlere geçici bir süre gelir ve sigorta desteği sağlamaktadır.

Her insan çeşitli zorluklara rağmen bir iş bulur ve hayatını idame ettirmeye çalışır. Farklı sebeplerden ötürü işlerini kaybetme noktasına gelen çalışanlar olabilir. İŞKUR da bu mağduriyeti, bu sıkıntılı durumu en aza indirmeye çalışmakta, onlara bu gibi durumlarda gelir ve destek sağlamaktadır. Böylelikle çalışanlar sağlık, temel ihtiyaçları giderme vs. gibi konularda biraz da olsa rahatlamış olmaktadır.

- İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermektedir.

İş arama süreci iş arayanlar için ciddi zaman almaktadır. İŞKUR bu süreci en aza indirmek adına çalışmalar yapmaktadır. Danışmanlar iş arayanlara bu hizmeti sunmaktadır.

- Yöneticilerine performans artırıcı eğitimler vermektedir.

İŞKUR işçi-işveren bilgilendirmesi amacıyla çeşitli eğitim ve seminerler düzenlemektedir. Bu şekilde verdiği destek ve teşviklerden her iki tarafı da bilgilendirip her türlü konuda yardımcı olmaya çalışmaktadır. İŞKUR yöneticilere yöneticilik ve eğiticilik niteliklerinin gelişmesini adına eğitimler vermektedir.

- Özel İstihdam Bürolarının sunduğu hizmetlere katkıda bulunmaktadır.

İŞKUR vatandaşlara iş bulma konusunda Özel İstihdam Bürosu koluyla da yardımcı olmaya çalışmaktadır. Özel İstihdam Bürosu sistemini aksatmamak ve çalışanlara en ufak bir mağduriyet yaşatmamak adına her türlü görevi yerine getirmeye çalışmaktadır.

#### 4.4.2.2.Zayıf Yanları

Antalya ilinde ki İş Bulma Kurumunun zayıf yanları şu şekilde sıralanmıştır;

- Yüksek vasıflı meslek grubunda çalışmak isteyenlerin çok fazla tercih etmemesidir.

Antalya ili İş Kurumu meslek grupları istatistiklerine bakıldığında daha çok eğitim düzeyi küçük kesimin istihdam edildiği görülmektedir. Bu durum, çok geniş meslek yelpazesine sahip olmadığını ve uyguladığı politikaların yavaş, eski ve hantal olduğunu göstermektedir. Bunu önlemek adına İş Kurumunun eğitim seviyesi yüksek kesime hitap etmesi ve bunu sağlamak adına politikalar uygulaması gerekmektedir.

- İşe yerleştirmede en fazla ilköğretim düzeyine hitap etmektedir.

2017 yılında Antalya İş Kurumu eğitim düzeyine göre işe yerleştirme istatistiklerine bakıldığında en fazla ilköğretim mezunlarını istihdam ettiği görülmektedir. Bu da eğitim seviyesi düşük kesimin piyasada istihdam edildiğini göstermektedir. Bunun önüne geçilmesi adına Antalya İş Kurumunun eğitim seviyesi yüksek kesime hitap edecek uygulamalar ve faaliyetler düzenlemesi ile onları piyasaya çekmesi gerekmektedir.

- İşe yerleştirilen erkeklerin sayısının kadınların sayısından çok fazla olmasıdır.

2017 yılında Antalya İş Kurumu işe yerleştirme istatistiklerinde cinsiyet dağılımına bakıldığında kadın ve erkek çalışanların sayısı arasında çok fazla fark bulunmaktadır. Bunun altında yatan temel sebep ülkemizde kadınların işgücü piyasasında yaşadığı zorluklar ve bunun yanında aile içlerinde üzerlerine yüklenen sorumluluklarıdır. Son yıllarda bunu önlemek adına “Haydi Kızlar Okula!” gibi kız çocuklarının okullaşmasına destek kampanyaları düzenlenmektedir.

- Kurumdaki bütçe yetersizlikleridir.

İŞKUR çalışanların işten ayrılmaları ve benzeri durumlarda onlara hem istihdam hem de belirli yardımlar yaparak onların mağduriyetini gidermektedir. Çeşitli eğitim, seminer, fuar gibi organizasyonlar için belirli bir bütçe ayırmakta ancak bu da yeterli olmamaktadır. Çalışmak



isteyenlere istihdam sağlamak ve çalışanları da korumak adına İŞKUR'un daha fazla maddi desteğe ihtiyacı vardır.

- Merkezi düzenlemelerin gevşetilmesi ve idari yapıda yaşanan büyük değişim ile özel sektörün kamunun önüne geçmektedir.

Ülkemizde uygulanan liberal politikalar gereği özel kesim yatırımı kamu yatırımının önüne geçebilmekte ve devlet eliyle tam anlamıyla uygulanamamaktadır. Devlet denetimi ve desteği ile bu sorunun aşılabilmesi mümkündür. Çalışma hayatında çalışanların hakları korunmalı ve hep bu yönde devlet eliyle destek sağlanmalıdır.

#### 4.4.2.3.Fırsatlar

Antalya ilinde ki İş Bulma Kurumunun fırsatları şu şekilde sıralanmıştır;

- İşe yerleştirme faaliyetlerinde ilk istihdam görevi üstlenmesinden dolayı daha güvenilir görünmektedir.

İşe yerleştirme faaliyetinin yalnızca devlet eliyle yürütülmesi gerektiğini savunan ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunu olmuştur. Bu görev, üç yıl içinde İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulması gerektiğini öngörmüştür. Fakat bu süre fazlasıyla aşılılar ilk iş kurumu 1946 yılında hizmet vermeye başlamıştır. Uzun yıllar boyunca piyasada iyi hizmet sunduğu için güvenilir varsayılmaktadır.

- İşsizliği önlemek devletin asli görevi olarak görüldüğü için işe yerleştirme faaliyetinin iş kurumuna ait olmasıdır.

