

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN
SORUNLARIN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

DOKTORA TEZİ
Hasan ÇÖLGEÇEN

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

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muharrem ES

AĞUSTOS 2020

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN
SORUNLARIN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

DOKTORA TEZİ
Hasan ÇÖLGEÇEN (137309018)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 20/08/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof.Dr.Muharrem ES	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr.Elif YÜKSEL OKTAY	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr.Tuncay YILMAZ	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof.Dr.Ersin KAVİ	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Doç.Dr.Abdurrahman BENLİ	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 192 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 20/07/2020 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 19’dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Hasan ÇÖLGEÇEN
Öğrenci Numarası : 137309018
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Türü : () Proje () Yüksek Lisans Tezi (X) Doktora Tezi

Danışman
Prof.Dr.Muharrem ES

ÖNSÖZ

Özel istihdam büroları işgücü piyasası içerisinde iş arayan bireyleri ve çalışan arayan işverenleri bir araya getirerek önemli bir rol üstlenmektedir. Bu çalışmada özel istihdam bürolarının Dünya'daki ve Türkiye'deki durumu incelenmiş, Türkiye'de faaliyet gösteren bu bürolarla, bu bürolar aracılığı ile işe yerleşen bireylerle, İŞKUR çalışanları, işverenlerle, iş müfettişleriyle ve özel istihdam bürolar ile ilgili çalışmaları olan akademisyenlerle görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda bu alandaki sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu çalışma boyunca bana her türlü desteği veren ve sunduğu önerilerle yol gösteren değerli tez danışmanım Prof. Dr. Muharrem ES'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmanın ortaya çıkış safhasında her daim destekleri ve yapıcı eleştirileri ile beni cesaretlendiren Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY'a, Prof. Dr. Tuncay YILMAZ'a, Prof. Dr. Ersin KAVİ'ye, Doç.Dr.Abdurrahman BENLİ'ye, Dr.Öğr.Üyesi Alperen BAL'a, Arş.Gör.Ahmet Safa YILDIRIM'a katkıları için teşekkür ederim.

Bunun yanında araştırma safhasında desteklerini esirgemeyen Doç.Dr.Şelale UŞEN'e, Doç.Dr.Cihan SELEK ÖZ'e, Yunus İCİK'e, Mustafa AKARCA'ya, Serdar AKARCA'ya, Erhan AKALIN'a teşekkür ederim.

Son olarak, eğitim hayatım boyunca beni maddi manevi destekleyen değerli babam Kenan ÇÖLGEÇEN'e, canım annem Perihan ÇÖLGEÇEN'e, dedem merhum Hasan ÇÖLGEÇEN'e, ablam Dr. Şefika ÇÖLGEÇEN'e tez sürecinde hep yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ÇÖLGEÇEN'e, biricik oğlum Kenan'a ve dünyalar güzeli kızım Nilüfer'e çok teşekkür ederim.

Hasan ÇÖLGEÇEN

Ağustos 2020

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GRAFİKLER LİSTESİ	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	
1.1.Özel İstihdam Bürolarının Tanımı.....	7
1.2. Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi.....	8
1.3. Özel İstihdam Bürolarının Genel Görünümü	10
1.4.Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri.....	14
1.4.1.Aracı Bürolar	15
1.4.1.1.Ücretli İstihdam Büroları	15
1.4.1.2.Yurtdışı İstihdam Büroları	16
1.4.1.3. Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar	16
1.4.1.4. Yönetici Araştıran Bürolar	16
1.4.1.5.Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları.....	17
1.4.2. Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar.....	18
1.4.2.1.Geçici İstihdam Büroları	18
1.4.2.2. Personel Kiralama Büroları.....	18
1.4.2.3.Kariyer Yönetimi	19
1.4.2.4. Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları.....	19
1.4.2.5. Aracı Birlikler	19
1.4.3.Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar.....	19
1.4.3.1. İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar	19
1.4.3.2. İş Arama Danışmanlıkları	20
1.4.3.3. Personel Yönetim Danışmanlıkları	20
1.4.3.4. İstihdam İlan Büroları	20
1.4.3.5.Tele- İstihdam Büroları.....	21
1.5.Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanmasının Nedenleri.....	21
1.5.1. Küreselleşme.....	22
1.5.2. Çalışma Hayatında Esneklik	23
1.5.3. İşsizliğin Artması	24
1.5.4. Çalışanların Niteliklerinin Değişmesi	25
1.5.5. Hizmetler Sektöründe Gelişme	26
1.5.6. İşgücü Maliyetlerini Azaltma Çabası.....	27
1.5.7. İşletme Yapısındaki Değişim	28
1.5.8. Devletlerin Küçülmesi	28
1.5.9. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yetersizliği	29
1.6. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasına Katkısı.....	29
BÖLÜM 2. DÜNYADA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI	
2.1. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı ve İşleyişi.....	32
2.2. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları	33
2.3.Özel İstihdam Büroları ve Uluslararası Mevzuat	35

2.3.1.Özel İstihdam Büroları ve İLO Sözleşmeleri	35
2.3.1.1. İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme	35
2.3.1.2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme	36
2.3.1.3. İş ve işçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme	37
2.3.1.4. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme	39
2.3.1.5. Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme	41
2.3.2.Özel İstihdam Büroları ve İLO Tavsiye Kararları.....	43
2.3.2.1. Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 Sayılı Tavsiye Kararı.....	43
2.3.2.2.İstihdam Hizmetleri Hakkında 83 Sayılı Tavsiye Kararı.....	44
2.3.3.AB'nin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Kararları	45
2.3.3.1. 91/383/EC Sayılı Konsey Direktifi.....	45
2.3.3.2. 96/71/EC Sayılı Konsey Direktifi.....	45
2.3.3.3.28 Kasım 2002 Tarihli Ödünç İş İlişkisine Dair Yönerge Önerisi	46
2.3.3.4.2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi	47
2.3.4.Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun Davranış Kuralları	47
2.4. Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Ülke Uygulamaları	50
2.4.1. İtalya	53
2.4.2.Almanya	57
2.4.3.Hollanda	60
2.4.4.Birleşik Krallık.....	62
2.4.5.Danimarka	64
2.4.6.Belçika	66
2.4.7.Polonya	68
2.4.8.Japonya	71
2.4.9.Çin.....	74
2.4.10.Amerika Birleşik Devletleri	77
2.4.11.Brezilya	78
BÖLÜM 3. TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI	
3.1.Türkiye'de İstihdamın Genel Yapısı ve İşleyişi.....	81
3.2.Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi	84
3.3. Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Faaliyetleri.....	86
3.4. Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Mevzuat	92
3.4.1.İstihdam Hizmetlerinde Kamu Tekelinin Yaşandığı Dönem (1936-2000)	92
3.4.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu	92
3.4.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu	93
3.4.2. İstihdam Hizmetlerinde Kamu Tekelinin Kırıldığı Dönem (2000 sonrası)	93
3.4.2.1. 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname.....	93
3.4.2.2. 4857 Sayılı İş Kanun	95
3.4.2.2.1. Özel İstihdam Bürolar İlişkin Hükümler	95
3.4.2.2.2.Geçici İş İlişkisi ile İlgili Hükümler	95
3.4.2.3. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu	96
3.4.2.4. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği	98
3.4.2.5. Özel İstihdam Büroları Genelgesi	101
3.5. Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının İşleyişi.....	101
3.5.1.Kuruluşu.....	101
3.5.2.Faaliyet Alanları.....	103
3.5.3.Denetim ve İzleme Süreci	104
3.5.4.Yaptırımlar ve İdari Para Cezaları.....	106
3.5.5.Özel İstihdam Bürolarının Bilgi Toplaması, İŞKUR'a Bilgi Verme Sorumlulukları ve Gizlilik.....	107
3.5.6.İŞKUR ile İş Birliği	108

BÖLÜM 4. TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN SORUNLARIN TESPİTİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

4.1.Araştırmanın Yöntemi	109
4.1.1.Derinlemesine Görüşme.....	110
4.1.2.Katılımcı Gözlem.....	110
4.1.3.Döküman İncelemesi	110
4.2.Veritoplama Araçları.....	111
4.3.Veritoplama Süreci.....	112
4.4.Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi	112
4.5.Katılımcılar	113
4.6.Etik Hassasiyetler	119
4.7. Araştırma Bulgularının Analizi.....	119
4.7.1. İŞKUR Çalışanlarının Özel İstihdam Büroları ile İlgili Görüşleri	120
4.7.1.1.Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Gösterdiği Alanlar	120
4.7.1.2. Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR ile İlişkisi	121
4.7.1.2.1. Özel İstihdam Bürolarının Tamamlayıcı Rolü	123
4.7.1.2.2. İŞKUR’un Özel İstihdam Bürolarını Destekleyici Rolü	125
4.7.1.3. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasası için Gerekliliği	126
4.7.1.4.Özel İstihdam Bürolarının İşçi Hakları Açısından Değerlendirilmesi.....	126
4.7.1.4.1. Özel istihdam Bürolarının Sendikalaşma Hakkı Açısından Değerlendirilmesi	127
4.7.1.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Toplu Sözleşme Sistemine Etkisi.....	129
4.7.1.5. Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR’un İşgücü Piyasasını Düzenleme Rolüne Etkisi	130
4.7.1.6.Özel istihdam Bürolarının İşsizliği Azaltmada Etkisi	131
4.7.1.7. Özel İstihdam Bürolarına Verilen Önem.....	131
4.7.1.7.1. Özel İstihdam Bürolarının Yeterliliği.....	132
4.7.1.7.2. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğini Arttıracak Önlemler	132
4.7.1.8.Özel İstihdam Büroları ile ilgili Mevzuattan Kaynaklı Sorunlar.....	133
4.7.1.9. Özel İstihdam Bürolarının Denetimlerinde Karşılaşılan Sorunlar.....	133
4.7.2. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Yerleşen Bireylerin Özel İstihdam Büroları ile İlgili Görüşleri	134
4.7.2.1.Bireylerin Özel İstihdam Bürolarını Tercih Sebebi.....	135
4.7.2.2. Özel İstihdam Bürolarının İş Arayan Bireylere Yönelik Uygulamaları	136
4.7.2.2.1.İşe Yerleştirme Süreci	136
4.7.2.2.2.Niteliklere Uygun İş Bulma.....	137
4.7.2.2.3.Çatışmada Arabulucu	138
4.7.2.2.4.Eğitim Faaliyetleri.....	139
4.7.2.3.Özel İstihdam Bürolarının Faydaları	140
4.7.2.4.Bireylerin İş Arama Sürecinde Yaşadığı Sorunlar	141
4.7.2.5. İşe Yerleşen Bireylerin Yaşadığı Sorunlar	142
4.7.2.5.1.İşyerinde Farklı Uygulamalara Tabi Tutulma	143
4.7.2.5.2.Uyum Sorunu	144
4.7.2.5.3.Yoğun Tempo.....	144
4.7.2.5.4.Ücret	144
4.7.2.5.4.İşçi Hakları	145
4.7.3. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışan Temin Eden İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Görüşleri	145
4.7.3.1.İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Özel İstihdam Bürolarını Tercih Sebebi	146
4.7.3.2.İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerine Göre İşgücü Piyasası için Özel İstihdam Bürolarının Gerekliliği	146
4.7.3.3.İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İşe Yerleştirme Süreci.....	147
4.7.3.4.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Etmenin Faydaları	147

4.7.3.4.1. Uygun Nitelikte ve Kısa Sürede Çalışan Sağlaması	148
4.7.3.4.2. İş Aramanın Maliyetlerinden Kurtulma ve Yasal Yükümlülükleri Devretme	148
4.7.3.5.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Etmenin Sorunları	149
4.7.3.5.1.İşçi Hakları Açısından Sorunlar.....	149
4.7.3.5.2. İşyerinde Çatışma Ortamı Oluşması ve Uyum Sorunu	150
4.7.3.5.3. Başvuruların Aranılan İşe Uygun Olmaması	151
4.7.4. Özel İstihdam Bürolarının Görüşleri	151
4.7.4.1.Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları	151
4.7.4.2.Özel İstihdam Bürolarının Sektöre Girme Nedeni	153
4.7.4.3.İstihdama Aracılık Süreci	154
4.7.4.3.1. İş Arayanların Beklentileri	154
4.7.4.3.2. İş Arayanların Özel İstihdam Bürosuna Ulaşımı	155
4.7.4.3.3. Başvuru Evrakları	156
4.7.4.3.4. İşe Yerleştirme Süreci.....	156
4.7.4.3.5. Yurt Dışına İşçi Gönderimi.....	158
4.7.4.4.Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasası için Gerekliliği	158
4.7.4.5.Özel istihdam Bürolarının Sorunları.....	159
4.7.4.5.1.Kayıt Dışı Büroların Varlığı	159
4.7.4.5.2.Teminat Bedeli	160
4.7.4.5.3.Yaptırımlar.....	161
4.7.4.5.4.Denetim	164
4.7.4.5.5. Çalışanların İş Bıraktığı Durumlar	166
4.7.4.5.6. İŞKUR'un Etkinliği.....	166
4.7.4.5.7.Özel istihdam Bürolarının Kamuoyu Tarafından Tanınmaması	167
4.7.4.6.Özel İstihdam Bürolarının Faydaları	168
4.7.4.6.1.Eğitim Faaliyetleri	168
4.7.4.6.2.Çatışmada Arabulucu.....	168
4.7.4.6.3.Eşleştirmede Hata ve İstihdam Garantisi Sağlama	169
4.7.4.6.4.Psikolojik Destek Sağlama	170
4.7.4.7.Özel İstihdam Bürolarının Geleceği	171
4.7.5.Özel İstihdam Bürolarını Denetleyen İş Müfettişlerinin Görüşleri	173
4.7.5.1.Denetimde Karşılaşılan Sorunlar	173
4.7.5.2.Yaptırımlar	174
4.7.6. Akademisyenlerin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Görüşleri	174
4.7.6.1.Özel İstihdam Bürolarının Gerekliliği	175
4.7.6.2.Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri	176
4.7.6.3. Özel İstihdam Bürolarının Yeterliliği	177
4.7.6.4. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunlar.....	177
4.7.6.5. Özel İstihdam Bürolarının Geleceği	179
4.7.7. Genel Değerlendirme	179
SONUÇ VE ÖNERİLER	189
KAYNAKÇA.....	195
EKLER.....	208
EK-1. Mülakat Formları.....	208
EK-2.Etik Kurulu Raporu	218
ÖZGEÇMİŞ	219

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ACAS	:	Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Hizmeti
BM	:	Birleşmiş Milletler
CIETT	:	Dünya Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu
CV	:	Özgeçmiş
ÇEEİ	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
EAS	:	İstihdam Bürosu Standartları Müfettişliği
GSYİH	:	Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBK	:	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İK	:	İnsan Kaynakları
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
MSP	:	Personel Yönetimi Danışmanlıkları
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
ÖİB	:	Özel İstihdam Bürosu
PLN	:	Polonya Zlotisi
REC	:	İşe Alım ve İstihdam Konfederasyonu
RPO	:	İşe Alım Sürecinde Dış Kaynak Kullanımı
RSU	:	Birlik Sendikaları Temsilciliğine
TEAM	:	İstihdam Acenteleri Hareketi
TUC	:	İngiltere Sendikalar Konfederasyonu
WEC	:	Dünya İstihdam Konfederasyonu
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Ülkelere Göre ÖİB aracılığı ile İşe Yerleşen Sayısı.....	13
Tablo 2. Özel İstihdam Bürolarının Pazar Modelleri Olarak Sınıflandırılması	52
Tablo 3. Özel İstihdam Bürolarının Bölgelere Göre Karakteristik Özellikleri	53
Tablo 4. Japonya'daki Özel İstihdam Bürolarının Serbestleşmesinin Tarihsel Gelişimi....	73
Tablo 5. 2004-2019 Yılları Arasında Türkiye'de İstihdamın Durumu [15+ Yaş] (Bin Kişi)	81
Tablo 6.Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Özel İstihdam Bürolarına Yapılan Başvuru Sayıları (Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2019).....	87
Tablo 7.Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Sayıları ve Açık İşlerin Sayısı(Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2019)	87
Tablo 8. Özel İstihdam Bürolarının Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayısı ve Açık İşlerin Sayısı (2004-2019)	88
Tablo 9.Yıllara Göre Türkiye'de Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Bürosu Sayısı.....	89
Tablo 10.Sektörlere Göre Açık İşlerin Aranma Kanalları.....	91
Tablo 11.İŞKUR Çalışanlarının Demografik Bilgileri.....	113
Tablo 12.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İşe Yerleşen Bireylerin Demografik Bilgileri	113
Tablo 13.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Eden İşveren ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Demografik Bilgileri.....	116
Tablo 14.Özel İstihdam Bürosunda Çalışan İşe Alım Uzmanları ve Yöneticilerin Demografik Bilgileri.....	117
Tablo 15.Özel İstihdam Bürolarını Denetleyen İş Müfettişlerinin Demografik Bilgileri .	119
Tablo 16. Akademisyenlerin Demografik Bilgileri.....	119
Tablo 17. Türkiye'de ÖİB'lere İlişkin Sorunların Genel Görünümü.....	187