Ülkemizin en büyük problemi işsizliktir. Verimli istihdamı geliştirmek ve işsizliği önlemek ülkenin en önemli görevleri arasında yer almaktadır. İşsizliğe çözüm bulmak için İŞKUR'a büyük görev düşmektedir. Fakat işsizliğin uzun yıllar boyunca gündemde olacağını, tamamen işsizliği sıfırlamanın imkansız olduğunu fakat ekonomiye bağlı olarak azalabileceğini söylemek mümkündür.

- Aracı kuruluşlar olmadığı için işverenlerin istediği işçiyi temin edebilmektedir.

Özel İstihdam Büroları işçi ve geçici işveren arasında aracı konumdadır. Bundan dolayı işçilerin gerçek işvereni Özel İstihdam Bürolarıdır. Fakat iş kurumunda böyle bir durum söz konusu değildir. İşçileri sadece kendilerine uygun nitelikteki işlere yönlendirme yapmaktadır.

- Özürlü, eski hükümlü, terör mağduru gibi grupların istihdamını sağlamak ve takip etmektedir.

İş bulmakta güçlük çeken engelli, eski hükümlü, terör mağduru gibi özel politika gerektiren grupların çalışma hayatına katılmaları için anayasal düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye İş Kurumu'nun da bu özel grupların istihdamını sağlama ve takip etme görevi vardır.

#### 4.4.2.4. Tehditler

Antalya ilinde ki İş Bulma Kurumunun tehditleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Devlet yardım ve desteklerinin yetersiz kalmasıdır.

İktisadi politikaların önde gelen araçlarından birisi devlet yardımlarıdır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devlet yardımlarının olumlu yanlarını görmek mümkündür. Devlet yardımları denildiğinde ilk akla gelen kavram teşvik sistemidir. Devletin iş bulma kurumuna yaptığı desteğin yetersiz kaldığı görülmektedir. Burada İş Bulma Kurumunun daha iyi hizmet sunabilmesi için devletin teşvikle bütçe ayırması gerekmektedir.

- İşe yerleştirme tekniklerinin eski ve hantal olması nedeni ile ihtiyaçlara tam anlamıyla cevap verememektedir.

Kamu yönetim yapılarında mevcut olan geleneksel kamu yönetim anlayışı, çalışanların kamu kurumlarından olan beklentilerine karşılık verememesi, hantal devlet yapısı, katı devlet bürokrasisi, sürekli olarak yaşanan değişim ve gelişim içerisinde olan piyasaya ayak uyduramama gibi sebeplerle özellikle son yıllarda ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler yeni bir işe yerleştirme kurumu ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu nedenle Türkiye İş Kurumu'nun insan faktörünü ele alan, hızlı, verimli, kural ve usullerde daha esnek bir yapıya sahip olması gerekmektedir.

- Küreselleşme ile gelen yeni istihdam biçimlerine uyum sağlayamamaktadır.

Küreselleşme olgusu; dünyanın istihdam yapısının değişmesine, ekonomik faaliyetlerin serbest hale gelmesine, ulusların birbirine, kültürel hayatın tek tip hale gelmesidir. Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan sorunlardan biride gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerin ortak sorunu haline gelen işsizliktir. İşsizliği önleme konusunda son yılların istatistiki verilerine bakıldığında iş kurumunun performansının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunu önlemek adına devlet küreselleşmenin getirdiği esnek çalışma biçimleriyle alakalı düzenleyici çalışmalar yapmalıdır.

## 5. TARTIŞMA

Pul, 2006 yılında yaptığı araştırma ile Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde Özel İstihdam Bürolarının yapısını araştırmıştır. Pul'un araştırmalarına göre Özel İstihdam Bürolarının Avrupa'daki gelişimi ilk olarak rahiplerden başlamış, ardından dini kuruluşlar, cemiyetler, belediyeler ve son olarak kamu kurumları ile devam etmiştir. Türkiye'de ise tam tersi bir durum mevcuttur. Öncelikle genel müdürlük düzeyinde başlamış, ardından büyük illerde ve ilçelerde kurulmuşlardır. Pul'un yaptığı araştırmaya göre Özel İstihdam Büroları Avrupa'da nitelikli kesime yönelirken Türkiye'de ise daha çok vasıfsız işçiler üzerine yoğunlaşmıştır. Bu bürolar Avrupa'da sosyal çevreler tarafından denetlenirken Türkiye'de ise İŞKUR tarafından denetlenmektedir. Pul bu büroların etkin bir şekilde faaliyet sunabilmeleri için İŞKUR ile el ele çalışmalar yapması gerektiği kanısına varmıştır [7].

Kuzgun, 2008 yılında yaptığı çalışma ile Özel İstihdam Bürolarının Manisa'daki faaliyetlerini incelemiştir. Kuzgun bu çalışma sonucunda ÖİB'lerin dağılımları ve faaliyetlerinin illerin sosyal ve ekonomik gelişmişliklerine göre değişiklik gösterdiğini belirtmiştir. Manisa'daki özel sektördeki şirketlerin sayılarında ki artış ÖİB'lerin sayılarının artmasında da etkili olmuştur. Manisa ilinde işe yerleştirilen kadınların oranının erkeklere göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Buda işgücüne katılım konusunda değerlerin yavaş yavaş değişmeye başladığının göstergesi olduğunu dile getirmiştir [66].

Kutlu, 2010 yılında yaptığı çalışma ile Özel İstihdam Bürolarını ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde ele almıştır. Kutlu'ya göre bu bürolar işveren açısından maliyetleri azaltmak için bir adım iken, işçi açısından ise işgücü piyasasına ilk defa adım atacak birinin deneyim kazanması için bir köprü olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmaya göre esnekleşme uygulamaları işsizliği azaltmak yerine aksine artırmaktadır. İşçiler yaygınlaşan bu çalışma sonucunda hangi işverenle hangi işte ne kadar süre ve zamanda ne oranda çalışacaklarını bilmemektedirler. Bu da güvencesizliği artıran bir etkidir. Bundan dolayı işsizliğe çözüm sunması mümkün olmamaktadır [43].