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasındaki Yeri	7
Şekil 2. Dünya Geneline Özel İstihdam Bürosu Hizmetleri Hasılatlarının Dağılımı	12
Şekil 3. Özel İstihdam Bürosu Sayısı ve Personel Sayısı	12
Şekil 4. Dünya Geneline ÖİB aracılığı ile İşe Yerleşenler Bireylerin Sayısı	13
Şekil 5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri	15
Şekil 6. Özel İstihdam Büroları, Kullanıcı İşletmeleri ve İşçiler Arasındaki İlişki	75
Şekil 7. ÖİB Logo Örnekleri	106
Şekil 8.İŞKUR Çalışanları ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu	120
Şekil 9.Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Yerleşen Bireylere Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu	135
Şekil 10.Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışan Temin Eden İşverenler ve İnsan Kaynakları Yöneticileri ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu.....	146
Şekil 11. Özel İstihdamları ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu	151
Şekil 12.İş Müfettişleri ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu	173
Şekil 13. Akademisyenler ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu	175

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Özel İstihdam Bürosu Faaliyetlerinin Sektörel Dağılımı.....	34
Grafik 2. Özel İstihdam Bürosu Faaliyetlerinin Dünyadaki Sektörel Dağılımı	35
Grafik 3. İstihdam ve İşçi Aracılığı Hizmetlerinde Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı, Japonya, 2010 (Bin).....	74
Grafik 4. İstihdam ve İşçi Gönderme Hizmetleri, Japonya, 2009–10 (Bin).....	74
Grafik 5. Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı	90



Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri

Tezin Yazarı: Hasan Çölgeçen **Danışman:** Prof. Dr. Muharrem ES

Kabul Tarihi: 20.08.2020 **Sayfa Sayısı:** xii (ön kısım) +207(tez) + 11(ekler)

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

Özel istihdam büroları, iş arayan bireyler ile çalışan arayan işverenleri bir araya getirerek işgücü piyasaları için önemli bir işlevi gerçekleştirmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde özel istihdam bürolarının işsizliğe azaltmada etkili oldukları ve istihdamı artırıcı etkileri olduğu söylenebilir. Özel istihdam bürolarının tarihsel gelişimi çok eski tarihlere dayanmaktadır. Önceleri loncalar ve çeşitli meslek kuruluşları tarafından gerçekleştirilen işe aracılık faaliyetleri küreselleşmenin etkisiyle gelişim göstermiştir. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işletme yapısında meydana gelen değişim, devletlerin küçülmesi, işgücü maliyetlerini azaltma çabası, hizmetler sektöründe meydana gelen gelişme ve kamu istihdam hizmetlerinin yetersiz kalması özel istihdam bürolarının önem kazanmasında etkili olmuştur. Bu nedenlerle bu çalışma ülkemizde özel istihdam büroları konusunda yaşanan sıkıntıları, sorunları tespit ederek bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerini ileri sürmeyi amaçlamaktadır. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri incelenerek, sektördeki sorunlar çözümlenerek, bu bürolar işsizliğin azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında aktif rol oynayabilirler. Dünyada birçok ülkede faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının kariyer yönetimi, yönetici sağlama, insan kaynakları hizmetleri sunma, eğitim faaliyetleri gibi birçok faaliyet alanı bulunmaktadır. Ve ülkelere göre özel istihdam bürolarının yapılanmaları farklılıklar göstermektedir. Bu farklılık ülkelerin sahip olduğu mevzuat ve işgücü piyasasının dinamiklerinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde özel istihdam büroları hukuki altyapıya 2000’li yıllardan sonra kavuşmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda özel istihdam büroları hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Özel istihdam büroları ile ilgili yapılan hukuki düzenlemelerle birlikte ülkemizde özel istidam büroları faaliyet göstermeye başlamışlardır. Özel istihdam bürolarının ülkemizde gerçekleştirdiği istihdama aracılık hizmeti ,işverenler, özel istihdam büroları, işe yerleşen bireyler, İŞKUR yetkilileri, iş müfettişleri ve akademisyenler olmak üzere altı tarafın görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. Araştırmanın analizi kısmında, 11 işveren veya insan kaynakları yöneticisi, 17 özel istihdam bürosu yöneticisi veya işe alım uzmanı, 35 özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen birey, 5 İŞKUR çalışanı, 6 iş müfettişi ve 3 akademisyen olmak üzere toplamda 77 kişiyle görüşülmüştür. Taraflarla mülakat yapılarak bu alanda yaşanan sorunlar, özel istihdam bürolarının faydaları, yasalardan kaynaklanan sorunlar, aksayan yönler belirlenmiştir. Mülakatların analizi MAXQDA 2020 nitel veri analizi programı aracılığı ile yapılmış, araştırma yöntemi olarak derinlemesine görüşme, katılımcı gözlem ve doküman incelemesi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda özel istihdam büroları ile ilgili Türkiye’de yaşanan sorunlar altı tarafın bakış açısıyla yansıtılmış ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri için ülke örneklerindeki uygulamalardan yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel istihdam büroları, işe aracılık, istihdam, insan kaynakları yönetimi, işgücü piyasaları, işsizlik

Yalova University Insitute of Social Sciences Doctoral Thesis Summary

Thesis Title: A Field Research on The Determination of Problems Related to Private Employment Agencies in Turkey and Solution Proposals

Thesis Author: Hasan Çölgeçen

Advisor: Prof.Dr.Muharrem ES

Date of Acceptance: 20.08.2020 **Total Number of Pages:** xii (pre text) + 207(main body) + 11 (appendices)

Department: Labor Economics and Industrial Relations **Field of Study:** Labor Economics and Industrial Relations

Private employment agencies perform an important function for the labor markets by bringing together individuals who seeking employment and employers who seeking workers. When considered from this point of view It can be said that private employment agencies beneficial in reducing unemployment and also have effects that increase employment. The history of private employment agencies goes back to very old times. Employment mediation activities which previously carried out by guilds and various professional organizations have progressed with the effect of globalization. The proliferation of flexible working forms, changes in the business structure, shrinking of state activities, the effort to reduce labor costs, the development in the services sector and the lack of public employment services have been effective in gaining importance of private employment agencies. For this reason, this study aims to offer solutions by determining the problems experienced in private employment agencies in our country. By examining the activities of private employment agencies and resolving problems in the sector, these agencies can play an active role in reducing unemployment and increasing employment. Private employment agencies operating in many countries in the world have many fields of activity such as career management, providing managers, providing human resources services and training activities. The structuring of private employment agencies varies from country to country. These differences arise from the legislation of the countries and the dynamics of the labor market.

Private employment agencies gained legal status after 2000s in our country. Labour Law No. 4857 and Turkish Employment Agency Law no. 4904 are included regulations on private employment agencies. Along with the legal regulations regarding private employment agencies, private employment agencies started to operate in our country. The employment mediation service provided by the private employment agencies in our country has been evaluated within the framework of the opinions of six different groups, namely employers, private employment agencies, individuals who are employed, İŞKUR officials, labour inspectors and academicians. In the analysis section of the research, 77 people were interviewed in total, including 11 employers or human resources managers, 17 private employment agency managers or recruitment specialists, 35 individuals who employed through a private employment agency, 5 İŞKUR employees, 6 labour inspectors and 3 academics. By interviewing the parties, the problems experienced in this area, the benefits of private employment agencies, the problems arising from the law, and the disruptive aspects were determined. The interviews were analyzed through the MAXQDA 2020 qualitative data analysis program, and in-depth interview, participant observation and document analysis were used as research methods. As a result of the research, the problems experienced in our country in the sector of private employment agencies were reflected from the perspective of the six groups and practices from other countries have been used for solutions to these problems.

Keywords: Private employment agencies, mediation, employment, human resources management, labor market, unemployment

GİRİŞ

Özel istihdam büroları iş arayan işçiler ile işçi arayan işverenlerin bir araya gelmelerini sağlayan; işgücü piyasalarına ve toplumsal refaha katkı sağlaması amaçlanan kurumlardır. Tarihi kökleri benzer yapılarla ilişkilendirilip Antik Sümer'e dayandırılır. O döneme ait verilerden anlaşıldığına göre yönetenler inşa ve imar işlerinde kullanılacak işçileri rahipler aracılığıyla temin etmişlerdir. Antik Sümer'de devlet imar işlerini yapmak için ihtiyacı olan işçileri rahipler aracılığıyla temin ederdi. Bugünkü şeklini ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde almışlardır. Öyle ki ABD Ulusal Çalışma Birliğinin broşürlerinde yaklaşık 150 yıl önce faaliyet gösterdikleri hatta gazetelere ilan verdikleri yer almaktadır.

Günümüzde özel istihdam bürolarına duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bu kurumunun oluşumunun başlıca sebepleri olarak savaşlar ve krizler gösterilebilir. Bunların neticesinde yaşanan sıkıntı ihtiyacı tetiklemiştir. Bilhassa II. Dünya Savaşı sonrası oluşan yeni dünya düzeninin yapılandığı Birleşmiş Milletlerin çalışma hayatını ele alan kuruluşu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1949 yılında kabul ettiği 96 Sayılı Sözleşme ile Özel İstihdam Bürolarının küresel meşruiyetini yaygınlaştırmış ve önemli bir dönüşümü gerçekleştirmiştir. İşe aracılık faaliyetlerinde uzun müddet devlet tekelinde hizmet ve çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Buna sebep olarak işgücü piyasasının giderek karmaşıklaşan yapısı gösterilebilir. Üretim modelindeki değişim, üretim sürecinde yer alan işgücünün nicelik ve niteliğinde değişimi gerektirmiştir. Ülkelerin endüstri ilişkileri, ağırlıklı olarak üretim modellerindeki değişimin yansımalarına bağlıdır. İşsizliğin tüm toplumu derinden etkileyen bir sorun haline gelmesi yeni çözümleri gerektirmektedir. Doğru yapılanmış bir istihdam kurumu modelinin işsizliğe çare bulması mümkün olmasa da hafifletici etki ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Nitekim yapısal dönüşüm sürecinde olan geçiş ekonomilerinde işsizliğin bazı türleri ile mücadele etmede ülkelerin istihdam kurumlarına önemli roller düşmektedir.

Türkiye 'de 4857 sayılı İş kanunu ve ilgili yönetmeliğin yasama organınca 2016 yılında revize edilerek kabul edilmesiyle özel istihdam bürolarının alt yapısı güçlenmiş ve yasal dayanak oluşmuştur. Bu sayede aktif istihdam politikaları içerisinde önemli bir konuma oturmuştur. Türkiye 'de 2020 Nisan ayı itibariyle faaliyetlerine devam eden 518 tane özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bunlardan 27 tanesi geçici iş ilişkisi kurabilme yetkisine sahiptir.

Özel istihdam büroları işgücü piyasasında işçi ile işvereni bir araya getirerek işsizlikle mücadelede ve istihdam sağlamada dolayısıyla üretimi arttırmada önemli rol oynar. Bu nedenle toplumsal refahın ve huzurun temininde vazgeçilmez kurumlardan olan bu büroların yapısı ve işleyişi iyi analiz edilmelidir.

Bu çalışmada özel istihdam bürolarının Dünyadaki durumu incelenerek, daha etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmeleri için ülkelerin yaptığı düzenlemeler ve alınan tedbirler irdelenecektir. Özellikle Türkiye'de mevcut düzenlemelerin etkileri; verili durum ve gerçekler ortaya konularak işsizliğin çözümü ve istihdamı arttırmada oynayabileceği rol ve sağlayacağı katkı değerlendirilecektir.

Çalışmanın ilk kısmında özel istihdam büroları ile ilgili kavramsal çerçeve çizilerek, özel istihdam bürolarının çeşitleri, özel istihdam bürolarının önem kazanmasının nedenleri, özel istihdam bürolarının tarihsel gelişimi, özel istihdam bürolarının genel görünümü ve özel istihdam bürolarının işgücü piyasasına katkısı incelenecektir.

Çalışmanın ikinci kısmında ise dünyada özel istihdam bürolarının faaliyet alanları, yapısı ve işleyişi, özel istihdam büroları ile ilgili uluslararası normlar ve dünyada özel istihdam bürolarının tipik modelleri konusunda ülkeler incelenecektir.

Çalışmanın üçüncü kısmında Türkiye’de özel istihdam büroları, genel yapısı ve faaliyetleri ve Türkiye’de özel istihdam büroları ile ilgili mevzuat incelenecektir. Büroların denetimleri, kuruluş aşamasında sağlamaları gereken koşullar, yaptırımlar ve İŞKUR ile iş birliği konuları üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın dördüncü kısmında ise çalışmanın yöntemi ve bulgular incelenecektir. Araştırmanın analizi kısmında, 11 işveren veya insan kaynakları yöneticisi, 17 özel istihdam bürosu yöneticisi veya işe alım uzmanı, 35 özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen birey, 5 İŞKUR çalışanı, 6 iş müfettişi ve 3 akademisyen olmak üzere toplamda 77 kişiyle derinlemesine mülakat yapılmıştır. Bu mülakatların analizinin sonrasında, Türkiye açısından bu sahadaki sorunlar tespit/teşhis edilip, çözümlerine yönelik öneriler değerlendirilecektir.

Çalışmanın Konusu

Çalışmanın temel konusunu istihdama aracılık faaliyetleri ile ön plana çıkan özel istihdam büroları oluşturmaktadır. Özel istihdam büroları bu faaliyetleri ile ülkemizde özellikle 2000’li yıllardan itibaren literatürde tartışılmış ve birçok eleştiriye maruz kalmıştır. Özellikle işçiler, bir kısım iş çevreleri ve konunun uzmanı akademisyenler; çalışma yaşamında çalışanı güvencesiz bırakacağı ve işçinin haklarının istismar edileceği zannıyla çekinceleri ortaya koymuşlardır. Ancak bu endişenin pek çok hususiyet göz önüne alınarak veriler ışığında tartışılması daha sağlıklı ve doğru olacaktır. Çünkü nitelikli çalışan temini ve bu doğrultuda eğitim faaliyeti tertibi; İŞKUR ile iş birliği ve yük paylaşımı; çalışan ihtiyacına hızlı cevap verebilme gibi işlevleri olan çok yönlü bir kurumdur. Bu gerçekten hareketle yaptığımız çalışmayla Dünya’da ve Türkiye’de özel istihdam bürolarının konumu ele alınıp değerlendirilecektir. Bu açıdan özellikle Türkiye gerçekleri ve durum tespit/teşhisi için derinlemesine mülakat ve doküman incelemesi planlanmıştır. Tüm bunlar neticesinde hasıl olan bilgi/veri birikimi; sorunlar ve çözüm önerileri belirlenecektir.

Çalışmanın Önemi

Özel istihdam bürolarının geçmişi beşer tarihinin derinine iner. İş talebi olan ile işçi arayan kişileri buluşturma zemini hazırlayıp işgücü piyasasının işleyişine mühim katkı sağlamaktadır. İstihdam arttırıcı etkinin yanı sıra işsizliği de azaltmaktadır. Dünya genelinde bu büroların işe yerleştirmede büyük rol üstlendikleri göze çarpmaktadır. Türkiye’de işsizlik ve iş talebindeki artış göz önüne alındığında özel istihdam bürolarının incelenmesi ve sorunların tespiti/teşhisi önem taşımaktadır. Bunların yanı sıra endüstri ilişkileri ve gerekse kalkınma açısından mühim çözüm önerileri de ele alınacaktır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma Dünyada ve Türkiye’de özel istihdam bürolarının tarihsel gelişimini irdeleyerek ve mevcut durumunu ortaya koyarak, tarafların görüşleri doğrultusunda yaşanan sorunların neler olduğunun tespiti/teşhisi ve çözüm önerileri ele alınacaktır. Beklenen ve arzulanın işsizliğin azaltılmasında, istidamin arttırılmasında olumlu ve aktif rol oynamasıdır.

Araştırmanın alt hedefleri;

- Özel istihdam bürolarının daha etkin çalışması için öneriler sunmak
- Özel istihdam bürolarının mevcut durumunda var olan eksikliklerin tespiti
- Özel istihdam bürolarının tarafların işçi, işveren, devlet, özel istihdam bürolarının görüşleri doğrultusunda sorunları tespit etmek ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri getirmek
- Özel istihdam bürolarına ilişkin uluslararası ve ulusal normlar incelenerek ülkemizdeki uygulamada var olan eksiklikleri dile getirmek
- Özel istihdam büroları ile ilgili mevzuatta yer alan boşlukları gözler önüne sermek
- Özel istihdam Bürolarının Dünya üzerinde var olan tipik örneklerini gözler önüne sererek ülkemizde uygulanabilecek yöntemleri gözler önüne sermek
- Özel istihdam büroları ile ilgili Dünya ölçeğinde mevcut durumu ele alıp çağın gerekliliklerini fark etmek.

Çalışmanın Problemi

Özel istihdam büroları iş arayan bireyleri ve çalışan arayan işverenleri bir araya getiren işgücü piyasasının düzenlenmesinde önemli role sahip tamamlayıcı kurumlardır. Yaptığımız araştırma ve çalışmayla “Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin ne tür sorunlar vardır?”, “Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin sorunlara ne tür çözüm önerileri sunulabilir? sorularına cevap/çözüm aranacaktır.

Çalışmanın Alt Problemleri

Özel istihdam büroları ile ilgili bu çalışmada araştırmanın alt problemleri ise şu şekildedir:

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri yasalardan kaynaklanan sorunlar nedeniyle olumsuz etkileniyor mu?

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylerin yaşadığı sorunlar nelerdir?

Özel istihdam büroları eğitim faaliyetleri sağlıyor mu?

Özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen bireylere “eşit muamele” ilkesi gereği davranılıyor mu?

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri Türkiye açısından yeterli düzeyde mi?

Geçici iş ilişkisi yoluyla işe giren bireylerin yaşadığı sorunlar nelerdir?

Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin ne tür düzenlemeler yapılabilir?

Özel istihdam büroları ile İŞKUR iş birliği yapıyor mu?

İŞKUR'un özel istihdam bürolarını destekleyici rolü var mı?

Çalışmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu çalışmada nitel veri toplama tekniklerinden yararlanılarak literatür taraması, doküman incelemesi ve derinlemesine mülakat yapılacaktır. Araştırmanın temel eksenini oluşturan özel istihdam bürolarının Dünya’da ve Türkiye’de durumu göz önüne alınarak, bu alanda ülkemizde yaşanan sorunlar (işçi, işveren, devlet ve özel istihdam büroları, iş müfettişleri ve akademisyenler açısından) ele alınarak Türkiye için çözüm önerileri ileri sürülecektir.

Bu kapsamda çalışmada öncelikle Dünyada var olan tipik örnekler incelenecek bu örneklerden yola çıkarak araştırmanın temel sorunsalı oluşturulacak ve bu sorunsaldan yola çıkarak özel istihdam büroları yöneticileri, özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireyler, İŞKUR çalışanları, işverenler, iş müfettişleri ve akademisyenler ile görüşülerek mülakat yapılacaktır.

Görüşmeler sonrası elde edilen veriler MAXQDA 2020 programı ile analiz edilecek ve bu analiz sonucunda, özel istihdam bürolarına ilişkin sorunları, bu alanda yaşanan zorluklar belirlenecektir. Bu sorunların giderilmesi için dünyada var olan uygulamalardan bahsedilerek çözüm önerileri sunulacaktır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Araştırma sürecinde özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireyler, özel istihdam büroları, işverenler, İŞKUR çalışanları, iş müfettişleri ve akademisyenler ile görüşülmüştür. Görüşmeler ses kaydı veya gözlem notları almak yoluyla ortalama 35 dakika olarak gerçekleştirilmiş, görüşmelerin en kısıası 15 dakika en uzununu ise 55 dakika sürmüştür. Bu görüşmeler 17.02.2020 – 11.07.2020 tarihleri arasında, toplam 77 kişi ile görüşmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilen ve Türkiye’de de etkisini gösteren salgın hastalık sebebiyle ulaşılan verilerin bir kısmı telefon ve web aracılığı ile gerçekleştirilen görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Yüz yüze görüşülen katılımcı sayısı 45 kişidir. Telefon aracılığı ile ulaşılan 18 kişidir. Web aracılığı ile ulaşılan kişi sayısı ise 14 ‘dür. Toplamda 77 kişi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Araştırmayı sınırlayan diğer etmen ise araştırmaya konu olan kişilerin aktif çalışıyor olmalarından mülakat sürecinde aksaklıklar meydana gelmiştir. Bazı özel istihdam bürosu yöneticileri, İŞKUR çalışanları ise görüşmeyi reddetmişlerdir. Bunun yanında bazı özel istihdam bürolarında yaşadıkları iş yoğunluğu sebebiyle gerçekleştirilen mülakatların bölünmesi ve kısa cevaplar verilmesi araştırmayı sınırlayan bir diğer unsurdur.

Literatür Taraması

Bu çalışma hazırlanırken literatürde bu konu ile ilgili yazılmış çalışma ve yazından yararlanılmıştır. Tümü farklı boyutlarıyla ele alınmış ve dönemin mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu konuda literatürde yer bulan çalışma ve yazının bazıları şunlardır:

Ekin, Nusret (2001) “Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları”

Çalışmada çağın koşullarına göre işgücü piyasasında meydana gelen değişimler ele alınmıştır. Özellikle küreselleşme süreci ile başlayan işgücü piyasasında esnekleşme özel istihdam bürolarını beraberinde getirmiştir. Özel istihdam bürolarının işsizlikle mücadelede uyguladığı yöntemleri ele alan çalışmada ülke örneklerine de yer verilmiştir. ILO normlarına da yer verilen çalışmada özel istihdam bürolarının gelişimi, yeni işgücü piyasası, Türkiye’de işgücü piyasasının yeniden yapılanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu kapsamda kamu istihdam hizmetleri irdelenmiş ve eksik, aksayan yönleri dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışma özel istihdam büroları konusunda birçok bilgiyi barındıran köklü bir çalışmadır. Bu açıdan çalışmanın ülkemiz işgücü piyasaları çerçevesinde değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Sayın, Ali Kemal (2002) “Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları”

Çalışmada küresel ve teknolojik gelişmelerin ışığında işgücü piyasasının değişen dinamiklerine değinilmiştir. Bu kapsamda istihdama aracılık konusunda kamu hizmetlerinin yanında özel istihdam bürolarının da var olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Çalışmada özel istihdam bürolarının işgücü piyasasındaki rolü ele alınmış ve iş piyasasındaki aracılık tarihsel gelişimi de göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında istihdama aracılık konusunda kamu tekelinin kırılması gerektiğini ve özel istihdam bürolarının işgücü piyasasında aktif rol alması gerektiği de belirtilmiştir.

Işıklı, Ebru (2016) “Özel İstihdam Bürolarının İstihdam Edilebilirlik Yaklaşımının Kurulmasındaki Rolü”

Çalışmada özel istihdam bürolarının istihdamın bireyselleştirilmesine katkıda bulunması vurgulanmıştır. Özel istihdam bürolarının “istihdam edilebilirlik” kavramı çerçevesinde değerlendirildiği çalışmada, bu büroların sunduğu hizmetler ile işgücü piyasasında işsizliğe çare olduğunu savunulmaktadır. Ayrıca bu büroların kurumlarla gerçekleştirdiği iş birliği, işe alım sürecinde kullandığı yöntemler ve işe alım kararlarını verme süreçleri üzerinde durulmuştur. Bu çalışmayla Türkiye’deki eleştirel yönetim çalışmalarına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Cam, Erdem (2005) “Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye”

Çalışmada 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı İŞKUR kanunu kapsamında istihdama aracılık faaliyetleri değerlendirilmiştir. Bu faaliyetler işçi ve memur sendikaları açısından ele alınmıştır. Bu bakımdan Türkiye’deki yasal mevzuat, özel istihdam bürolarının Türkiye’deki durumu ve yapısı, ILO’nun bu konudaki normları, özel istihdam bürolarının çeşitleri, sendika yöneticilerin bu konudaki görüşleri değerlendirilmiştir. Çalışma özel istihdam büroları faaliyetlerinin sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediğini, sendikalaşmayı azalttığını vurgulamıştır.

Acar, Aslı Beyhan (2011) “Geçici istihdam bürolarının çalışma yaşamı açısından önemi ve Türkiye için bir model önerisi”

Çalışmada özel istihdam bürolarının bir türü olan geçici istihdam büroları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın yazıldığı tarihte ülkemizde bu bürolar yasal olarak faaliyet gösterememekteydi Çalışma genel hatlarıyla geçici iş ilişkisi, geçici istihdam büroları ve bu konuyla ilgili uluslararası normlar üzerinde durmaktadır. Ve çalışmanın son kısmında ise bu büroların yasallaşması halinde ne gibi durumların ortaya çıkacağına yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Ankete sendika yöneticileri, akademisyenler katılım göstermişlerdir.

Uşen, Şelale (2005), “Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi ve Ödünç Emek Büroları: İtalya Uygulaması ve Türkiye”

Çalışmada küreselleşme ile dünyada meydana gelen değişimden ve esnek çalışma türlerinin yaygınlaşmasından bahsedilmiştir. Çalışmada AB normları ve İtalya’da ödünç iş ilişkisi kavramı ele alınmıştır. Ödünç iş ilişkisi ile çalışanların çalışma koşulları, İtalya’da bu konudaki düzenlemeler, uygulamalar ve AB genelinde bu hakkındaki gelişmeler derinlemesine incelenmiştir. Bu çalışma Türkiye’ye örnek teşkil etmesi bakımından önem taşımaktadır.

Eichhorst, W., vd.(2013) “The Role and Activities of Employment Agencies”

Çalışmada özel istihdam büroları ülkeler (Belçika, İtalya, Polonya, Hollanda, Almanya, Birleşik Krallık) açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken ILO normları ve AB yönergeleri de çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma genel hatlarıyla özel istihdam büroları faaliyetlerini, kuruluş aşamasını, izin prosedürlerini, sorumluluklarını ve denetimini ele almıştır. Bu ülkelerdeki uygulamaları karşılaştırması açısından çalışmanın önemi büyüktür.

Stefano Consiglio, Luigi Moschera (2016)“Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and Impact on the Labour Market”

Çalışmada geçici istihdam büroları üzerinde durulmuştur. Bu büroların işgücü piyasasına yaptığı katkılar birçok yönden değerlendirilmiştir. ILO normları ve İtalya’da uygulanan yasalar çerçevesinde geçici istihdam büroları değerlendirilmiş ve uygulamalardan bahsedilmiştir. İtalya’da bu büroların tarihsel gelişimini detaylı bir şekilde ele alan çalışma diğer çalışmalara örnek teşkil etmektedir.

Selek, Cihan (2005), “Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları”

Çalışmada işe aracılık kavramı detaylı olarak ele alınmıştır. İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri tekel sistemi ve birlikte faaliyet sistemi çerçevesinde incelenmiş, bu konudaki uluslararası normlara ve ulusal mevzuatta yer alan düzenlemelere yer verilmiştir.

BÖLÜM 1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Özel İstihdam Bürolarının Tanımı

Özel istihdam büroları, belirli bir sözleşme ile özel hukuk kapsamında, ücret ya da komisyon karşılığında emek piyasasında iş arayanlar ve işçi arayan işverenleri aracılık hizmeti vererek bir araya getiren kuruluşlardır (Ekin,2001:58).

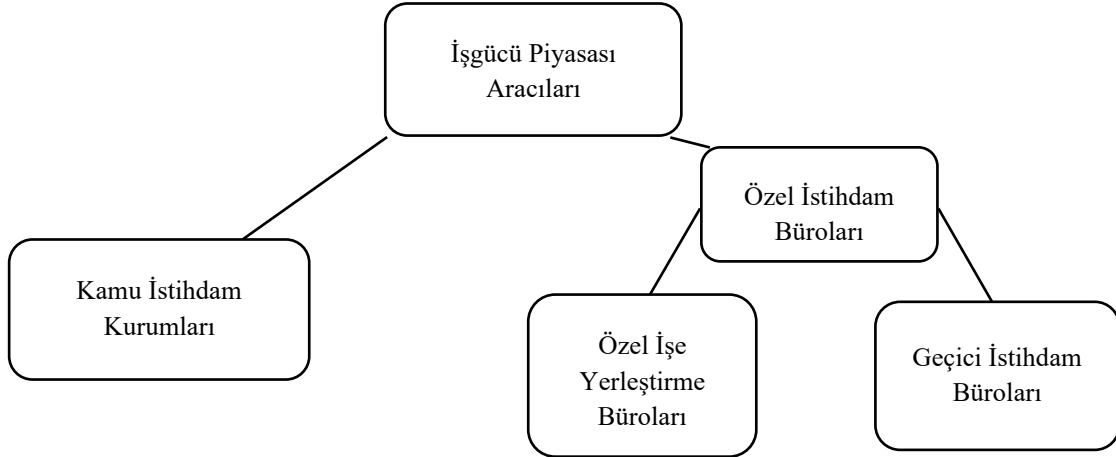
İş aramaya aracılık eden kuruluşlar özel istihdam büroları olarak tanımlanır. Özel istihdam büroları işverenin iş sözleşmesine göre çalıştıracağı işçisinden, iş görme borcunu talep hakkını geçici süreyle bir başka işverene devri olarak tanımlanır (Kaya,2009:1).

Türkiye İş Kurumunun yaptığı tanıma göre

“Özel İstihdam Büroları, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde 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 en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir.” (İŞKUR,2017).

Uluslararası çalışma örgütüne göre ise özel istihdam büroları “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 kuruluşlar” biçiminde tanımlanmıştır.

Şekil 1. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasındaki Yeri



Kaynak: Eichorst vd.,2013:17.

11 Ekim 2016 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 29854 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine göre özel istihdam bürosu, “iş arayan kişilerin uygun oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolar” olarak tanımlanmıştır.

1.2. Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi

Özel istihdam bürolarının tarihsel süreç içerisinde çok eski zamanlara kadar giden bir geçmişi vardır (Morrison,1999:171). İşçi ve işveren ilişkileri tarihi göz önüne alındığında aracılık hizmetlerinin Antik Sümer'e kadar gittiği göze çarpmaktadır. Özel istihdam büroları geçmişi çok eski tarihlere kadar giden sosyolojik bir değişim sürecinin sonucunda bugünkü görünümünü almıştır (Vosko,2000:7-8). Antik Sümer'de var olan iş aracılarının ilk örnekleri, işçi ve kölelerin kayıtlarını tutan ve yakın arazilerde geçici çalışmalar yapması için gönderen tapınak rahiplerinden meydana gelmektedir. Rahiplerin bu türde iş aracılık faaliyetleri sunmasının nedeni, karşılığında ücret elde etmekten ziyade devletin gereksinim duyduğu yapıların oluşturulmasıdır. Kamunun gereksinim duyduğu yapıların inşa edilmesi hedefi adına kamu otoriteleri rahipler vasıtasıyla ihtiyaç duyulan işçi temini sorununa çözüm bulmuşlardır. Emek mobilitesi ilk olarak orta çağda, Alman asillerin sahip oldukları boş bataklık ve sulak arazilerinin kurutulmasını, otoritelerden talep etmelerinden sonra söz konusu olmuştur. Bu talep karşısında daha elverişli hayat şartlarında istihdam edilmek ve yaşamak isteyen aileler, göç ettikleri ülkenin anlatıldığı gibi olmadığını kurutulması gereken bataklıklar üzerinde yaşayacaklarını görmüşlerdir. Bu büroların ilk örneklerinin bu biçimde meydana gelmesinin asıl sebebi göçmen işçiler ve koloncilik akımıdır. J.H. Chapman ve Eileen Power'ın yapmış olduğu bir çalışmaya göre 12. yüzyılın başlarında çeşitli Alman bölgelerinde çalışmak için göçmen toplayan araçlar gönderildiğine dair bilgiler elde edilmiştir. Öte yandan Amerikan işçi tarihi içinde de Amerika'ya gelen göçmen işçiler için aracılık hizmetleri verildiğinden söz edilmektedir. Bu istihdam aracılığı sağlayanların bir kısmı ücret verilerek çalışan işçi sağlayan ya da işgücü temin eden bireyler olarak faaliyet göstermektedirler. Diğeri ise günümüz müteahhitlerine benzer bir biçimde belirli risk taşıyan bölgelere işçi yerleştirip, bölgenin bir bölümünü de cemaat papazına verecek biçimde faaliyet göstermektedir (Cam, 2005: 25-26).

Özel istihdam bürolarının tarihsel süreç içerisindeki gelişimi işgücü piyasasındaki ve çalışma hayatındaki yeniliklere ve dönüşümlere bağlı olarak gerçekleşmiştir. Bilinen ilk özel istihdam bürosu 19.yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde gün yüzüne çıkmıştır. Tomas Martinez, 1976 tarihli "İşgücü Pazarı: Özel istihdam bürolarının İncelenmesi" adlı eserinde, 1819 yılında yayınlanmış "Protestan İşverenlerin ve İşçilerin Bürosu" adlı kitaptan alıntı yaparak en eski özel istihdam bürosunun bu dönemde var olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca Martinez, İlk büyük ölçekli özel istihdam bürosu olan Amerikan Göçmen Bürosu'nun 1863 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıktığını da belirtmiştir. Nitelikli ve güçlü çalışanları birçok Amerikan işverenin hizmetine sunan bu firma, işverenlerden aldığı hizmet ücretinin yanı sıra Amerika'da istihdam edilmek isteyen Avrupalılardan da kayıt bedeli almıştır (Martinez, 1976:17). Özel istihdam bürolarının 19.yüzyılın sonlarından itibaren faaliyetlerini arttırdığı, dönemin gazetelerine verdiklerini ilanlardan göze çarpmaktadır. Birinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde göçmenlerin yoğun olarak yaşadığı büyük şehirlerin kenar mahallelerinde kurulan özel istihdam büroları, beden işçileri ve günlük ev hizmetleri gören kadınları işe yerleştirmişlerdir. Bu dönemde göçmen işçiler, düşük ücretli, yetenekli ve kolayca kandırıldıklarından dolayı özel istihdam büroları için değerli bir işgücüyü. Göçmen

işçiler, imzaladıkları sözleşmelerde kendilerini kötü niyetli özel istihdam bürolarına esir ettiklerinin farkında olmadan çalışıyorlardır. (Erkan, 2008:13)

Özel istihdam bürolarının gelişim süreci, genellikle dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve belediyelerin iş ve işçi bulmaya aracılık ettiği görülmektedir. İşçi simsarlarının istismara yönelik faaliyetleri, kamu iş bulma kurumlarını gündeme getirmiştir. “İlk kamu istihdam kurumunun 1909’da İngiltere’de kurulduğunu, bunu Almanya, Belçika, Fransa’nın takip ettiği görülmektedir (Neugart,2006:8,9). Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra 1919 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü toplantısında merkezi yönetim altında ücretsiz iş ve işçi bulma kuruluşlarının kurulması karara bağlanmıştır. 1929 Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaşı sonrası, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı sistemlerinin gündeme gelmesiyle birlikte, kamu ve özel istihdam bürolarının önemi gitgide artmıştır. 1949 yılı bir dönem noktası teşkil etmiş, ücretli iş bulma büroları için önemli dönüşümü ifade etmiştir. Böylece, 96 sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. Yüzyılın sonuna gelindiğinde ise, özel istihdam büroları hızla çeşitlenmiş, çağın araçlarını kullanmaya başlamıştır. Bilhassa internet ile yeni biçimlere yönelmiş ve 1997 yılında çıkarılan 181 Sayılı Sözleşme ve buna bağlı olarak çıkarılan Tavsiye Kararıyla çağın dönüşümlerine çok daha uygun yeni bir yapıya bürünmüştür (Martin,2017:118). Modern iş piyasalarında özel istihdam bürolarının önemi hakkında hızlı bir değişim gözlenmiştir. Bu değişim, 1980’lerde başlamış ve bu büroların artan önemi, iş piyasasındaki payı ve toplam genişliği açısından ölçülmeye başlanmıştır. Özellikle devlet idarecilerinin özel istihdam bürolarının rolü hakkındaki algıları keskin bir biçimde değişim göstermiştir. Genelde hükümetlere göre kamu istihdam hizmetleri, kamu çıkarlarını düşünen ve iş piyasalarının düzenlenmesinde tek söz sahibi olan kurumlardır. İleri sürülen bazı görüşlere göre özel istihdam büroları, kamu menfaatlerine karşı etkisizdir ve işçilerin karşı karşıya kaldıkları zor durumundan kazanç elde etmeyi hedefleyen yapılardır. Özel istihdam büroları ise Kamu İstihdam hizmetlerini yavaş ve etkinliği az, vergi ödeyenlerin paralarını harcayan bürokratik kuruluşlar olarak görmektedir. Buna karşın, özel büroların çok daha düşük maliyetle çalıştığı, iş piyasalarında daha fazla etkin olduğu ileri sürülmektedir. Gerçekten, son yıllarda kadar birçok ülkede kamu istihdam hizmetlerinin tekeli geniş ölçüde kabul edilen bir uygulamaydı (Ekin,2001:91-92).

Serbest piyasa ekonomisini benimseyen ulusal iktisadi yapıların birbirine bağımlılığını ifade eden küreselleşme olgusu ile küresel rekabetin ciddi boyutlara ulaşması, emek piyasası aktörlerini ve çalışma şekillerinin farklılaşmasına neden olmuştur (Gündoğan,1998:550). Bu farklılaşmanın sonucunda iş yaşamı daha da esnek bir hale bürünmüştür. Endüstri Devrimi’nin meydana geldiği ilk yıllarda yaygın olarak kullanılan, toplu üretime önem veren sistem, yerini esnek çalışmaya bırakmış, artık ölçek ekonomilerinden çok kalite, maliyet ve verimlilik gibi kriterlere önem verilmeye başlanmıştır. Bu değişim işgücü piyasasını hayli etkisi altında bırakmış, yeni çalışma biçimleri ve politikaları gün yüzüne çıkmıştır. Tam süreli istihdamın yerine, esnek işgücü istihdamı ve kısmi sürelerle çalışma yaygın hale gelmiştir. Birçok ülkenin serbest piyasa ekonomisi modelini kullanmasıyla bu süreç hız kazanmıştır. Özel istihdam büroları da bu değişimin etkisinde kalmış ve 1900’lü yıllarda emeğin sömürsünün önüne geçmek amacıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinde var olan kamu tekeli günümüzün

dinamik işgücü piyasasında eleştirilmeye başlanmıştır. Artık kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam büroları da yaygın hale gelmiştir (Özgün,2015:3-4).

1.3. Özel İstihdam Bürolarının Genel Görünümü

Özel istihdam büroları, kar maksadı ile faaliyet gösteren şirketler ve bir küresel istihdam bürosu temsilcisinin ifade ettiği gibi “muhteşem bir sanayi” seviyesini yakalayarak büyük bir ekonomik güç kazanmışlardır (Pennanen,2018:10-15). Bu güçleri ile kar maksimizasyonu sağlayacak esnek çalışma çeşitlerinin yaygınlaşması ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerini engelleyen ulusal mevzuattan kaynaklanan sorunların çözülmesi için örgütlenmişlerdir (Holdcroft, 2012:8). Büroların dünya çapındaki çatı örgütleri, Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) çatısı altında Manpower, Adecco, Randstad, Kelly Servis gibi dev küresel istihdam şirketlerinin yanı sıra özel istihdam firmalarının ulusal düzeyde oluşturulmuş 39 ülkede yaklaşık 160.000 özel istihdam bürosunu kapsamaktadır. WEC kendi yayınlarında hedeflerini üye şirketlerin faaliyetlerini en uygun hukuki ortamda yürütmesine destek olmak, istihdam sektöründe kalite standartlarını yükseltmek, sektörün imajını iyileştirmek ve temsilini kuvvetlendirmek özel istihdam bürosu sektörünün ekonomik potansiyelinin etkin bir şekilde kullanmasını sağlamak biçiminde sıralamaktadır (WEC,2020:1).

Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC), küresel düzeyde özel istihdam hizmetleri endüstrisinin sesidir, ulusal federasyonları ve dünyanın dört bir yanından işgücü çözüm şirketlerini temsil etmektedir (Ward,2004:252,253). Dünya İstihdam Konfederasyonun üyeleri, ajans çalışması, doğrudan işe alım, kariyer yönetimi, işe alım süreci dış kaynak kullanımı (RPO) ve yönetilen hizmet sağlayıcı (MSP) gibi hizmetler sunmaktadır. Dünya İstihdam Konfederasyonu, özel istihdam hizmetleri endüstrisinin iş, uyum, güvenlik ve refahı sağlamada oynadığı olumlu sosyo/ekonomik rolün tanınmasını genişletmek için çalışmaktadır (WEC,2020:1).

Özel istihdam hizmetleri endüstrisi birçok ülkede kötüleşen ekonomik yapıya rağmen, 2018 yılında küresel ölçekte büyümeye devam etmiştir. Küresel ticaretteki artan rekabet, yetenek eksikliği ve bazı pazarlardaki ekonomik yavaşlama sektöre zarar verse de sektör de yer alan birçok hizmette olumlu yönde ilerleme kaydedilmiştir. Genel olarak özel istihdam hizmetlerin endüstrisi cirosu dünya çapında yüzde 2 artışla 473 milyar avroya yükselmiştir. Özellikle doğrudan işe alımlarda ve işe alım hizmetinin devri konusunda en güçlü büyüme yaşanmıştır. Sektörün büyük bir ciro payına katkıda bulunan küresel ajans, sadece 2018 yılında marjinal bir büyüme gösterdi ancak bu fark büyük ölçüde dolar ve Euro arasındaki döviz kuru farkından kaynaklanmaktadır. Sabit para birimi bazında, ajans iş sektörü 2018'de aynı yıl için Uluslararası Para Fonu küresel GSYİH büyüme tahminlerine paralel olarak yüzde üçten fazla genişledi. Dünya genelinde 39 ülkede yaklaşık 160.000 ajans, rekor sayıda insanı işe yerleştirdi- 2018'de yaklaşık 58 milyon- dünya çapında daha verimli işgücü piyasalarına katkıda bulundu (WEC,2020:2).

Küresel özel istihdam hizmetleri sektörü, 2017'de yaklaşık %2 artışla 2018'de 473 milyar Euro tahmini piyasa değerine ulaştı. Toplam küresel ajans iş endüstrisi (bir Yönetilen Hizmetler Sağlayıcısı aracılığıyla üretilen ajans iş gelirleri dahil), tümünün%80'ini temsil ediyor sanayi ve satış gelirleri bir önceki yıla göre 377 milyar Euro seviyesinde kaldı.

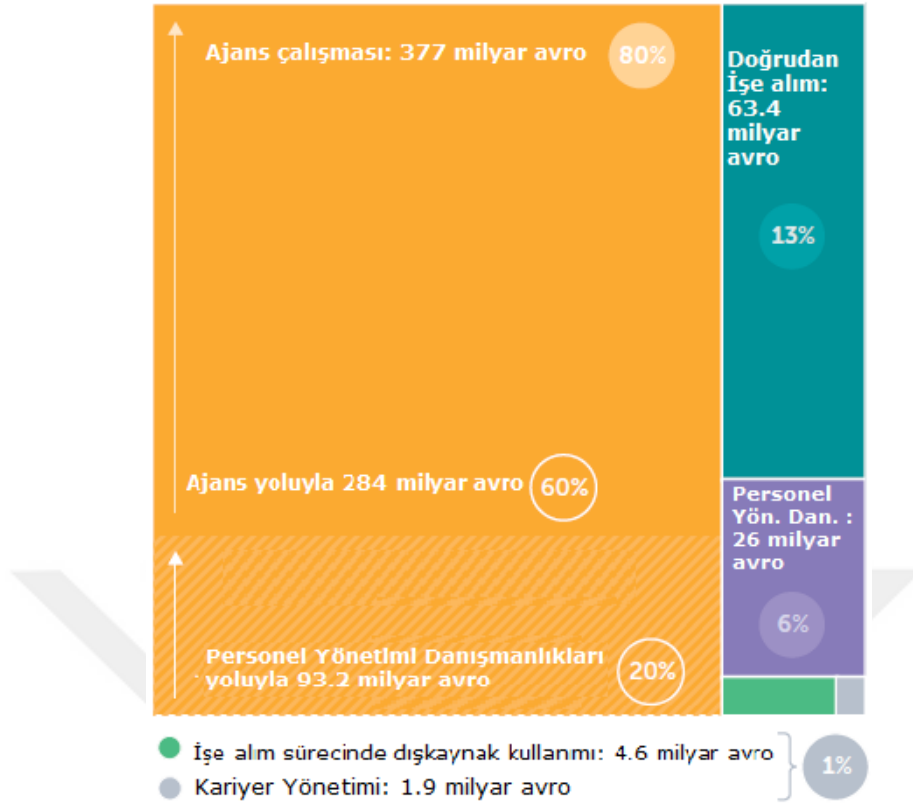
Personel Yönetimi Danışmanlığı ve İşe alım sürecinde dış kaynak kullanımı hizmetleri sırasıyla%2,8 ve%8,4 büyüyerek sırasıyla 119 milyar Euro ve 4,6 milyar Euro pazar değerlerine ulaşırken, küresel doğrudan istihdam piyasası satış gelirleri itibarıyla%5,4 oranında büyüyerek 63 milyar Euro olmuştur (WEC,2020:3).

Ajans çalışması, özel istihdam hizmetleri endüstrisinin en büyük bölümüdür ve pazarı küresel düzeyde oldukça yoğunlaşmıştır ve en büyük üç pazar (ABD, Japonya, İngiltere) satış gelirlerinin çoğunluğunu (%54) oluşturmaktadır. Küresel sektörde 2018 yılında avro cinsinden düz büyüme, kısmen en büyük pazarların bazılarında avro karşısında para biriminin değer kaybetmesi ile açıklanmaktadır, bu da yerel para birimlerinde büyümenin zaten yavaş olduğu ülkelerde negatif büyüme oranları ile sonuçlanmaktadır (örneğin ABD, Japonya, Avustralya, Kanada, Brezilya). Pazarın hafifçe gerilediği (% -0,6) Almanya hariç, Avrupa'daki ajans iş pazarları nispeten iyi bir seyir izledi, Hollanda (+%14,6) ve İsviçre (+%6,2) özellikle güçlü bir büyüme kaydetti (WEC, 2020:4).

Personel yönetimi danışmanlıkları pazarındaki büyüme, 2018'de %13,7 artışla Avrupa, Orta Doğu ve Afrika'da en yüksek seviyeyi yakalamıştır. Küresel pazar büyümesi, küresel personel yönetim danışmanlıkları pazarının %50'sinden fazlasını temsil eden ABD'de büyümeye bağlı yavaşlama görülmektedir. 2018'de doğrudan istihdam daha iyi netice verip ve hemen hemen tüm büyük pazarları kapsadı. Çin ve İngiltere, doğrudan işe alım pazarlarında %15,2 ve %12,6 oranında özellikle belirgin bir büyüme kaydetti. Ajans çalışanlarının istihdam edilen toplam nüfus içindeki payı, küresel düzeyde %1,6 olarak değişmemiştir. En yüksek iş nüfuzu oranına sahip on ajans yedi pazarla, ajans çalışanlarının payı Avrupa ülkeleri arasında ilk üç sırayı, İngiltere (%3,4), Hollanda (%3,3) ve Fransa (%2,9) paylaşmaktadır. Avrupa dışında ajans çalışanları Avustralya (%2,7), ABD (%2,1) ve Japonya (%2,0) ile daha yüksek bir pay sergilemektedir. Dünya genelinde, 2,4 milyon dahili personele sahip yaklaşık 160.000 özel istihdam bürosu işgücü piyasalarında büyük çoğunluğu ajans çalışması yoluyla istihdam edilen yaklaşık 58 milyon insanı kapsamaktadır (WEC, 2020:4).

2018 yılında özel istihdam hizmetleri endüstrisinin küresel satış gelirlerinin 473,3 milyar avroya ulaştığı tahmin edilmektedir. Ajans iş sektörü, toplam 377,2 milyar Euro toplam satış gelirlerinin %80'nini oluşturmaktadır. 2018 yılında toplam personel yönetim danışmanlık hizmetleri satış gelirlerinin 119,5 milyar Euro'ya ulaştığı tahmin edilirken, ajans çalışmasını hariç tutan personel yönetim danışmanlık faaliyetleri muhtemelen toplam personel yönetim danışmanlık harcamasının yaklaşık beşte biri kadar (endüstrinin %6'sı) yaklaşık 26,3 milyar Euro katkıda bulunmuştur. Doğrudan istihdam dünya genelinde yaklaşık 63,4 milyar Euro'ya (endüstrinin %13'ü) ulaşırken, işe alımda dış kaynak kullanılması hizmeti satış gelirlerinde (endüstrinin %1'i temsil ettiği tahmin edilmektedir) 4,6 milyar Euro'ya ulaşmıştır. Kariyer yönetimi endüstrisi, dünya genelinde yaklaşık 1,9 milyar Euro gelirle nispeten küçük kalmaktadır (WEC, 2020:5).

Şekil 2. Dünya Geneline Özel İstihdam Bürosu Hizmetleri Hasılatlarının Dağılımı



Kaynak: WEC,2020 Economic Report,s.8.

Şekil 3. Özel İstihdam Bürosu Sayısı ve Personel Sayısı



Kaynak: WEC,2020 Economic Report,s.8.

2018 yılında, Dünya İstihdam Konfederasyonu üyelerinin 39'undan elde edilen rakamlara dayanarak, 157.000'den fazla özel istihdam bürosu dünyanın dört bir yanındaki şubelerle faaliyet göstermektedir. Dünya genelinde özel istihdam bürosu şubelerinde 2,4 milyondan

fazla çalışan vardır. (29 ülkeden alınan rakamlara dayanarak) Hem 2017 hem de 2018 için rakamların mevcut olduğu ülkeler göz önüne alındığında, faaliyet gösteren acentelerin sayısı 2018'de bir önceki yıla göre %4,6 arttı. Aynı zamanda, personel sayısı %1'in biraz daha üzerinde büyüdü. İş arama süreçlerinin otomasyonu, gittikçe yaygınlaşması, çalışan personel sayısının daha az artış göstermesinin başlıca nedenidir. Bu bürolar, müşteri şirketlerine ve çalışanlarına ajans çalışması, doğrudan işe alım, kariyer yönetimi, doğrudan işe alım ve işe alımda dış kaynak kullanımı gibi çeşitli İK hizmetleri sunmaktadır. Özel istihdam büroları, kamu istihdam hizmetlerini tamamlayarak, işverenleri iş arayanlarla eşleştirerek iyi işleyen işgücü piyasalarına katkıda bulunmaktadır (WEC,2020:8)

Şekil 4. Dünya Geneline ÖİB aracılığı ile İşe Yerleşenler Bireylerin Sayısı



Kaynak:WEC, 2020 Economic Report,9.

Şekil 4’de yer alan verilere göre dünya genelinde Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylerin sayısı 57,7 milyondur. Bu kişilerden 3,8 milyonu Doğrudan İşe alım biçiminde işe yerleştirilmiştir.53,9 milyon kişi ise geçici istihdam yoluyla işe yerleştirilmiştir.

Tablo 1. Ükelere Göre ÖİB aracılığı ile İşe Yerleşen Sayısı

Ülke	İşe Yerleşen Sayısı
ABD	16,800,000
Çin	10,780,000
Japonya	3,819,197
Hindistan	3,300,000
Meksika	2,983,414
Brezilya	2,925,000
Fransa	2,745,000
Birleşik Krallık	1,105,000
Almanya	1,000,520
Portekiz	879,000
Hollanda	834,790
İtalya	800,000
Polonya	776,144
İspanya	757,607
Belçika	684,031
Kanada	625,000
Kolombiya	457,524
İsviçre	408,819

Ülke	İşe Yerleşen Sayısı
Avustralya	351,300
Şili	200,000
İsveç	195,800
Avusturya	96,101
Norveç	84,260
Finlandiya	56,000
İrlanda	53,400
Romanya	50,093
Arjantin	47,956
Yunanistan	41,100
Yeni Zellanda	40,600
Rusya	22,615
Hırvatistan	17,000
Türkiye*	1,000

*Türkiye için 2019 rakamları dikkate alınmıştır.