Demirci'nin 2011'de yaptığı çalışma ile Türkiye istihdam aracılık hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının rolünü incelemiştir. Demirci bu büroların kurulduğu yıldan itibaren özel sektörde çok az işe yerleştirme yaptıklarını söylemiştir. Demirci, Türkiye'deki Özel İstihdam Bürolarının etkin bir şekilde faaliyette bulunmalarının sebebini piyasada yeni olmalarına ve piyasadaki aktörlerin bu büroları daha yeni tanımaya başlıyor olmasına bağlamıştır. Demirci, Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR ile rekabet içerisinde olmadan hem yüksek vasıflı hem de düşük vasıflı işgücüne hitap etmesi gerektiği kanısına varmıştır [25].

Çetinkaya, 2012 yılında yaptığı çalışmada işçi, işveren, hükümet temsilcilerinin Özel İstihdam Büroları ile ilgili görüşmelerine yer vermiştir. İşçi temsilcileri Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerini eleştirirken işveren ve hükümet temsilcileri Özel İstihdam Bürolarının gerekliliğini savunmuştur. İşçi temsilcileri bu büroların kendi haklarını sömürdüğünü düşünmektedir. İŞKUR yöneticilerinin ise bu bürolara amaçları dışında hareket ettikleri için kaliteli hizmet sunmadıklarını belirtmiş ve doğu ile batı

arasında hizmet farkı olduğunu dile getirmiştir. İşveren temsilcisi ise büroların güçlü bir finans kaynaklarının olmadığını, piyasaya birkaç firmanın hakim olduğunu belirtmiştir [2].

Usta 2012 yılında yaptığı bir araştırmada Yalova'da internet üzerinden hizmet veren Özel İstihdam Bürolarını araştırmıştır. Usta, internet kullanımının gelişmiş ülkelerde %70, %80'lerde olduğu, ülkemizde ise nüfusumuzun yarısının internet kullandığını söylemiştir. İnternet teknolojisinin iş hayatımıza yansımalarının gelecekte Özel İstihdam Bürolarının internet üzerinden daha etkin faaliyet gösterebileceğini belirtmiştir. Usta, yaptığı araştırma ile birlikte Yalova ilinde bulunan işsizlerin internet üzerinden hizmet veren Özel İstihdam Bürolarından haberdar olup olmadıklarını ölçmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda iş aramak için interneti kullananların yarıdan fazlasının Özel İstihdam Bürosu kavramından bile haberdar olmadıklarını tespit etmiştir. Aynı zamanda yaptığı çalışmada sorduğu iki soru ile birlikte Özel İstihdam Bürolarına güvenin tam anlamıyla sağlanamadığını belirtmiştir [9].

Aktaş'ın 2018 yılında yaptığı çalışmaya göre Özel İstihdam Bürolarının tam anlamıyla gerçek bir istihdam hizmeti sunmadığı öne sürülmüştür. Bürolar, İŞKUR'dan aldıkları Özel İstihdam Bürosu belgesini sadece ilan verebilmek ve yakın çevrelerinin istihdamını gerçekleştirebilmek için kullandıklarını belirtmiştir. Özel İstihdam Büroları çalıştıkları firmalardan varsa elde edeceği teşvikleri İŞKUR üzerinden kayıt yaptırarak teşvikten faydalandıklarını dile getirmiştir. Özel istihdam bürolarının teşvik konusunda problemlili olduğunu dile getirmiştir. Aynı zamanda İŞKUR ve Özel İstihdam Bürolarının birlikte faaliyet göstermeleri konusunda daha fazla gayret göstermesi gerektiği kanısına varmıştır [14].



## 6.SONUÇ ve ÖNERİLER

İşsizlik, günümüzde tüm ülkelerin büyük problemidir. Özellikle Türkiye’de genç nüfus hızla arttığı için bu sorun daha fazla yaşanmaktadır. Kamu kurumlarının bu noktada yetersiz kalması Özel İstihdam Bürolarına olan önemi artırmıştır. 2004 yılından itibaren ülkemizde yerini alan Özel İstihdam Büroları yasal düzenlemenin yapılmasından sonra toplumda ciddi beklentilerin doğmasına neden olmuştur.

Yapılan çalışmaya göre Özel İstihdam Bürolarının faaliyette bulunabilmesi için İŞKUR’dan izin alması gerekmektedir. Çoğu Avrupa ülkesinde böyle bir uygulama söz konusu değildir. Bu uygulama yerine bu büroların iyi bir istihdam hizmeti sunabilmesi için izinsiz kurulabilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda teşviklerin İŞKUR tarafından sağlanıyor olması Özel İstihdam Bürolarına olan talebi azaltmaktadır.

İş piyasasındaki işverenlerin, çalışanların ve iş arayanların kısaca piyasadaki aktörlerinin istismar edilmemesi için, kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin korunması açısından devletin düzenleyici ve denetleyici rol alması gereklidir. Tam istihdama ulaşmak tüm ülkelerin ortak hedefidir. Özel İstihdam Büroları bu ihtiyacı tam anlamıyla karşılayamamaktadır. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olan tüm önlemleri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

Küreselleşmenin olumsuz yanlarını azaltmak için ülkemizde öncelikle kapsamı dar olan mevzuatın genişletilmesi ve katılımcı bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim modelinin geliştirilmesi gerekmektedir. İşe yerleştirme faaliyeti yapan Özel İstihdam Bürolarının öncelikle İSG kültürünü benimsemeleri şarttır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında eskiye nazaran iyileştirmeler olsa da ülkemizde ki asıl problem mevzuatın uygulanmasında ki yetersizliklerdir.