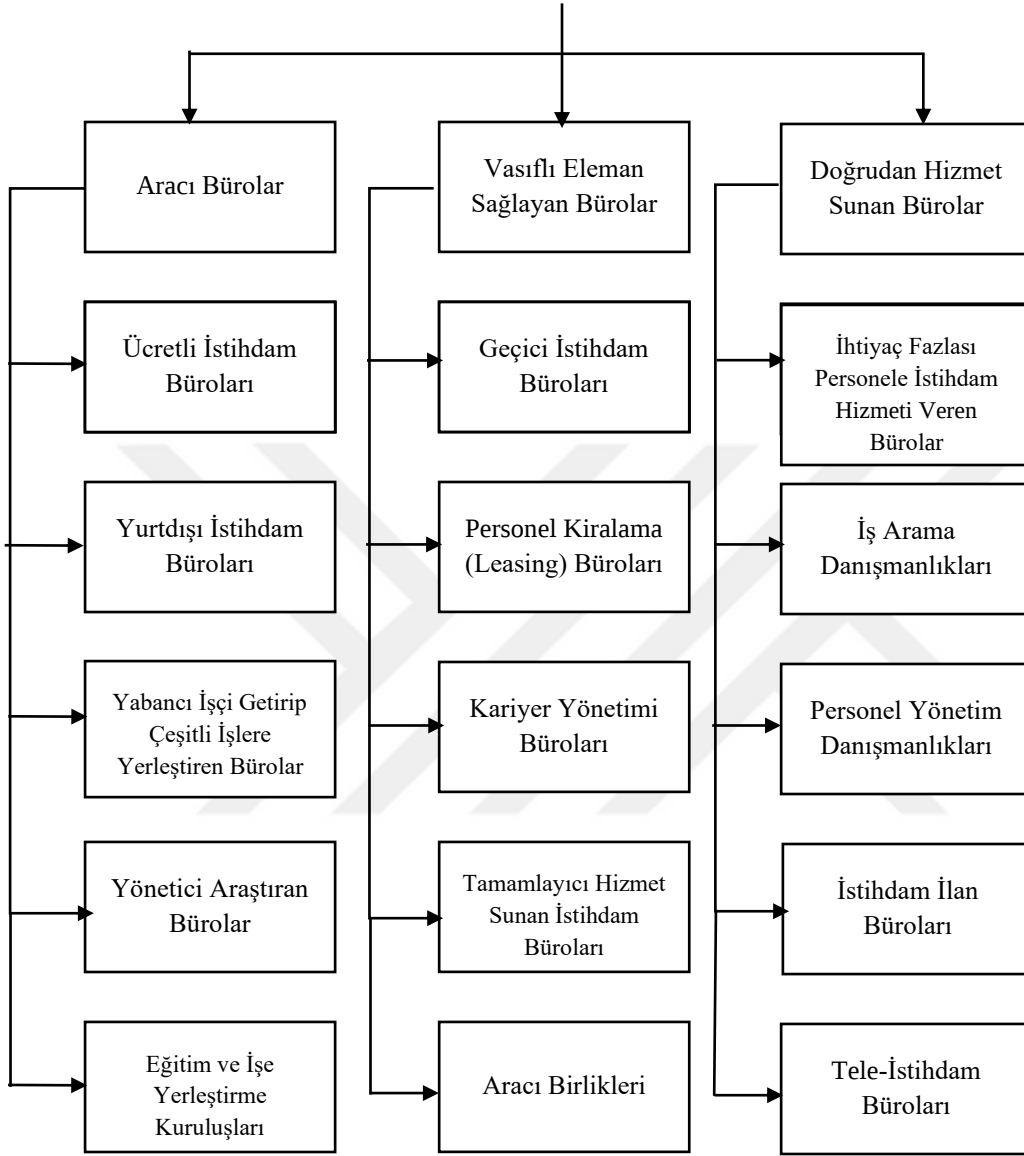
Kaynak: WEC, 2020 Economic Report,9.

Tablo 1 incelendiğinde dünya üzerinde ülkelere göre işe yerleştirme sayılarında ABD'nin en yüksek işe yerleştirme sayısı (16,8 Milyon kişi) ile birinci sırada olduğu göze çarpmaktadır. ABD'yi sırasıyla Çin, Japonya, Hindistan Meksika izlemektedir. Türkiye ise 2018 verilerine göre dünya üzerinde en az işe yerleştirmenin gerçekleştiği ülke olarak görünmektedir. Burada Türkiye verileri İOİBD (İstanbul özel istihdam büroları Derneği) tarafından verilen bilgiler ışığında oluşturulmuştur.

1.4.Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri

Özel istihdam bürolarını sınıflandırırken bu büroların farklı özelliklerinden yola çıkarak ILO'nun 181 sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi” ile 188 Sayılı “Özel İstihdam Bürolarıyla ilgili Tavsiye Kararı dikkate alınmıştır. Bu bağlamda söz konusu sözleşmelerde hizmet çeşitlerine göre yapılan sınıflandırmada üç kategoride toplamda on beş tane özel istihdam bürosu çeşidi vardır (Cam,2008: 25). Şekil 5'te Özel istihdam büroları hizmet türlerine göre sınıflandırılmıştır.

Şekil 5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri



Kaynak: Cam, 2008:25.

1.4.1.Aracı Bürolar

1.4.1.1.Ücretli İstihdam Büroları

Ücretli İstihdam büroları ILO'nun 96 numaralı "Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi" madde 1'e göre şu şekilde tanımlanmıştır; kazanç amacı güden işe aracılık büroları, doğrudan ya da dolaylı yünden maddi bir beklenti gayesiyle, bir işçiye iş, veya işverene işçi bulma konusunda çaba gösteren her kişi, şirket, kuruluş, acente veya diğer herhangi bir girişim, gazeteler ile faaliyet gösterirler. Kazanç amacı gütmeyen işe aracılık büroları, maddi bir beklenti olmaksızın işverenlerden ya da işçilerden, yapılan hizmet karşılığında duhuliye, aidat ve başka bir ad altında ücret alan işletme, kuruluş, acente veya diğer kuruluşların istihdam sağlama servisleridir (CSGB,2014:132).

Ücretli istihdam büroları, iş arayan ile işveren arasında aracı bir kuruluş şeklinde hareket ederler (Demaret,2006:7). İş sözleşmesinin herhangi bir yerinde taraf değildir. Kendisine faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için destek sağlanmadıkça, bu bürolar yaptıkları aracılık hizmeti karşılığında ücret alırlar. Bu bürolar belirli meslek, bölge, işçi kategorisi ve ekonomik sektörde uzmanlaşabilirler (Ekin,2001:61). Ücretli İstihdam bürolarının gayesi çalışanı iş piyasasına hazır hale getirmektir. Bu bürolar kendilerine danışan çalışanlara çeşitli eğitim programları uygulayarak yetenek ve vasıflarını geliştirmektedir (Yüce,2001:86).

1.4.1.2. Yurtdışı İstihdam Büroları

Yurtdışı istihdam Büroları, işgücü arzının fazla olduğu ülkelerden, işgücü bakımından yetersiz olan ve toplumsal refahın fazla olduğu ülkelere istihdam edilmek isteyen işçileri toplayarak yurtdışında bir başka ülkede istihdam etme konusunda uzmanlaşmışlardır (Ekin,2001:61). Bu büroların bazılarının, işçi sevkıyatı gerçekleştirdiği ülkelere şube açarak söz konusu işçileri takip etme imkânı da vardır. Hindistan ve Güneydoğu Asya’da yaygın biçimde bulunurlar (Yüce,2001:86).

Aracılık hizmetlerinin yanı sıra söz konusu istihdam büroları çalışanların istenildiği takdirde sözleşmelerini hazırlamakta, çalışanlara koruyucu hizmetler sunmakta, bazen de istihdam teminatı sağlama ya da çalışan sağlığının korunması ve iş güvenliğinin oluşturulması gibi işleri de yapabilmektedir. Genel itibari ile gelirleri, işçi temin ettikleri işverenlerden aldıkları paylardan oluşmaktadır. Çocuk bakıcısı, dadı veya ev hizmetlisi olarak yabancı ülkelere istihdam edilmek isteyen gençlere yönelik aracılık faaliyetleri de bu kapsam altında değerlendirilebilir (Cam,2008: 26).

1.4.1.3. Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar

Yurtdışı İstihdam Büroları’nın tersine bu bürolar işgücü talebinin işgücü arzından bir hayli fazla olduğu ülkelere, işçi arayan işverenler için ihtiyaç olan işgücünü, işgücü arzı fazla olan diğer ülkelere sağlayan bürolardır. Bu bürolar da işçi sağlama hizmetini diğer ülkelere açtıkları şubeleri aracılığıyla gerçekleştirmekte olup, devletin kontrolü altında faaliyet göstermektedirler. Bu tür işçi temini genellikle işçi veren ülkeler ile işçi alan ülkeler arasındaki ikili antlaşmalar çerçevesinde düzenlenmektedir (Baypınar,2011:44). Kısacası bu büroların gayesi işgücüne olan yoğun talebin giderilebilmesi için yurt dışından işgücü sağlanmasıdır.

1.4.1.4. Yönetici Araştıran Bürolar

Yönetici araştıran bürolar, literatürde “kafa avcıları” (head hunters) olarak da nitelendirilmektedir. Bu bürolar, işletmelerin yönetici mevkileri için yüksek vasıflı çalışanları bulmakta uzmanlaşmıştır (Nazmi,2005:228). Bunların araştırmalarından doğan masraflar ve maliyetleri işverenlerce karşılanmaktadır (Ekin,2001:62). Genellikle yeni bir iş aramayan ve yaptıkları işlerinde gayet başarılı olan adaylarla ilişkilerde, ilk adım kafa avcıları tarafından atılır. Bazı durumlarda basın ve internet aracılığı ile bu tür başvuruların yapıldığı da olmaktadır (Mason,199:87). Ancak yeni iş aramayan bir adayla, bu bürolar vasıtasıyla müşteri şirket ile sözleşme imzalamışsa bu aday avlanmıştır. Bu süreç işletmeler açısından, işletmenin devamı açısından önemli bir adımı teşkil etmektedir (Richardson,

t.y.3-6). Personel işe aldıkları seviyenin yanı sıra yönetici arama bürolarının pek çok özel iş ve işçi bulma kurumlarından farklı olan özelliği, ücretleri, ülke çapında iletişim kurdukları bireyler ve araştırmalarının kusursuz olmasıdır (Baldo,2015:42). Yıllık ücreti 250.000 doların üstünde olan başkan yardımcısı niteliğine sahip bir aranırken pozisyonun doldurulması için uygun kişinin bulunması adına potansiyel işveren yüksek bir ücret ödemeye gönüllüdür. Aranılan özellikteki yöneticinin bulunması ve işe alınması açısından bu ücretin işe alınan yöneticinin ilk yılki maaşının yüzde 35'ine kadar ulaşması mümkündür (DeCenzo,2017:135).

Yönetici araştıran bürolar bağlantılarını değerlendirir ve bir ön eleme süreci gerçekleştirir (Kerr,2003:1). Uygun yeteneklere sahip olan, işletmeye uyum sağlayabilecek ve en önemlisi yeni zorlukların ve şartların karşısında istekli oldukça etkili yöneticiler aramaktadırlar. Bu bireyler, mevcut işletmede kısa sürede yükselemekten dolayı hüsrana uğramış olabilirler veya yakın zamanda bir terfiden yararlanamamış olmaları söz konusudur. Bu bürolar adaylar arasında eleme yapması bakımından tampon görevi görmekte ve bu sırada olası işvereni gizli tutmaktadırlar. Son aşamalara gelindiğinde, yeni bir yöneticiyi işe alması olası olan firmanın kıdemli yöneticileri de mülakatlara katılmakta ve karşılıklı çıkarların derecesini belirleyebilmektedirler (DeCenzo,2017:135).

1.4.1.5.Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Bu kuruluşlar okul ya da öğretim kurumu şeklinde yapılanmıştır ve öğrencilerine gerekli eğitimleri verip, iş arayanları ise işe yerleştirme hizmeti vermektedir (Kulkarni,2013:177). Bunlardan bazılarının hedefleri, eğitimlerinin kalitelerini arttırmak, isteyen öğrencilerin iş piyasasına geçiş imkanını sağlamaktır. Bürolar hem eğitim hem de işe yerleştirme faaliyetleri nedeni ile ücret talep edebilmektedir (Ekin,2001:62).

Genellikle işe yerleştirme hizmeti veren kurumların, çalışanların ve işsizlerin beceri gereksinimleri ve vasıflarını geliştirmek için eğitim hizmeti vermeleri gerekli olmaktadır (Killias,2009:15-150). Bu kurumlar böylelikle insan kaynakları yönetimi işlevlerinden olan eğitim-geliştirme fonksiyonunu da gerçekleştirmiş olmaktadır. Bu hizmet ile işsizlik süreleri kısaltmakta ve işsizliğin çalışanlar üzerinde oluşturduğu stres bir nebze de olsa azaltılabilmektedir (Valvasori,100:1-3).

Eğitim hizmetleri veren kuruluşlara, üniversitelerde faaliyet gösteren sürekli eğitim merkezleri ile bazı üniversitelerde var olan ve üniversite vakfına bağlı faaliyet gösteren ön lisans düzeyindeki bölümleri örnek olarak gösterilebilir (Kulkarni,2015:1-3). Ankara'da bir süre Gazi Üniversitesi'ne bağlı olarak çalışan, American Hotel and Motel Association (AH-MA), turizm kapsamında ön lisans eğitimi veren bir kuruluş olarak, mezunlarına okul döneminde staj ve mezun olduktan sonra meslek alanlarına giren kurumlarda, iş imkânları sunmaktadır. Başka diğer örnek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) düzenlemiş olduğu sertifika programları ile işgücünün istihdam edilebilme şansını arttırmakta katkı sağlamaktadır (Cam,2008: 27).

1.4.2. Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar

1.4.2.1. Geçici İstihdam Büroları

Geçici İstihdam Büroları esas itibarıyla ulusal mevzuat kapsamında işçi temini sağlayan ve bu işçiye karşı yükümlülükleri olan ve işçiyi talep eden üçüncü bir taraf için elverişli duruma getiren ve kullanıcı olan üçüncü taraf ile de sözleşme düzenleyen bir özel istihdam kurumudur (Ekin,2001:62).

Geçici istihdam büroları ilk olarak 1920'lerde ABD'de kurulmuştur. Özellikle 1980'den sonra bu büroların ve büroların istihdam ettikleri çalışan sayısında artış gözlemlenmiştir. 1980 sonrası Arjantin, Belçika, Brezilya, Danimarka, Fransa, Almanya, İrlanda, Japonya, Hollanda, Norveç, Portekiz ve İsviçre gibi ülkelerde bir takım kısıtlayıcı hükümlere rağmen kurulmalarına izin verilmiştir. Bunun dışında Cezayir, Kosta Rika, Gabon, Libya, Senegal, Yunanistan, Türkiye gibi bazı ülkelerde bu tür bürolar yasaklanmıştır. Avrupa ülkeleri arasında önemli farklılıklar göstermekle birlikte gün geçtikçe büroların sayısında artış meydana gelmiştir. Bu bürolar, işletmelerin değişen piyasa şartlarına kısa sürede uyum sağlamaları, denetim ve koordinasyon maliyetlerini azaltmaları, ücret ve eğiti masraflarını düşürmeleri sebebiyle firmalar tarafından tercih edilmiştir. Firmaların bu bürolardan temin ettikleri işçileri genellikle özel projelerde veya işlerin yoğun olduğu dönemlerde istihdama dahil ettikleri göze çarpmaktadır (Tokol,2013:156).

Geçici istihdam bürosu; kullanıcı firmalara, firmaların talep ettiği niteliklere sahip ve geçici süreliğine işgücü sağlayan özel istihdam bürolarıdır (Hall,2006:15-164). Bu şekilde meydana gelen işgücü temini, üçlü bir ilişkiyi de içerisinde barındırmaktadır. Geçici istihdam büroları işgücü temin ettikleri işveren ile sözleşme düzenlemekte, öteki yandan ise istihdam sağlama hizmetinde bulunduğu çalışan ile de sözleşme imzalamaktadır. Bu durumda yasal olarak işçinin asıl işvereni, geçici istihdam bürosu olmaktadır (Demir, 2015:130-132).

Sürekli istihdam edilecek iş bulmakta zorlanan bireylere istihdam sağlama konusunda kolaylık sağlayan bu bürolar, işçilerin geçici çalışması sebebiyle işverenler tarafından tanınmamasının önüne geçerek işverenleri bu konuda bilgilendirmektedirler (Nienhüser,2006:65-70)Daha sonraki süreçte işverenler, geçici istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen işçiler arasından istihdam hizmetlerindeki katkısını beğendikleri işçileri sürekli istihdam edilecek şekilde işe alımını gerçekleştirmektedirler (Yüce,2001:86).

1.4.2.2. Personel Kiralama Büroları

Personel Kiralama Büroları ilk olarak 1985 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. Bu bürolar personel idaresi alanında uzmanlaşmış olup, firmalarda istihdam edilecek işçinin, işe alım sürecinden sonra kiralarak kullanıcı firmaya devrini sağlamaktadırlar (Cam,2008: 27). Bu şekilde işgücü talebinde bulunan firmalar, personel yönetiminin maliyetlerini bertaraf etmiş olmaktadır (Gannon,191:226). Bu tip bürolara dünyada genellikle Fransa, İngiltere ve Hollanda gibi ülkelerde sıkça rastlanmaktadır. Bunlar, uzmanlık verilmesi ve hizmet danışmanlığı yapılması gayesiyle işçi istihdam eden kuruluşlardır. Bu firmaların uzmanları, farklı zamanlarda şirkete nitelik ve hizmetlerini kiralamaktadırlar (Ekin,2001:63).

Bazı işletmeler müşteri hizmetleri, çağrı merkezi operatörlüğü gibi işleri gerçekleştirecek olan insan gücünü, bu bürolardan kiralayarak işletmenin esas faaliyet alanına yönelmesini ve belirtilen işlerin dış kaynaklardan yararlanarak gerçekleştirmektedirler (Baypınar,2011:45).