Antalya’da ki Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR’un verilerine bakıldığında, İŞKUR 2017 yılında 31235 kişiyi, ÖİB’ler ise 1278 kişiyi işe yerleştirme yapmıştır. İki kurum arasında gözle görülür derecede fark vardır. Bundan dolayı Özel İstihdam Büroları tek başına işe yerleştirme anlamında yeterli olmayacaktır. Sonuç olarak Özel İstihdam Bürolarının Türkiye’de ve Avrupa’daki yapılarının gözler önüne serilmeye çalışıldığı bu çalışmada Özel İstihdam Büroları ile kamu istihdam kurumlarının birlikte ortak işgücü piyasası içinde yer almaları gerektiği kanısı oluşmuştur.

## KAYNAKLAR

- [1]. Cam, E. (2005). *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- [2]. Çetinkaya, E. (2012). *Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye'de Özel İstihdam Büroları*. Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 3,3,145-160.
- [3]. Koçer, S., Öksüz, G. (2015). *Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü: Adecco Türkiye ve Kariyer Net İncelemesi*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11,24,181-203.
- [4]. Doğan, M. S. (2011). *21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması*. Sosyoloji Konferansları. Sosyoloji Konferansları, 0,31,93-98.
- [5]. Kuzgun, Kayhan, İ. (2008) *Doğu Anadolu Bölgesi ve Özel İstihdam Büroları*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler fakültesi. İktisat Bölümü., İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 22,2,101-113.
- [6]. Selek, C. (2005). *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Sakarya.
- [7]. Pul, E. (2006). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde Özel İstihdam Bürolarının Yapısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri, Ankara.
- [8]. Ekin, N. (2001). *Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*. İstanbul Ticaret Odası. Yayın No: 30.
- [9]. Usta, D. (2012). *İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- [10]. Özgün, Hasan, O. Demir, Rıza (2015). *Geçici İş İlişisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 16,2,127-153.
- [11]. Acar, A. B. (2011). *Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [12]. Fırat, Yöney, Z. (2001), *İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı Ve Özel İstihdam Büroları*, İş Güç Dergisi, 3,1,1-5.
- [13]. *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*, 11 Ekim 2016 tarih ve 29854 sayılı T.C. Resmi Gazete, 01.08.2019 tarihinde [www.basbakanlik.gov.tr](http://www.basbakanlik.gov.tr) adresinden erişildi.
- [14]. Aktaş, F. (2018). *Türkiye İş Kurumu Ve Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Faaliyetleri: Sakarya Örneği*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- [15]. Metin, B. (2004). *Türkiye' de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Özel İstihdam Büroları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara.
- [16]. Taşkent, Ş., Kurt, D. (2013). *Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi*. Kamu İş Dergisi. 13,1,1-8
- [17]. Erkan, B. (2008). *Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- [18]. Özkan, A, E. (1997). *Özel İstihdam Bürosu*. Mercek Dergisi. 2,6,1-9.
- [19]. Cigerci, N. (2001). *Türkiye'de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- [20]. Yüce, M. *Özel İstihdam Bürolarının İstihdam Piyasası İçindeki Yeri*. 05.01.2018 tarihinde [www.mmo.org.tr](http://www.mmo.org.tr) adresinden erişildi.
- [21]. Fırat, Z. (1997). *İstihdam Politikalarının Oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumunun Etkinliği Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları*, Basılmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Bursa.
- [22]. Işıklı, İ. (2014). *Yurtdışı İşlerde Türk İşçi Çalıştırılması*. 15.01.2018 tarihinde [www.dunya.com/kose-yazisi/](http://www.dunya.com/kose-yazisi/) adresinden erişildi.
- [23]. Çöpoğlu, M. (1995). *İstihdam Hizmetlerinin Liberelleştirilmesi İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları Ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimleri*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [24]. Morrison, M. (1999). *Temps In Teaching: The Role Of Private Employment Agencies In A Changing Labour Market For Teachers*, J. Education Policy. 14,2,1-15
- [25]. Demirci, S. (2011). *Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara.
- [26]. Türkmen, H. (1998). *İş ve İşçi Bulmaya Aracılık*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [27]. Tuncay, A.C. (1995). *Bir Seminerin Ardından: Özel İstihdam Büroları*. Çimento İşveren Dergisi. 9,1,3-10.
- [28]. Uçkan, B. (2002). *Geçici İstihdam Büroları ve CIETT*. TİSK İşveren Dergisi, 1,2,27-29.
- [29]. TİSK. (2003). *İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri*. Ankara. Yayın No:238.
- [30]. Karaaslan, İ. (1996). *Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Özel İstihdam Kurumları ve Türkiye' de Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Süreci*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [31]. Bilgin, Z, E. (2007). *Özel İstihdam Büroları ve Türkiye Görünümü*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler, Bursa.

- [32]. Cam, E. (2008). *Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri*. Çimento İşveren Dergisi. 2, 20-31.
- [33]. Gedik, İ. (2003). *İstihdam Hizmetlerindeki Değişim ve Özel İstihdam Büroları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- [34]. Alpar, M, B. (1998-1999). *Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi*. Kamu-İş Dergisi 4,4.217-242.
- [35]. Özveri, M. (2015). *Özel İstihdam Büroları*, Petrol İş, Evrensel Gazetesi. 16.01.2018 tarihinde [www.Petrol-İs.Org.tr](http://www.Petrol-İs.Org.tr) adresinden erişildi.
- [36]. TÜSİAD. (2002). *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü*. İstanbul. Yayın No: T/2002-10/328.
- [37]. Şen, M. (2014). *Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları*. Hukuk Bilimin Güncel Sorunları 3. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, 2,13,409-430
- [38]. Aydın, F. (2014). *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara. Yayın No: 08.
- [39]. ‘‘Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında 34 Numaralı Sözleşme’’ 25.01.2018 tarihinde <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> adresinden erişildi.
- [40]. ‘‘ İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme ‘‘ 25.01.2018 tarihinde <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> adresinden erişildi.
- [41]. ‘‘Ücretli İstihdam Büroları Hakkındaki 96 Numaralı Sözleşme ‘‘26.01.2018 tarihinde <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> adresinden erişildi.
- [42]. ‘‘İstihdam politikası hakkında 122 sayılı sözleşme ‘‘ 26.01.2018 tarihinde <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> adresinden erişildi.
- [43]. Kutlu, D. (2010). *Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme, Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü*. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 10,41-46.
- [44]. Uçkan, B. (2005). *Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 5,1,150-157.
- [45]. Ekici, F. (2014). *Federal Almanya ve Türkiye’de İşe Yerleştirme Sistemleri*, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, ÇSGB, Dış İlişkiler Ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- [46]. *Türkiye İstatistik Yıllığı*, 01.08.2019 tarihinde [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresinden erişildi.
- [47]. Yılmaz, F. (2009), *Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 6,1,46-57.
- [48]. Aktan, C. C., Şen, H. (1999). *Globalleşme, Ekonomik Kriz ve Türkiye*. Ankara: TOSYÖV Yayınları, Ekonomik, Sosyal Ve Siyasal Araştırmalar Serisi,1.
- [49]. Mahiroğulları, A. (2005). *Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 49,381-387.



- [50] *Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)*. 15.07.2018 tarihinde [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) adresinden erişildi.
- [51]. Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (60), 1-60.
- [52]. Taşoğlu, J., Limoncuoğlu, S. A. (2010). *4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 77-85.
- [53]. *Esnek Çalışma Yasası İle Birlikte Getirilen Yenilikler. ÖİB Kurma Yetkisi Nasıl Alınır?* (2016). 17.07.2018 tarihinde [www.Kamupersoneli.Net](http://www.Kamupersoneli.Net) adresinden erişildi.
- [54]. Oran, B, İ. (2012). *Küreselleşen Dünya Ekonomisi, Türkiye 'ye Getirdiği Sorunların Çözümü ve Uyum Çareleri*. İktisat Teorisi Bilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [55]. Sanal, E. *Özel İstihdam Bürolarının Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler*. 18.07.2018 tarihinde [www.Dosya.Toprakisveren.Org.Tr](http://www.Dosya.Toprakisveren.Org.Tr) adresinden erişildi.
- [56]. Çondur, F., Bölükbaş, M. (2014). *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme*. Amme İdaresi Dergisi, 47,2,77-93.
- [57]. Görücü, İ. (2008). *Türkiye 'de İstihdam Hizmetlerinde Değişim ve Uygulama Sonuçları*, Kamu-İş Dergisi. 10,2,25-27.
- [58]. Coşkun, B. (2003). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990'lı Yıllarda ki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [59]. Kutlu, D. (2012). *Geçici İş İlişkisinin Profesyoneleşmesi ve Mühendis Emeği: Sahadan Bilgiler Ve Eleştirel Notlar*, TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni, 4, 9-12.
- [60]. Civan, O, E. (2017). *Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 66,2,311-397.
- [61]. *4857 Sayılı İş Kanunu M7*. (2003). 26.07.2018 tarihinde [www.Mevzuat.Gov.Tr](http://www.Mevzuat.Gov.Tr) adresinden erişildi.
- [62]. Benli, Y, Y. (2006). *4857 Sayılı İş Kanuna Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları*. Kamu-İş Dergisi. 8,4,7-20.
- [63]. Güler, Ş. (2007-2008). *4857 Sayılı İş Kanuna Göre Ödünç İş İlişkisi*. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21,2-3,93.
- [64]. Demir, Ö., Çifter, A. (2007). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisinin Hükümleri ve Sonuçları*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 6,12,7-20.
- [65]. İren, E. (2011). *Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü*. 60,2,281-380.
- [66]. Kuzgun, İ, K. (2012). *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli. Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri*. Sosyal Güvenlik Dergisi. 2,2,35-48.
- [67]. Kara, Y. (2009), *Güvence Bağlamında Türkiye'de Sosyal Güvence*. Matras Projesi Sonuç Raporu.

- [68]. Atanır, H. (2012). *Türkiye 'de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün Mü?* Sosyal Güvence Dergisi. 1,2,1-22.
- [69]. KEİG (2012). "*Güvenceli Esneklik Değil, Esnek Güvence*" İstanbul - BİA Haber Merkezi.
- [70]. Temiz, H. E. (2004). *Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*. Çalışma ve Toplum, 2(2), 55-80.
- [71]. Tiryaki, H. (2016). *Kiralama Yoluyla İşçi İstihdamının Usul ve Esasları*, MDERGI. 156,1-5.
- [72]. DİSK RAPORU. (2016). "*Kiralık İşçilik Anayasaya Aykırıdır!*". 01.08.2019 tarihinde [http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/565488/DiSK\\_Kiralik\\_iscilik\\_anayasaya\\_aykiridir.htm](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/565488/DiSK_Kiralik_iscilik_anayasaya_aykiridir.htm) adresinden erişildi.
- [73]. *2017 İstatistik Yıllığı*, 01.08.2019 tarihinde [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresinden erişildi.
- [74]. İldırım, G. (2017). *Yat Turizmi Paydaşları İle İzmir Yat Turizmine Yönelik Bir SWOT Analizi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Burdur.