1.4.2.3.Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi büroları, işverenlerle ilişkilerinde müşterileri adına hareket ederler. “Gösteri sanatları, moda, fotoğrafçılık ve spor dallarındaki sporcular ve sanatkârlar, bu büroları devreye sokarak bir ücret karşılığında sözleşmelerinin müzakeresini ve kariyerlerinin yönetimini bunlara bırakmaktadırlar.” (Ekin,2001:63). Bu kurumlar bir tür organizasyon şirketi olarak da nitelendirilebilir (Brown,2012:259).

1.4.2.4. Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları

1980’lerin sonunda ortaya çıkan bu tür bürolar, işletmelerin esas faaliyet konusunu teşkil eden konular dışındaki alanlarda meydana gelen işgücü talebini, temin etmektedirler. Tamamlayıcı istihdam Büroları işçi gereksinimi ya da işgücü azlığı olan bürolara uzman kadroları sayesinde tamamlayıcı hizmetler sunmaktadırlar. Bu kapsamda faaliyette bulunan istihdam bürolarına, ülkemizde özellikle son yıllarda sayıları bir hayli artmış olan, temizlik ve güvenlik hizmeti sağlayan firmalar örnek teşkil edebilir. Birçok kurum, işletme ve kamu kuruluşu, temizlik ve güvenlik işlerinin, bu şekilde aracı firmalara devretmektedirler (Cam,2008: 27).

1.4.2.5. Aracı Birlikler

Aracı birliklerin temel amacı, gelecekte iş piyasasına sürmek gayesiyle işgücünü eğitmek ve kendi personeline iş temin etmektir. Bu birlikler, kar etmeksizin işçilere geçici işler sağlamaktadır. Genel itibariyle bu kuruluşlar, özel yasalara dayanarak idare edilir ve kamu fonlarıyla finanse edilirler. Fransa’da aracı birliklerin yönetim kurulu, istihdam ve özellikle eğitim hizmetleri kamu temsilcilerinden meydana gelmektedir. Aynı zamanda, bu kurullara belediyeler, sendikalar da katılmaktadır (Ekin,2001:64).

“Meslek odaları, profesyoneller, çeşitli işçi örgütleri gibi birlikler, oluşturdukları iş listeleri ve bilgisayar destekli ağlar yardımıyla, üyelerine etkin bir iş aracılığı hizmeti sunmaktadırlar. Söz konusu birlikler son yıllarda artmaktadır.” (Baypınar,2011:53).

1.4.3.Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar

Bu kuruluşlar, iş piyasasının talep ettiği değişikliklere yanıt vermek, işçinin yeni işler bulma çabasında çok vakit kaybetmesine engel olarak ve talep edilen işgücü vasıfları ile işgücü talepleri arasındaki boşluğu eğitim yoluyla doldurmak maksadıyla faaliyet gösterirler (Ekin,2001:64).

1.4.3.1. İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar

Bu tip bürolar sözleşmeleri biten işçilerin tekrardan istihdama katılmaları işçilere eğitim-danışmanlık hizmetleri sağlayan bürolardır. Bu bürolar, söz konusu hizmetlerin yanında işçilerin kendi işlerini kurmaları için de destek veren kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bürolar eğitim ve danışmanlık hizmetlerini sunarken iş sözleşmesini sona

erdiren işverenin isteği üzerine sözleşmede yer alan hükümlerin paralelinde gerçekleştirmektedirler (Baypınar,2011:48). Anlaşma uyarınca, işi sona eren her işçi, bu tür büroların eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanarak tekrardan işgücü piyasasına katılabilmek için bu imkanlardan faydalanmaktadır (Cam,2008: 28).

1.4.3.2. İş Arama Danışmanlıkları

İş arama danışmanlıkları, vasıf belirleme özellikleri nedeniyle analist olarak değerlendirilebilir. Bu kuruluşlar müşterilerine yeni başka bir iş bulmak için, iş arama ve mülakata hazırlanma teknikleri geliştirmişlerdir (Ekin,2001:65). Bu tip bürolar; bir takım ölçme ve değerlendirme teknikleriyle, müşterilerinin kabiliyetlerini analiz ederler. Mesleki eğitim ve mevcut fırsatlardan yola çıkarak iş arayan bireylere yardımcı olurlar. Farklı iş kolu ve mesleklerle birlikte söyleşi, iş arama ve bilgi alışverişi vb. gibi organizasyonlar düzenlemektedirler. Genel olarak bu tip büroların faaliyetleri yasal olarak düzenlenmemiştir. Bu alanda faaliyet gösteren bazı bürolar müşterileri ile işgücü talebinde bulunan işverenler arasında iş görüşmeleri yapma olanağı da sunmaktadır (Cam,2008: 28).

1.4.3.3. Personel Yönetim Danışmanlıkları

Personel yönetimi konusunda danışmanlık hizmeti veren bu tür bürolar, personel ya da işçi arayan firmalar adına uygun personelin ya da işçinin seçilmesinde ve işe alımında firmalara hizmet sunarlar (Doueck,1986:27-30). İstihdam bürolarının diğer türlerine göre daha az bilinen bu bürolar, genellikle bölgesel olarak ve orta ve üst düzey işler için faaliyet göstermektedirler (Baypınar,2011:49). Personel yönetimi danışmanlığı veren kuruluşlardan bazıları, danışmanlık, büyük şirketlerin yönetici personel sayısının gelecekte ne olacağının belirlenmesi, kariyer planlaması yönetimi ve vasıf ve eğitim geliştirme programlarının düzenlenmesi alanlarında çalışmaktadır (Ekin,2001:65).

Personel Yönetimi danışmanlıkları, bir şirketin ya da kuruluşun işgücü planlamasını yönetmek için birincil sorumluluğu üstlenen bir hizmet sunmaktadırlar (Reilly, 1987:290-295). Bu danışmanlıkların temel sorumlulukları arasında genel program yönetimi, raporlama ve izleme, işgücü tedarikçi seçimi ve yönetimi, talep dağıtımı ve genellikle konsolide faturalandırma bulunur. Personel yönetimi konusunda danışmanlık hizmeti veren bu bürolar bir personel sağlayıcıdan bağımsız ya da bağımlı olarak hizmet verebilmektedirler (WEC, 2020:3).

“Bu şirketlerden önemli bir kısmı, sınırlı bir faaliyete sahiptir ve esas itibarıyla seçme ve işe alma faaliyetlerinden ziyade kafa avcılığı, işe alma kampanyalarının düzenlenmesi, yüksek seviyeli yöneticilerin değerlendirilmesi, takım çalışmasında uyumun sağlanması alanlarında faaliyet göstermektedirler.” (Ekin,2001:65).

1.4.3.4. İstihdam İlan Büroları

İstihdam İlan Büroları, iş arayan işçiler veya işçi arayan işverenler için, basın yayın organlarına (Gazeteler, dergi, internet vb.) ilan vererek aracılık faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler (Cam,2008: 28). Basın yayın organlarının haricinde bu bürolara açık işler ve istihdam hizmetleri ile ilgili yaptıkları ilanlar vasıtasıyla gelen iş başvuruları, bu bürolarca belirli kriterlere göre değerlendirilir ve uygun niteliklerde işçi bulunursa, istihdama katılım söz konusu olur. Bu bürolar, bir iş ilanının yayınlanmasına dair hususları

bilmekte, iş ilanın hazırlanması ve sonraki süreçlerde işlemleri belirli bir ücret karşılığında yapmaktadırlar (Ekin,2001:65).

1.4.3.5.Tele- İstihdam Büroları

Tele İstihdam büroları, işçi arayan işverenlere ve iş arayan işçilere modern çağın beraberinde getirdiği gelişmiş iletişim teknolojileri ile bilgi sağlamaktadır. İnternet kullanımının yaygın hale gelmesi ile bu büroların önemi daha da artmıştır. Genellikle gelirlerinin istihdama girmek ya da işgücü edinmek isteyen kişilerin istihdam ağına katılmak için verdikleri ücretlerden oluşmaktadır (Joice,2007:64-65). Bu alandaki bürolar, sanki basın ilan büroları gibi hareket etmektedir. Bu büroların bir avantajı daha yeni bilgilere sahip oluşları ve bilgileri daha geniş bir alana yayarak etkinliklerini artırmışlardır. Bu bürolar, bu bilgileri ücretsiz almakta, çünkü onların maliyetleri kullanıcı tarafından karşılanmaktadır (Ekin,2001:66).

1.5.Özel İstihdam Bürolarının Önem Kazanmasının Nedenleri

Özel istihdam büroları, faaliyette bulunduğu ülkelerin iktisadi yapısının etkisi altında kalmaktadır. Büroların gelişim süreci işgücü piyasasının dinamiklerine, işgücü ar ve talebindeki azalma ve artışlara göre değişim göstermektedir. Genellikle ekonomik krizin olduğu zamanlarda istihdam seviyesi azalır ve işverenler ücretsiz olması bakımından kamu istihdam kurumlarından hizmet alırlar. Bu durumda birçok küçük firma piyasadan çekilmek zorunda kalacaktır (Bilgin, 2007:34).

Kamu istihdam kurumlarının tekel konumunda olmadığı ülkelerde, kamu istihdam kurumları ile özel istihdam bürolarının iş birliği arttıkça işverenlere daha iyi hizmet sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik hizmetlerinin özel sigorta kurumlarının açılmasında olduğu gibi, istihdam hizmetlerinin kamu kurumlarının yanında özel istihdam bürolarınca yerine getirilmesinde de rekabetten daha çok iş birliği yapılması, tamamlayıcı olması ve iş bölümüne gidilmesi hayli önemlidir. Kamu istihdam kuruluşlarının gayesi, işsizliği en aza indirmek ve ücretsiz bir biçimde herkese iş bulma hizmeti sunmaktır. Bunun yanında özel istihdam büroları ise genellikle pazarlaması kolay ve yüksek gelir sağlayan nitelikli ve geçici işler alanında faaliyet göstermektedir. Bu bürolar kar gayesi güttükleri için genel olarak büyük firmalara hizmet sunmaktadır. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının gelişim göstermesi ve niceliksel artışı kamu istihdam bürolarının işgücü piyasasındaki rolünü ve önemini azaltmamaktadır. Öte yandan giderek artan işsizlik sorunu, işletmenin hızla değişen iktisadi koşullara bir an evvel adapte olması, vasıflı işgücüne olan talep, bu büroların işgücü piyasalarındaki rolünü daha da önemli hale getirmektedir. Özel istihdam büroları kamu istihdam kurumlarına nazaran daha hızlı harekete geçebilmekte ve uygun işe uygun işçiyi yerleştirmede son derece başarılı olmaktadır. Kamu istihdam kurumları daha çok düşük vasıfta ve vasıfsız işçilerin işe yerleştirilmesine yönelik hizmette bulunurken, özel istihdam büroları yüksek vasıf düzeyi olan işgücünün ve üst düzey yöneticilerinin istihdam edilmeleri ile uğraş vermektedir. Bu hizmetlerin yanında bu bürolar, eğitim, yeniden eğitim, iş uyum gibi programlar sayesinde iş arayan bireyleri mesleklerle ilgili birtakım testlere tabi tutarak, bireylerin hangi işlerde daha başarılı olabileceklerini saptamaktadırlar (Pul,2006:25).

Küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği emek piyasasının esnekleşmesi, işsizliğin artması, çalışanların niteliklerinin değişmesi, işletme organizasyonlarının yapısındaki değişim, hizmet sektöründeki genişleme, işletmelerin işgücü maliyetlerini azaltma çabası, devletlerin küçülmesi giderek düzenleyici role bürünmesi ve kamu istihdam hizmetlerinin yetersizliği gibi sebeplerle özel istihdam bürolarının önemi artmıştır.

1.5.1. Küreselleşme

Küreselleşme, uluslararası sermayenin tüm dünya üzerinde hareket kabiliyetine eriştiği, piyasaların birbirine açılmasını ve ticaretin serbestleşmesini, uluslararası şirketlerin küresel şirketler haline gelmesini, yani serbest piyasa ekonomisinin tüm dünyaya yayılmasını hızlandıran gelişmeler bütünüdür. Bu gelişmelerden dolayı uluslararası sermaye denetlenememektedir. Bu durumda birçok ülkede ve işgücü piyasasında sorunlara sebep olmaktadır (Erdoğan,1999:2).

Küreselleşme ile büyük değişime maruz kalan emek piyasaları dünya üzerindeki birçok ülkede birbirine benzer niteliklerle kendisini göstermektedir (Coe,2007:504). İktisadi yapının kurasız hale getirilmesi ve üretim biçiminde meydana gelen değişiklikler işgücü piyasasında işsizliğin artmasında sebep olmaktadır (Uyanık,2008:214). Tüm bu nedenlerin yanı sıra küreselleşme ile dünyada uygulanmaya başlanılan yeni ekonomi politikaları özelleştirmenin ön plana çıkması, sendikaların eski gücünü kaybetmesi ve etkisinin azalması, özellikle 1980 sonrasında ortaya çıkan ve çok uluslu şirketlerin işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla ucuz işgücü arayışına girmesi gibi nedenler işsizliği tüm dünya ülkelerinin uğraştığı kronik bir sorun haline getirmiştir (Çondur,2014:79). Teknolojik gelişmeler vasıflı işgücüne olan gereksinimi artırmakta, vasıfsız ya da düşük vasıflı işgücüne olan talebi azalmaktadır. Dünyada ciddi bir işsizlik problemi vardır. Bu problemin yanı sıra vasıflı işgücü azlığı da istihdam sorununu daha da derinleştirmektedir. Tüm bu sorunların yanında emek piyasalarında işsizlik, esneklik, istihdamın sektörel değişimi, kayıt dışı sektör ve kayıt dışı istihdamın yaygın hale getirilmesi yönünde hızlı değişimin olduğu göze çarpmaktadır (Uyanık,2008:214). Küreselleşme sürecine genel olarak bakıldığında sermaye karşısında emeğin güçsüzleştiği fark edilebilir. Emek piyasasının yapısı ve işleyişi yeni belirtiler göstermeye başlamıştır (Çalış, 2012:192). Özetle küreselleşmenin sonucunda emek piyasalarında kuralsızlaşmaya paralel olarak ulusal devletin ve ulusal politikaların emeği koruma fonksiyonunun azalması söz konusu olmuştur. Yani devlet, hem çalışma ilişkilerinde koruyucu kanunlarda, çalışma standartlarında esnekliklere ve kuralsızlıklara müdahale etmemekte hem de uyguladığı politikalarla sosyal devlet konumunu geride bırakmaktadır (Koray, 2005:263).

Küreselleşme bilhassa istihdamı etkileyen sosyal ve ekonomik yapı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. 1980’den günümüze gelişmiş ekonomilere sahip ülkeler başta olmak kaydıyla birçok ülkede incelenmesi gereken iki temel husus vardır:

- a) İmalat sanayiinde istihdam edilen kişi sayısı azalmakta ve rekabetin daha az olduğu üretim birimlerinde sanayisizleşme süreci ortaya meydana gelmiştir.
- b) Hizmet sektörünün istihdam üretmekteki rolü artmıştır ve beyaz yakalıların işgücüne talebi mavi yakalıları göre daha ön plana çıkmıştır. Öte yandan geçici süreli ya da kısmi

zamanlı çalışanlara olan gereksinim artmıştır. Bu artış da beraberinde işgücünün marjinal hale gelmesi ve kayıt dışı yolların kullanılması gibi sonuçları getirmiştir (Yüceol,2005:501).

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği ülkeler arasındaki emeğe dayalı ücret eşitsizliği, tüketici piyasalarının büyümesini engellemektedir (Jeon,2012:240-245). Bu da gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda ucuz emek fiyatları düşük ücret fiyatları anlamına geldiğinden, ülkelerin genel gelir düzeyleri düşmüş ve bu da uzun dönemde iş yeri iflasları ve fabrika kapanmaları olarak geri dönmüştür. Kısacası küreselleşme ile işçilerin satın alma gücü gün geçtikçe azalmıştır (Sönmez, 2006:184). Bununla birlikte küreselleşmeyle istihdam politikalarının yenide ele alınması mecburiyeti doğmuştur (Kawachi, 2008:421). Eskiden uygulanan klasik istihdam politikaları, hızla gelişen teknoloji ve piyasaya hâkim olan katı rekabet şartları karşısında etkin olamamıştır. Dolayısıyla firmaların yeni istihdam politikaları oluşturması gerekmektedir. Bu gelişmelerle artık süresi belli olmayan iş sözleşmesiyle çalışan, belirli zamanda çalışmaya giden, iş bitince evine geri dönen, hafta tatili ve yıllık izni olan işçi tipi yok olmuştur. Bu işçi tipinin yerini çalışma ve dinlenme süresini kendi belirleyen, günde birkaç saat, haftada birkaç gün, yılda birkaç ay çalışan yeni bir işçi tipi gün yüzüne çıkmıştır (Yüce,2001:84).

“Küreselleşmenin getirdiği işsizlik, işgücü hareketliliği gibi faktörlerin etkisiyle 1990’lı yıllarda ilk olarak yasal statüde özel istihdam büroları faaliyete geçmiş; küreselleşmenin devamı ve hız kazanmasıyla birlikte özel istihdam bürolarının türleri olan Yurtdışı/Denizaşırı İstihdam Büroları, Yabancı İşçi Temin Eden Bürolar, Geçici İstihdam Büroları önem kazanmaya başlamıştır.” (Baypınar,2011:24).