## EKLER

### ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI YÖNETMELİĞİ

#### BİRİNCİ BÖLÜM

##### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

###### Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

###### Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17 nci 18 inci ve 19 uncu maddeleri ile 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

###### Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte yer alan;

- a) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- c) Geçici işçi: Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçiyi,
- ç) Geçici işçi çalıştıran işveren: Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni,
- d) Geçici işçi sağlama sözleşmesi: Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi,
- e) Hizmet merkezi: Çalışma ve İş Kurumu hizmet merkezini,
- f) İl müdürlüğü: Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğünü,
- g) İş sözleşmesi: Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını teminen işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmeyi,
- ğ) Kanun: 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununu,
- h) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,
- ı) Merkez büro: Özel istihdam bürosunun hukuki ve idari faaliyetleri ile aracılık faaliyetinin yürütüldüğü yeri,
- i) Nitelikli personel: Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş kişiyi,

j) Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,

k) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi: 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini,

l) Şube: Merkez büroya bağlı olarak özel istihdam bürosu faaliyetlerini yürüten, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı ve Kuruma karşı sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğünde olan, merkez büro ile aynı ilde ya da başka bir ilde kurulmuş ve merkez büronun ticaret unvanını şube olduğunu belirterek kullanan birimi,

m) Teminat: Kanunun 17 nci maddesinde yer alan kat'î ve süresiz banka teminat mektuplarını ya da nakit olarak ödenen Türk Lirasını,

n) Yetkili kişi: Özel istihdam bürosunu temsil ve ilzama yetkili kişi veya kişileri,  
ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Özel İstihdam Bürolarının Aracılık Faaliyetleri

Aracılık faaliyetlerine ilişkin hükümler

MADDE 4 – (1) Özel istihdam büroları:

a) İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar.

b) İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir.

c) Mesleki eğitim düzenleyebilir.

(2) Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile de görüşme yapılmaksızın sunulabilir.

(3) Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz.

(4) Kurumdan izin almaksızın; bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

(6) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetleri ile ilgili olarak;



a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülenler dışında, iş arayanlarla bedel alınması konusunda yapılan anlaşmalar veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süreler

MADDE 5 – (1) Kurumca izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurabilir.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 4857 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

ç) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

d) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

e) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

f) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,

kurulabilir.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi; ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (f) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

(4) Kurumdan izin olmaksızın bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile geçici iş ilişkisi kurulamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Geçici iş ilişkisinin kurulması

MADDE 6 – (1) Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

(3) Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

(4) Sözleşmeye, geçici işçinin Kurumdan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

(5) Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

Geçici iş ilişkisi kurulamayacak haller

MADDE 7 – (1) 4857 sayılı Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz.

(2) Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştırma koşulları

MADDE 8 – (1) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

(2) İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

(4) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri

MADDE 9 – (1) Geçici işçi çalıştıran işveren:

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Kurum tarafından istenecek belgeleri 25 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

ç) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.

d) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

e) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

(2) Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

(3) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.

(5) Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir.

#### Geçici işçinin yükümlülükleri

MADDE 10 – (1) Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

(2) Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

(3) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

#### Özel istihdam bürosunun yükümlülükleri

MADDE 11 – (1) Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

(2) Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

(3) Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu Faaliyet İzni ile Geçici İş İlişkisi Yetkisi

İçin Gerekli Belge ve Koşullar

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli belgeler

MADDE 12 – (1) Özel istihdam bürosu açmak için başvuru formu ile birlikte;

a) Yetkili kişilere ait T.C. kimlik numarası beyanı ve yabancı uyruklu kişiler için Bakanlıktan alınan çalışma izin belgesinin örneği,

b) Yetkili kişilere ait en az lisans düzeyinde öğrenim belgesinin onaylı örneği, yurtdışı okullardan mezun olanlar için yeminli mütercimlerce Türkçeye tercüme edilmiş diploma örneği,

c) Yetkili kişilerin müflis olmadığına veya konkordato ilan etmemiş olduğuna ilişkin ticaret mahkemeleri ile icra, iflas dairesinden/müdürlüğünden alınmış belge,

ç) Yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları ve buna dair yazılı adli sicil beyanı,

d) Çalıştırılacak nitelikli personelin bu Yönetmelikte belirtilen koşulları taşıdığını gösterir belge veya onaylı örneği,

e) Özel istihdam bürolarının, münhasıran iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin yapılması için tahsis edilmiş, iş arayanla görüşme yapılabilecek şartlara uygun fiziki bir mekâna ve/veya internet sayfasına sahip olduğuna ilişkin beyanı,

f) İş arayanlara, işe yerleştirmelere ve açık işlere ilişkin kayıtların ve istatistikî bilgilerin elektronik ortamda derlenmesine, kayıt ve muhafazasına ve elektronik iletişime uygun teknik donanıma sahip olduğuna dair beyan,

g) Tacir sıfatı kazanmış olanlar için kuruluş ve değişikliklere ilişkin ticaret sicili gazeteleri ile kayıtlı oldukları ticaret veya sanayi odalarından alınmış faaliyet belgesi, tacir sıfatı taşımayan diğer tüzel kişiler için ise kurmuş oldukları iktisadi işletmenin iş ve işçi bulmaya aracılık yapacağını içerir hükmün yer aldığı ticaret sicil, esnaf sicil kaydı, tüzük veya bunlara ilişkin internet çıktısı,

ğ) Yetkili kişilere ait imza sirküleri,

h) Vergi numarası,

il müdürlüğü veya hizmet merkezine ibraz edilir.

(2) Kurum tarafından ayrıca gerek görülmesi halinde, bu maddede sayılan koşulları ispatlayıcı belgeler de istenebilir.



(3) Bu madde kapsamındaki belgeler aslı ibraz edilmek şartıyla Kurumca onaylanır.

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli koşullar

MADDE 13 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni verilebilmesi için;

- a) Kurum alacağının bulunmaması,
- b) Kurumca belirlenen masraf karşılığının ödenmiş olması,
- c) Başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat verilmesi, gerekmektedir.

(2) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda belgelerinde eksiklik bulunmayanlardan; kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ya da nakit teminat ile masraf karşılığı alındıktan sonra izin verme işlemi tamamlanır.

(3) Yetkili kişiler, nitelikli personelde aranan şartları taşımaları halinde aynı zamanda nitelikli personel de olabilir.

(4) Özel istihdam bürosu, izin başvurusunda bulunacak gerçek veya tüzel kişilerin ticaret unvanlarının, ana faaliyetlerine uygun ibareleri taşıması gerekir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli koşullar

MADDE 14 – (1) Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

- a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,
- b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,
- c) Kurum alacağının bulunmaması,
- ç) Vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

(2) Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde, başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına, birinci fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrada sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Başvuruların değerlendirilmesi ve izin verilmesi

MADDE 15 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için yapılan başvurular, gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapılmak suretiyle en geç bir ay içerisinde sonuçlandırılır.

(2) İl müdürlüğü tarafından özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunması uygun görülen ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen gerçek veya tüzel kişilere yazılı olarak bilgi verilir ve özel istihdam bürosu izni ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi sisteme kaydedilir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

(3) Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az on beş gün önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

#### İzin belgelerinin ilanı ve logo kullanımı

MADDE 16 – (1) Kurum tarafından verilen izin belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler özel istihdam bürolarında herkesin görebileceği bir yere asılır. Özel istihdam bürolarının internet ana sayfalarında da Kurum tarafından belirlenen şekilde bu bilgilere yer verilir.

(2) Özel istihdam büroları tarafından kullanılan her türlü başlıklı kâğıt, tabela, afiş ve ilanlarda Kurumca belirlendiği şekilde logo kullanılması zorunludur.

#### Şube açılması

MADDE 17 – (1) Özel istihdam büroları, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve Kuruma bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açabilir.

(2) Şube açabilmek için, nitelikli personel çalıştırma ve gerekli teminat yatırma zorunluluğu aranmaz.

(3) Özel istihdam büroları, Kurumdan izin almak şartıyla sistem ve markalarını 12 nci, 13 üncü ve 14 üncü maddelerinde sayılan koşulları yerine getiren üçüncü kişilere kullanabilir veya temsilcilik verebilirler.

(4) Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur.

#### İmza yetkisi

MADDE 18 – (1) Özel istihdam bürolarının Kurumla yaptıkları yazışmalarda ve faaliyetleri ile ilgili hazırladıkları her türlü belgede özel istihdam bürosu kaşesinin bulunması zorunludur.

(2) Yetkili kişiler kaşe altına atılan her türlü imzadan sorumlu olup, kendileri dışında imza atabileceklere ilişkin düzenlenen belgeleri, istenildiğinde Kuruma ibraz etmekle yükümlüdürler.

(3) Yetkili kişiler özel istihdam bürolarının internet ortamındaki faaliyetlerinden de sorumludur.

### BEŞİNCİ BÖLÜM

#### Teminat ve Masraf Karşılığı

#### Teminat miktarı

MADDE 19 – (1) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda özel istihdam büroları;

a) Faaliyet izni verilmeden önce 13 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeden önce 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda,

kat'î ve süresiz banka teminat mektubunu Kuruma ibraz etmek ya da nakit Türk Lirası olarak Kuruma ödemek zorundadır.

(2) Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat miktarının yirmi katına kadar artırılmasına Bakan yetkilidir.

(3) Teminat miktarları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

(4) Özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları teminattan öncelikli olarak ödenir.

#### Teminatın iadesi

MADDE 20 – (1) Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi hâlinde teminat, işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine;

a) Yenileme talebinde bulunulmaması hâlinde izin süresinin bitiminden,

b) İzin süresi içinde büronun kendi faaliyetine son verme talebinden,

itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(2) Ancak, ödenmemiş alacakların bulunması hâlinde iade işlemi, alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır.

(3) İzin yenileme talebinin reddi hâlinde ise işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının mahsup edilmesinden sonra teminattan kalan miktar kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(4) Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi hâlinde alınan teminatlar; sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

#### Masraf karşılığı

MADDE 21 – (1) Özel istihdam bürosu izin başvuruları, yenileme işlemleri ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi izni kapsamında alınacak masraf karşılığı Kurum tarafından her yıl yeniden belirlenir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

#### ALTINCI BÖLÜM

Menfaat Temini, Ücret Alınabilecek Meslekler, Yazılı Sözleşme

Menfaat temini ve ücret alınabilecek meslekler

MADDE 22 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerden aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edemez ve hizmet bedeli alamaz. Bu kapsamda sunulacak eğitimlerin ücretleri sadece işverenden alınır. Ancak, 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında da faaliyet gösteren özel istihdam büroları, aracılık faaliyeti dışında sunacakları eğitimlerden ücret alabilir.

(2) Özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.

Yazılı sözleşme yapma zorunluluğu

MADDE 23 – (1) Özel istihdam büroları, 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen mesleklerde ve görevlerde işe yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşme düzenler. Yapılan sözleşmelerde; iş arayanın kimlik, meslek ve eğitim bilgileri, işyerine ait bilgiler, işe yerleştirme karşılığı işçi veya işverenden alınacak ücret, işçinin çalışacağı işte alacağı brüt ücret tutarı, yerleştirilen meslek veya pozisyona ilişkin hususların bulunması zorunludur.

## YEDİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Bilgi Toplaması, Veri Kaydı ve Gizlilik

Bilgi toplama ve kullanma

MADDE 24 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

(2) 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi hükümleri çerçevesinde; özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

Kuruma bilgi, belge verme ve saklama zorunluluğu

MADDE 25 – (1) Özel istihdam büroları; faaliyet süresi içinde unvan, faaliyet alanı, yetkili kişi, nitelikli personel, işyeri adresi, posta adresi, internet sayfası ve elektronik posta adresi değişikliklerini on gün içinde izin başvurusunu yaptıkları il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma ibraz etmek zorundadır.