1.5.2. Çalışma Hayatında Esneklik

Emek piyasasının esnekleşmesi firmaların işgücü girdisinin seviyesini ve zamanlamasını talebe bağlı olarak güncellemesi, ücret seviyelerini verimliliğe ve ödeme kapasitesine göre düzenlemesi ve var olan işleri talepteki değişimlere bağlı olarak çeşitli işler dağıtması olarak nitelendirilebilir (Tokol,2011:123) İstihdam açısından ele alındığında çalışma hayatındaki esnekliğin genel istihdam düzeyini arttırdığı, fakat istihdamın tanımında da belirtildiği gibi tam istihdamdan uzaklaştırdığı görülmektedir (Connel,2002:272-275). Çünkü esneklik sayesinde kısmi zamanlı veya evden çalışma gibi değişik çalışma biçimleri artmış ve bu da tam istihdamı olumsuz etkilemiştir. Ancak buna rağmen Avrupalı ülkeleri de kapsayan birçok ülke çalışma hayatındaki esnekliğin gelişimine önem vererek işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır (Sönmez, 2006:186).

İkinci sanayi devrimi sonrasında bilgisayarların hayatın her aşamasında yer alması ve bilgi toplumuna geçilmesi iş piyasasının özelliklerinin değişmesine sebep olmuştur. Birinci sanayi devrimi sonrası şehirlerde ve fabrikalarda, iş hayatı ve işgücünde standardizasyon ve kalıplaşma yerine esneklik ve müdahale yerine serbesti hâkim olmuştur (Zaim, 1997:29). Bu gelişmeler beraberinde istihdamın geleneksel anlamından sıyrılarak yeni istihdam modellerinin gün yüzüne çıkmasına sebep olmuştur (Michon,2006:270). Geleneksel istihdam anlayışına alternatif olarak tele çalışma ve evde çalışma gibi terimler gündeme gelmiştir. Bu çalışma biçimleri özellikle işgücü piyasasına katılamayan kadınlar ve engelliler için önemli imkanlar doğurmuştur (Hakansson,2007:123-130). Firma şeklinde

örgütlenmelerde çok işyerlerinde çalışma saatini kaldıran esnek örgütlerin doğması ve ev yaşamının çalışma yaşamına evrilmesi bu gelişmeler ışığında meydana gelmiştir (Ören, 2012:54). Özellikle 90'lı yıllardan itibaren gelişme gösteren özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanan iş ilişkisinin öncelikle ülkelerin mevzuatına girmesinin daha sonra AB tarafından bu konuda bir direktif çıkarılmasının temel sebeplerinden biri, geçici iş ilişkisinin esnek çalışma yöntemi olarak istihdam artırıcı rolünün kabul görmesidir (TİSK,2013:162).

Uluslararası ticarete gelişmiş ülkelerin arasındaki rekabet ortamına gelişmekte olan ülkeler de katılım sağlamaya başlamıştır. Bu sebeple firmaların daha etkin üretim biçimlerini kullanmalıdırlar (Beckman,2012:4-8). Bu açıdan firmalar, insan kaynakları ile ilgili uygulamalarını diğer firmalara yaptırmakta ve araştırma geliştirme konularında yardım alma gereksinimi doğmuştur. Dolayısıyla özel istihdam büroları ile daha çok iş birliği yapma mecburiyeti hasıl olmuştur. Özel istihdam büroları kamu istihdam kurumlarının geleneksel görevlerinin ötesinde görevlerle donatılmıştır (Hakansson,2013:278-280). Özel istihdam bürolarının bir kısmı yalnızca emek arzı ve talebini bir araya getirirken, bir kısmı da taşeron sistemi işçilerin üçüncü şahıs niteliğindeki firmalarda çalıştırmaktadır. Bu hizmetlerin yanında söz konusu bürolar eğitim ve bilgi toplama gibi hizmetleri de yürütmektedir (Yüce,2001:85-87).

Günümüzde gelişmiş toplumların ekonomik ve sosyal yapılarında meydana gelen değişimler çalışma hayatını da etkisi altına almaktadır (Doğan,2011:95). İhracata dayalı iktisadi modellerin ön plana çıkması, hizmet sektörlerinin genişlemesi, kadın istihdamının artışı, KOBİ'lerin iktisadi yapıdaki öneminin büyümesi ve benzeri yapısal değişimler, istihdamda “standart-dışı”, “atipik” çalışma biçimlerinin de hızla büyümesine neden olmaktadır (Ekin,1997:24)

1.5.3. İşsizliğin Artması

İşgücünün aktif olarak üretim sürecine girmesi, ekonomik ve sosyal açıdan dengeli kalkınma için çok önemlidir (Siebert,1997:38). Bu nedenle işsizlik, bir bakıma toplumsal üretimin temelini oluşturan beşerî sermayenin etkin bir şekilde kullanılamaması anlamına gelmektedir. Toplumda işsizlerin niceliksel olarak artış göstermesi, milli gelirin oluşumuna katkıda bulunmamalarına rağmen, milli gelirin dağıtımından pay almaları sonucunu beraberinde getirecektir. Bu durum da servet dağılımının bozulması, toplumsal refahın azalması ve kayıt dışı istihdamın artmasına sebep olacaktır (Işığık,2016:6). Günümüzde işsizlik, sebepleri ya da biçimleri çeşitlilik arz etse de dünya üzerindeki tüm ülkelerin karşı karşıya kaldıkları ekonomik sorunların başında yer almaktadır. İşsizlik sorunu kadar önem taşıyan bir diğer sorun ise düzgün ve insana yakışır iş fırsatlarının artırılması konusudur. İkinci Dünya Savaşı sonrası gelişen ekonomiler istihdam imkanlarını artırmış, işçileri koruyucu düzenlemelerin geliştirilmesi ile istihdam daha istikrarlı ve güvenceli bir şekle bürünmüştür. Fakat son zamanlarda yaşanan iktisadi buhranlardan sonra işsizlik oranlarında artış gözlenirken öte yandan da çalışanların iş güvencesine sahip olduğu, sosyal koruma getiren düzgün işlerden uzaklaşmaktadır. Bunun sonucunda geçici iş ilişkisi yaygınlaşmakta bu durumda özel istihdam bürolarının önemini artırmaktadır. İşsizlik

sorunu sebebiyle işgücünün geçici iş ilişkisi olarak istihdama katılması özel istihdam bürolarını meşrulaştırmaktadır (Erol, 2016:1096)

Günümüzde dünya üzerinde işsizliğin ciddi boyutlara ulaşması ve buna bağlı olarak istihdam ile ilgili sorunlarının daha da artması, emek piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki rolünü artırmıştır (Calmfors, 2001:265-267). İşsizlik oranlarının fazla olduğu ve işsizliği azaltmayı hedefleyen ülkelerde; kamu istihdam kurumlarının verimliliğinin artırılması, işsiz bireylere dönük eğitim, rehberlik ve danışmanlık programlarının geliştirilmesi, bu programlarla işverenler arasındaki etkileşimin etkin hale getirilmesi ve özel istihdam bürolarının yaygın hale getirilmesi gibi önlemlerin alındığı gözlenmektedir (Baypınar, 2011:26). Batılı sanayileşmiş toplumlar küreselleşmenin ortaya çıkardığı imkanları etkin bir biçimde değerlendirememektedir. Söz konusu ülkeler son yıllarda ciddi boyutlara ulaşan işsizlik problemi ile mücadele etmektedirler. Özellikle Batı Avrupa’da her yapısal değişikliğin ardından işsizlerin sayısı da artış göstermiştir. OECD’nin yaptığı çalışmalara göre sanayileşmiş ülkelerin temel sorunu hızlı bir şekilde değişim gösteren dünyadaki yapısal değişimlere adapte olamamasıdır. Ücret, eğitim ve sosyal güvenlik sistemlerinde hayata geçirilecek reformlarla bu uyum elde edilebilir. Amerika ve Avrupa’da bu açıdan önemli farklılıklar gözlenmektedir. İşsizlik sorunu dünyada iki temel sebepten kaynaklanmaktadır: Birincisi, yüksek teknolojik gelişme ve otomasyondur. Üretim tazı emek yoğun sanayilerden makine ve sermayeye doğru kaymaktadır. İkincisi, uluslararası rekabetin daha katı bir hale gelmesi ve bunun sonucunda ucuz işgücünün olduğu bölgelere doğru, sermaye ve emek akışkanlığının (Erdoğan, 1999:5). İşsizliğin bir türü de emek piyasasının iyi örgütlenememesinden kaynaklanan işsizliktir. İstihdam edilmek isteyen kişiler ile istihdam edilecek işçi arayan işverenleri buluşturmak, vasıfsız işçilere eğitim vermek, geliştirmek ya da bu kişilere daha cazip olan meslekleri öğretmek için tedbirlerin uygulanması durumunda işsizlik oranları düşecektir (Yüce, 2001:85).

Sonuç itibarıyla devletler işsizlik sorunlarını aktif istihdam politikalarıyla önlemeye çalışırken, ayrıca iş piyasalarında özellikle korunması gereken, emeklerini ilk defa iş piyasasına sunan gençlere, kadınlara, yaşlılara, yabancı göçmenlere özel koruma önlemleri getirmektedir. Böylece, bir yandan daha hızlı ekonomik büyüme politikaları, diğer yandan aktif iş piyasası tedbirleri, istihdam yaratma amacının temel iki ayağını oluşturmaktadır. Kuşkusuz, tüm bu gelişmelerde istihdam kurumlarının, özellikle kamu istihdam kurumları ile özel istihdam bürolarının çok önemli bir yeri vardır. Buradaki temel sorun, özel istihdam bürolarının dinamik, canlı, esnek, yaratıcı gücüyle kamu istihdam bürolarının güvenli, istismarcı olmayan yapılarını dengeli bir biçimde birleştirmektir. Bu çerçevede, hükümetler, aldıkları aktif önlemlerle genelde işsizlerin işverenler için daha cazip hale getirilmesi, işçilik maliyetlerinin azaltılması, işsizlerin iş piyasasına daha iyi uyum sağlaması, her düzeydeki mesleki eğitimin teşvik edilmesi gibi önlemlere başvurmaktadır. (Ekin, 1997:31)

1.5.4. Çalışanların Niteliklerinin Değişmesi

Küreselleşme ile üretimin hızla gelişmesinde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi önemli rol oynamıştır. Teknoloji, verimlilik ve istihdam ilişkilerinde verimliliği yükseltmekte ve belirli bir üretim düzeyindeki emek talebini azaltmaktadır. Bilhassa

yüksek vasıflı çalışan talep edilmekte, düşük vasıflı işçilere olan talep büyük oranda azalmaktadır. Teknolojik gelişmeler, işgücünün büyük bir kesiminin niteliksiz ve yanlış niteliklere sahip ve tekrardan eğitilmesi hayli zor olan kitlelere evrilmesine sebep olmuştur. Bu nedenlerle 1990'lı yıllarda iş yaratma politikaları, işgücü ihtiyaçlarının dışında kalan işgücünün vasıfsız olan kesiminin vasıf seviyesini yükseltmeyi hedeflemiştir. Ortaya çıkan yeni teknolojiler tüm dünyada bölgelere göre çeşitlilik gösteren mücadeleler göstermektedir. Doğu Asya ülkelerinde, üretimin fazla artışı, verimliliğin artması ve tam istihdamın paralelinde ilerlemektedir. Avrupa'da ise üretim artışı yeni iş imkanları yaratmamakta aksine mevcut işlerin sayısını azaltmaktadır (Erdinç,1999:116-117).

Küreselleşme ile uluslararası rekabet, otomasyonun artması, teknolojik gelişmeler, malların çeşitliliğinin artması ve hizmet sektöründe yaşanan köklü değişim bu duruma uygun vasıfta işgücü talebini de beraberinde getirmiştir (Pul,2006:30). Dolayısıyla vasıf düzeyi düşük meslekler azalmakta, işçilerde daha çok vasıf aranmakta, büro hizmetleri ve yönetimle ilgili meslekler artış göstermekte ve giderek yaygın hale gelmektedir. Nitelikli işçiye yönelik olan talepteki artış iş eğitimi hizmetlerinin önemini arttırmaktadır. Bu durumda istihdam hizmeti sunan kuruluşların dört önemli görevi vardır:

- İş arayanlar ile işçi arayanlar arasında bilgi paylaşımının sağlanması ve emek piyasasının şeffaf hale getirilmesi,
- İşsiz bireyler ile işsizlik riski taşıyan bireylere yönelik nitelik arttıran, kazandıran yenileyici eğitim hizmetlerinin faaliyete geçirilmesi ve yönlendirme sağlanması
- Emek arz ve talebinin uygun piyasa şartlarında bir araya getirilmesi adına danışmanlık hizmeti sağlanması
- İstihdam seviyesini arttıracak diğer emek piyasası programlarının geliştirilmesi ve güncellenmesi (Bilgin, 2007:5-6).

Özel istihdam büroları, kamu istihdam kurumlarına kıyasla daha hızlı, daha verimli hareket etmekte ve işletme ihtiyaçlarına uygun çalışanın işe yerleştirilmesinde daha başarılı olmaktadır. Bu şekilde işgücü piyasasının etkinliğini arttırmaktadır. Yapılan çalışmalar çerçevesinde kamu istihdam kurumları daha düşük vasıftaki işgücü istihdamına yönelirken, özel istihdam büroları vasıf düzeyi yüksek çalışanları istihdamına yönelmektedir. Özel istihdam bürolarının işletmelere sağladığı bir diğer avantaj ise kendi içerisinde, işgücüne mesleki eğitim ve yeniden eğitim vererek işgücünün işe olan uyum süresinin azaltmak ve ayrıca işgücü açısından istihdam edilebilirliği arttırmaktadır (Demirci, 2011:55).

1.5.5. Hizmetler Sektöründe Gelişme

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve teknolojinin boyut değiştirmesi, otomasyon, bilgisayarlaşma, çalışma ortamında verimliliği artırmış, insan emeği yerine bilgisayara yer verilmiş, insanın bilgi seviyesini geliştirmiş, ekonomide yeni üretim sektörlerinin gündeme gelmesine sebep olmuştur (Lee,2006:1). Dolayısıyla sanayi üretimi azalmış, sanayi sektörünün yerini hizmet sektörü ile bilgisayar ve uzay teknolojilerinin üreten imalat sektörü almıştır (Buera,2012:2541). Hizmetler sektörü kapsamında bilişimin sağlanması, işleme tabi tutulması, saklanması ve kullanılması ile ilgili olanlar bununla ilişkili olarak bankacılık, reklamcılık, tasarımcılık gibi sektörlerde gelişim yaşanmıştır. Yeni teknolojilerin sektörel etkisi bütün sektörlerde kendisini göstermekle beraber en çok

etkilenen sektör hizmetler sektörüdür. Yeni teknolojilerin dünya üzerinde yayılma sürecini ekonomik, sosyo/politik ve kurumsal birçok etken belirlemektedir. Yeni teknolojilerle birlikte hizmet sektörünün rolü önem kazanmakta ve sektörün kapsamı değişikliğe uğramaktadır. Hizmet sektörü dağıtım hizmetleri (ulaşım, haberleşme, toptan ticaret, perakende ticaret), üretici hizmetler (bankacılık, sigortacılık, mühendislik, vb.) sosyal hizmetler (sağlık, eğitim vb.) ve kişisel hizmetler (ev hizmetleri, spor, onarım, eğlence vb.) olarak kategorize edilmiştir (Uyanık,2008:218-219). 1980’li yılların başında dünya çapında işgücünün tarımdaki istihdam oranı %26,75 seviyesinde iken 2000’li yıllara girildiğinde küreselle işgücünün istihdamdaki dağılımı tarım %16, sanayi %25, hizmetler ise %59 seviyesinde olmuştur. Hizmetler sektöründe meydana gelen gelişme sanayileşmiş yüksek gelir düzeyine sahip ülkelerde daha fazla gerçekleşmiş ve hizmetler sektörünün istihdamda içerisindeki oranı yaklaşık %72 olmuştur (World Bank, 2002:55-58).

Özel istihdam bürolarının hizmetler sektörü açısından önemini irdeleyecek olursak, hizmetler sektöründe çalışan işletmelerde esnekliği arttırmak ve organizasyon değişikliğine gitmek yoluyla, küreselleşme ve teknolojik gelişme sürecine uyum sağlama çabası içindedirler. Teknolojik yeniliklerin uzun dönemde önemli sonuçlar doğuracağı hizmetler sektöründe, özel istihdam bürolarının çalışma alanı genişletilerek işletmeler ve özel istihdam büroları arasındaki iş birliğinin artması sağlanacak ve kamu istihdam kurumlarının sunmakta olduğu hizmetlerin ilerisine taşıyacaktır. (Demirci, 2011:51)

1.5.6. İşgücü Maliyetlerini Azaltma Çabası

Uluslararası rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde işletmeler açısından üretim maliyetlerinin düşürülmesi önemli bir konuyu teşkil etmektedir. Günümüzde işletmeler temel olarak asıl üretim konularına yoğunlaşmış, bunun dışında kalan yan işlerin alt işverenler tarafından yapılmasının üretim maliyetlerini düşüreceği düşünülmüştür. Bu açıdan özel istihdam büroları, asıl üretimin dışında kalan diğer işlerde işletmelere en az maliyetle en fazla kaliteyi sunmayı amaçlamaktadırlar (Pul,2006:29).