(2) Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi hâlinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili bilgilerini kayıt altına alır ve bu bilgileri Kurum internet sayfası üzerinden sisteme kaydeder. Bu verileri içeren üçer aylık dönemlere ait raporlarını ise yine Kurum internet sayfası üzerinden Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının yirminci günü sonuna kadar Kuruma gönderir.

(3) Üçer aylık dönemsel raporların Kurumca incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi hâlinde, raporun bir sureti eksikliklerin tamamlanması için özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi hâlinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.



(4) Özel istihdam büroları, düzenleme tarihini izleyen takvim yılı başından itibaren;

- a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ücret alınabilecek mesleklerle ilgili yazılı sözleşmeleri,
  - b) İş arayanlara ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,
  - c) Geçici iş ilişkisi kapsamında; geçici iş sözleşmesi imzaladıkları işçilere ait kimlik, eğitim, meslek bilgileri ile geçici işçi çalıştıran işverene ait bilgileri,
  - ç) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş sözleşmelerini,
  - d) İşe yerleştirilen kişilere ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,
  - e) İşverenlerden alınan açık işlere ait eğitim, meslek ve iletişim bilgilerini,
  - f) Kurumca onaylanan yurt dışı iş sözleşmelerini,
  - g) Yetkili kişi dışında imza atabilecek kişilerle ilgili olarak düzenlenen belgeleri,
- beş yıl süreyle saklamak ve Kurumun talebi halinde ibraz etmek zorundadır.

Gizlilik

MADDE 26 – (1) Özel istihdam bürolarından alınan bilgilerin Kurumca kullanımında, bu bilgilerin hizmete özel olduğu hususu dikkate alınır ve bu bilgiler Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

## SEKİZİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu İzni ile Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisinin İptali

Özel istihdam bürosu izninin iptali

MADDE 27 – (1) Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma izni;

- a) İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,
- b) 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 26 ncı ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,
- c) Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,
- ç) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,
- d) İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,
- e) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,
- f) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,
- g) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,

ğ) 4 üncü maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması,

h) On iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması,

hallerinde iptal işlemi; birinci fıkranın (a), (c) ve (h) bentlerinde belirtilen durumların tespitinde derhâl, diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespiti ile gerçekleşir ve bu işlem sonucunda özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile izin verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, özel istihdam bürolarının izninin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali

MADDE 28 – (1) Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,

b) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebeplere dayanmaksızın ödenmemesi,

c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,

ç) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,

d) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması,

e) İş ilişkisinde, 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,

f) Kayıt dışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hâllerde derhâl; diğer bentlerde sayılan hâllerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığının tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile yetki verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

(3) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde; Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanuncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz.

(4) Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.

(5) Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

## DOKUZUNCU BÖLÜM

### Denetim ve İdari Para Cezaları

## Denetim

MADDE 29 – (1) Özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık iş müfettişlerince yapılır ve ilgili yaptırımlar uygulanır.

(2) 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikâyet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir.

(3) Özel istihdam büroları iş müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgi/belgeyi vermek ve bu bilgi/belgelerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

## İdari para cezası

MADDE 30 – (1) Özel istihdam bürolarının mevzuata aykırı faaliyetlerine yönelik, Kanunun 20 nci maddesinde ve 4857 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen miktar ve usullere göre idari para cezası uygulanır.

## ONUNCU BÖLÜM

### Çeşitli ve Son Hükümler

#### Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 31 – (1) 19/3/2013 tarihli ve 28592 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

#### Geçiş hükmü

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Özel istihdam bürolarında, 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (i) bendi gereği çalıştırılması zorunlu olan personelde bulunması gereken nitelikler 1/1/2017 tarihine kadar aranmaz.

#### Yürürlük

MADDE 32 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

MADDE 33 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

AD-SOYAD Seher ÇIVAK

:

ADRES Koramanlar Köyü Çıvıklar mevki no:70 Çaycuma/ ZONGULDAK

:

TELEFON 0531 827 49 67

:

E-POSTA civakseher@gmail.com

:

CİNSİYET: Kadın DOĞUM TARİHİ : 23.04.1993 UYRUK T.C.

MEDENİ HAL : Bekar SİGARA KULLANIMI : Yok ENGELLİ DURUMU : Yok

HAL : KULLANIMI : DURUMU :

HAL : KULLANIMI : DURUMU :

HAL : KULLANIMI : DURUMU :

### İŞ DENEYİMİ

RASAT OSGB-10.07.2018 İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI (C SINIFI)

### EĞİTİM ve ÖĞRETİM

2016 – ( Mersin Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisansı (tezli) Akademik

DEVAM Başarı 3.86\4.00

EDİYOR)

2015 - 2017 Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği  
Önlisans Akademik Başarı 2.65\4.00

2012 – 2016 Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Akademik Başarı 2.68\4.00

### KİŞİSEL BECERİLER

ANADİL(LER) Türkçe

:

YABANCI DİL İngilizce

:

ANLAMA KONUŞMA YAZILI ANLATIM

Orta Orta Orta

BİLGİSAYAR Ms Office (İyi)

:



**EHLİYET****B Sürücü Belgesi**

:

04.2014 İnsan Kaynakları Yönetimi Semineri Mersin Ticaret ve Sanayi Odası

**SEMİNER ve****BELGELER**

:

12.2014 Avrupa Birliği Eğitim Sertifikası Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi

02.2017 Geleceğin İletişimi Eğitim Sertifikası (CNN Muhabiri NEVŞİN MENGÜ)

02.2017 Yaratıcılık ve Yönetim Teknikleri Eğitim Sertifikası (Ahmet Naç)

02.2017 Ufuk Açma Seansı Eğitim Sertifikası (TKİB Başkan Danışmanlığı, MÜNÖD Danışma Kurulu, MIAD Başkanlık Koordinasyon Kurulu üyesi BURAK ÜNALDI)

02.2017 Mikro Beden Dili Eğitim Sertifikası (Ozanser uğurlu)