Özel istihdam bürolarının en önemli işlevlerinden bir tanesi de insan kaynağı sağlama ve seçim maliyetlerini azaltmasıdır. Temin-seçim maliyetlerini azaltmasının yanı sıra özel istihdam büroları, iş arayan ile işverenin karşılıklı beklentilerini yüksek seviyede karşılayan profesyonel kuruluşlar olduklarından optimal bir eşleşme sağlayarak işgücünün işletmenin ihtiyaç duyduğu şekilde etkin bir biçimde kullanılmasını sağlar. Bu da işgücü maliyetlerini düşürmek manasına gelmektedir (Baypınar,2011:33-34). Birçok özel istihdam bürosu emek maliyetlerinin azaltıcı hizmetler sunduğundan, istihdam edilecek işçi arayan işverenler bu büroların faaliyetlerden faydalanmaktadır. Örnek olarak; geçici iş büroları firmalara ihtiyaç duyduğu takdirde işçi temin etmektedirler. Gerektiğinden fazla işçiye yeni iş imkânı sunan bürolar firmalarda çalışan fazlalığını engellenmekte, leasing büroları ise genellikle küçük işletmelerde yönetim kadrosu ile ilgili destek vermektedirler (Selek:2005:49).

Özel istihdam aracılığıyla iş ilişkisinin kurulması, tedarik eden işveren açısından işçilik maliyetlerini azaltması yönünde bir gelişme iken, çalışan açısından emek piyasalarına ilk defa girecek olanların, tam süreli ve sürekli bir işte çalışma isteğinde olmayanların, çeşitli şirket ya da sektörlerde tecrübe kazanmak isteyenlerin, iş ile ilgili tecrübelerini artırmak

isteyenlerin bu taleplerini en kısa sürede karşılayan çalışma tarzı olarak kabul edilmektedir (Erol, 2016:1098).

1.5.7. İşletme Yapısındaki Değişim

Özel istihdam bürolarına olan talebin artışı sadece işgücü piyasalarında talepte meydana gelen değişimlere bağlı gerçekleşmemektedir. Arzı oluşturan işletmeler ve işverenlerin tercihleri ve bu alanda yaşanan değişimler de talebi etkileyen önemli etkenlerdendir (Baypınar,2011:35). Teknolojik bilgi ve iletişim teknolojileri çok dinamik bir gelişme süreci göstererek işletmelerin yapısında yaşanan değişimi hız kazanmaktadır. Bununla ilgili olarak işletmelere de geçici istihdama, ortak girişimlere, şebeke organizasyonlarına, küçülmeye, yalın organizasyona doğru değişimler meydana gelmiştir (Kanbur,2008:388).

Günümüzde küreselleşme süreci ile başlayan değişim süreci sadece ekonomik ve sosyal alanda yaşanmamakta; işletmelerin organizasyon ve yönetim yöntemlerini de etkilemektedir. Rekabet temelli iş dünyasındaki gaye, daha az işgücü ile daha çok şey üretmektir (Blanpain,1994:33). Bu yeni tarz amaç için güdülenmiş çekirdek bir personel haricindeki işgücü, yapılacak herhangi bir iş olduğunda yalnızca o an için çağrılan işçiler, geçici işçiler ve taşeron işçilerden meydana gelmektedir. İşletmeler şahsi girişim ve sorumluluklara bağlı çok vasıflı, ilk başta üst düzeyde eğitime, çalışan değişikliğine ve değişen rollere geçmeye önem veren yeni modeller denemişlerdir. Bu biçimde personel ve endüstri ilişkileri büroları daha gelişmiş insan kaynakları uygulamaları yapan bölümlere dönüşmüşlerdir. Bu değişimler özel istihdam bürolarının lehine işlemi ve bu alandaki başarılarıyla kendisini göstermiştir (Pul,2006:31).

Özel istihdam büroları, örgütsel yapıdaki değişimi sonucunda ortaya çıkan işletmenin insan kaynakları birimleri ile uyumlu çalışma ortamı oluşturarak işletmelerin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücünü bulmada profesyonel bir şekilde faaliyet göstererek, istenilen sayıdaki ve nitelikteki işgücünün işe yerleştirilmesinde yardımcı olmuşlardır (Demirci, 2011:52).

1.5.8. Devletlerin Küçülmesi

Devletlerin küçülmesi özellikle küreselleşme süreci sonucunda karşımıza çıkan bir durumdur. Artık devletlerin küresel sermayenin dolaşımını kolaylaştıran, buna ilişkin hukuki düzenlemeleri yapan ve güvenliğini sağlayan düzenleyici bir devlet olması istenilmektedir (Kartal,2016:322). Küreselleşmeyle birlikte kamu hizmetlerindeki artış, çeşitlenme ve hizmetten faydalananların artması, değişen gereksinimler ve kamu hizmeti tercihleri; teknoloji ve diğer sebeplerle devletler yeniden yapılanmaya gitmiştir. Böylece bürokrasinin verimsiz yapısından dolayı meydana gelen sıkıntılar özel sektör politika ve faaliyetleriyle aşılma istenmektedir. Özel sektörde uygulama alanı bulan toplam kalite yönetimi yaklaşımı, yalın organizasyon yaklaşımı, küçülme yaklaşımı gibi yönetim yaklaşımları da bu biçimde analiz edilerek kamu sektörüne uygulanması düşünülmektedir (Bedük, 2005:33).

Özelleştirmelerle birlikte devletlerin küçülmesi, devletin özel sektörle rekabet halinde bulunduğu faaliyetleri azaltmıştır. İdari organizasyonda büyük değişime sebep olan bu politika özel istihdam bürolarının faaliyetlerini olumlu bir şekilde etkilemiştir. Özelleştirme trendine benzer şekilde “kamu harcamalarının azaltılması, özel sektör

uygulamalarına ağırlık verilmesi” olarak tanımlanan yeniden yapılandırma hareketleri özel istihdam bürolarının önemini artırmıştır (Erkan, 2008:17).

Dünya bankasının aracılığı ile gelişmekte olan ülkelerde uygulamaya başlanılan yapısal uyum programları çerçevesinde, kamu otoriteleri uygulama alanlarını tekrardan incelemeye tabi tutup, kamu harcamalarını azaltarak, özel girişimlere daha çok imkân sağlamaktadır. Devlet politikaları ve şirket yönetimindeki bu yeni anlayış içinde devlet istihdamı gerçekleştirmenin de kapsamında olduğu birçok niteliğini bırakmaktadır. Gelişmekte olan toplumlardaki bu anlayışın kanunlara yansması özel istihdam bürolarının hukuki olarak tanınmasının önünü açmıştır (Bilgin, 2007:37).

1.5.9. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Yetersizliği

Endüstri devriminden günümüze dek tarihsel süreç içerisinde emek piyasasının önemi gün geçtikçe artmıştır. 1900’lü yıllardan itibaren işçilerin sömürülmesinin önüne geçebilmek için emek piyasasına devlet tekeli koymuştur. İşgücü piyasasındaki gelişmeler ışığında devletin tekel olması sorgulanmış ve birçok ülke bu sistemi terk etmiştir. Ülkeler küreselleşme süreci ile değişen koşullara uyum sağlayamayan kamu istihdam bürolarının yetersizliğini fark ederek özel istihdam bürolarının faaliyetlerini desteklemiştir (Yüce,2001:84). Dünya üzerinde işsizlik ve istihdam sorunlarının gittikçe artması, emek piyasası politikalarının işsizlikle mücadeledeki önemini arttırmıştır. Yüksek işsizlik oranlarını azaltmaya uğraşan ülkelerde; kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğinin artırılması, işsizlere verilen eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, bu tür hizmetlerle işverenler arasındaki iş birliğinin sağlanması ve özel istihdam bürolarının yaygın hale getirilmesi gibi önlemlerin önemli hale geldiği görülmektedir. Bu açıdan iş kurumlarının istihdamın geliştirilmesi kapsamındaki görevleri ve sorumlukları önemli düzeyde arttırmıştır (Baypınar,2011:38).

Devletin iş aracılığı konusunda tekel olduğu dönemlerde yavaş yavaş ortaya çıkan özel aracı büroları önlemek yerine değişen koşulları dikkate alarak rekabet ortamında kamunun ve sosyal düzenin çıkarları gözetilmiştir. Giderek artan işsiz sayısıyla baş etmeye çalışan devlet acil iş ihtiyacı olan yani daha zor olan işsizlere yardımcı olmaya öncelik vermiştir. Nitelikli işçilerin seçim ve işe yerleştirilmesi ise özel bürolara bırakılmıştır. Giderek artan esnek çalışma biçimleri de devleti bu duruma sürüklemiştir. Böyle bir paylaşımın devlet bütçesine de yararlı olacağı fikriyle özel istihdam bürolarını yerleşim ve gelişimine onay verilmiştir (Ekin,2001:98). Öte yandan özel istihdam büroları kamu istihdam bürolarına göre daha hızlı harekete geçebilmekte ve uygun işe uygun işçiyi yerleştirmede daha etkili olabilmektedir. Kamu istihdam hizmetleri daha düşük nitelikteki kişilerin istihdamına yönelirken, özel bürolar yüksek ve özel vasıf gerektiren işlere yönelmektedir. Bunun dışında bu bürolar eğitim, geliştirme, oryantasyon gibi faaliyetler düzenlemekte; adayları iş ile ilgili testlere tabi tutarak hangi alanlarda başarı olduklarını değerlendirmektedir (Baypınar,2011:39).

1.6. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasına Katkısı

Küreselleşme ile dünya ekonomisinin bir takım sosyal sorunları olmuştur. Bu sosyal sorunların çözümlenmesinde istihdam politikalarının önemi büyüktür. Özellikle değişen

teknoloji ve giderek arttan rekabet ortamı iş piyasalarında daha önce tecrübe edilmemiş yeni birçok istihdam sorununu beraberinde getirmiştir. Bu nedenlerle özel istihdam büroları birçok ülkede yapısal değişimi kolaylaştırmaya çabalarken, öte yandan iş piyasasında yaşanan karmaşıklığa karşı denge unsuru olmuştur. Genel olarak, kamu otoritesinden ve her çeşit kamu kuruluşundan ayrı olarak dolaylı ya da doğrudan istihdam hizmeti sağlama gayesi güden bu bürolar, iş piyasasının gerek ulusal gerekse uluslararası alanda gereksinim duyduğu boşlukları gidermektedir (Ekin,2001:93).

Eurociett'e göre özel istihdam büroları sektörü normal koşullar altında oluşmayacak ilave işlerin meydana çıkmasına sebep olacaktır. Dolayısıyla bu sayede işsizlik oranının azalmasına destek olacaktır. Öte yandan sektör, firmalara esnek iktisadi yapıdaki dalgalanmalara yanıt verecek şekilde işe alım imkânı sunarak kayıt dışı işgücünü engellemede yardımcı olacaktır. İnsan kaynakları deneyimi ile yaygın şube ağından faydalanan özel istihdam bürolar emek arz ve talebinin giderilmesini sağlamaktadır. Bunun dışında özel istihdam büroları, firmaların emek esnekliğini sağlayıp mevcut işlerini korumalarını sağlarken, rekabet gücünü arttırmaktadır. Özel istihdam bürolarının diğer faydaları arasında daha çok insana yakışır iş bularak toplumları işsizlik gibi konularda finansal olarak rahatlatması (daha az kişiye işsizlik ödeneği sağlanması gibi), daha fazla vergi desteği oluşturulmasına ve böylece devlet bütçesinin farklı alanlarda harcanmasına imkân vermesidir (Kaya:2016:430-431).

Özel istihdam bürolarının işgücü piyasası için katkısını özetleyecek olursak, özel istihdam büroları;

- İşgücü açığının meydana gelmesi durumunda, bu açığın doldurulması için geçen süreci kısaltmakta,
- Emek piyasasını açık pazar haline getirmekte, iş imkanlarının daha geniş kesimleri haberdar edecek şekilde yayılması,
- Emek piyasasını gerek duyduğu değişime hazırlamakta ve değişim meydana geldiği zaman da hızla adaptasyonu sağlamakta,
- Yetenek ve vasıfları belirli kriterlere göre tasnif ederek işgücü arzını ve talebini büroya iletmekte, işçilerin firmalar arasında transferlerine neden hatalı işe yerleştirmeleri engellemekte,
- Özellikle firmaların gereksinim duyduğu ve genellikle zor karşılanan vasıflı emek sağlama konusunda yardımcı olurken, vasıflı işgücüne de emek piyasasının genel görünümü ile ilgili danışmanlık hizmeti sunmakta,
- Üretim masraflarını en aza indirmek maksadıyla bazı uygulamalarını dışsallaştıran firmalar adına işçi seçimi ve istihdama katılımı için araçlık hizmeti sunmakta,
- Eleman seçimi ve işe yerleştirmesi konusunda uzmanlaştıklarından işe yerleştirme masraflarını azaltmakta,
- İş arayan kişilerin iş gücü piyasasına bilhassa geçici istihdam vasıtasıyla aşamalı olarak geçişini sağlamakta, işsizlik ile kalıcı istihdam arasında bağlantı sağlamakta,
- İş imkanları ile ilgili bilgi akışının artmasını sağlayarak, iş arayan ve işçi arayan kişilerin rahatlıkla faydalanacakları kapsamlı bir emek piyasası bilgi havuzu meydana gelmekte,

- Eğitim hizmetleri sunarak işgücü arzına işveren talebinin ihtiyaç duyduğu özellikleri kazandırmaktadır (Ekin,2001:95).

Özel istihdam bürolarının tarihsel gelişimine, literatüre bakıldığında çoğu kavram ve tanımlamalarda olduğu gibi içinin tam doldurulmadığı görülmektedir. Daha çok işlevleri ve piyasanın beklentileri dikkate alınarak genel çerçeve çizilmektedir. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında bu daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır.



BÖLÜM 2. DÜNYADA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

2.1. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı ve İşleyişi

Özel istihdam büroları işverenler ve iş arayanlar arasında köprü görevi üstlenmektedir. Bu bürolar, verdikleri hizmet karşılığında işverenlerden ücret alırlar. Bu ücret işveren ya da işçi tarafından tamamen ödenebilir ya da ikisi arasında bölünebilir. Bunun dışında tercih edilen alternatif genellikle tabi olunan toplumdaki işgücü arzı ve talebine bağlıdır. Özel istihdam büroları, kamu istihdam bürolarına göre daha eksiksiz bir hizmet ağına sahiptir. İhtiyaç olan pozisyon için ilan verebilirler, işverenler tarafından talep edilen şekilde adaylar arasında eleme yapabilir ve adayın istenilen bir performans göstermemesi durumunda koruma maksadıyla çoğu zaman altı ay veya bir yıl garanti fırsatı işverene sunabilir. Dünyada faaliyet gösteren en büyük özel istihdam bürolarından bazıları Manpower, Adecco ve Kelly Service 'tir (Decenzo,2017:135).

Özel istihdam büroları, firmaların işçi gereksinimini giderilmesi işgücü konusunda uzmanlaşmış kurumlardır. Bu kurumların işletme olarak nitelendirilmesinin temel nedeni, işe aracılık hizmetlerinin karşılığında genellikle kazanç elde etmeleridir. Bu bakımdan kamu istihdam bürolarından farklıdırlar. İkinci önemli farklılık ise, kamu istihdam kurumlarının devlet tarafından kurulur ve idare edilir. Ancak, özel istihdam bürolarının özel müteşebbisler tarafından kurulur ve hizmet verirler. Bu iki temel fark kamu ve özel istihdam kurumlarının çalışma alanlarında da kendisini göstermektedir (Fırat,2001:3-4).

Özel istihdam bürolarının faaliyetlerini ele alan mevzuat incelendiğinde üç tür düzenleme karşımıza çıkmaktadır:

- 1) Küçük bir kısmında son derece liberal, çok fazla düzenlemenin yer almadığı bir yapılanma göze çarpmaktadır.
- 2) Bazı ülkelerde özel istihdam büroları daha çok belirli bir yasal mevzuat çerçevesinde faaliyet göstermektedirler.
- 3) Bazı ülkelerde ise özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesi halen yasak sayılmaktadır.

İlk grupta Finlandiya, Hollanda gibi ülkeler vardır. Bu ülkelerde özel istihdam bürosu kurmak için herhangi bir izne ihtiyaç duyulmamaktadır. İkinci grupta yer alan ülkelerde ise aktif olarak çalışan özel istihdam bürolarının genellikle devletten bir izine ya da lisans alması zorunludur. Mevzuatta belirlenen bir denetim ve kontrol mekanizması söz konusudur. Bazı Arap ülkelerinin ve bazı Afrika ülkelerinin yer aldığı üçüncü grupta ise özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyet göstermesi hala yasak sayılmaktadır. Orta Avrupa'nın şu anda geçiş ekonomisi yaşayan ülkelerinde ise özel istihdam bürolarının yaygın hale gelmesiyle, bu ülkelerde özel istihdam bürolarını düzenleyecek mevzuat yeterli değildir (Bilgin, 2007:34).

Özel istihdam bürolarının uluslararası olarak temsil edildiği Dünya İstihdam Konfederasyonu, büroları yapısı ve işleyişi bakımından olarak 5 kategoride toplamaktadır:

1. **Ajans Çalışması** üç tarafın olduğu bir istihdam türüdür. ILO 181 nolu sözleşmede ajans çalışması: "İşçileri, görevlerini atayan ve bu görevlerin yürütülmesini

denetleyen gerçek veya tüzel kişi olabilecek bir üçüncü tarafın kullanımına sunmak amacıyla faaliyet gösteren hizmetler bütünü” olarak tanımlanmıştır (Peck,2005:6).

2. **Personel Yönetimi Danışmanlıkları (MSP)**, bir şirketin ya da kuruluşun işgücü planlamasını yönetmek için birincil sorumluluğu üstlenen bir hizmet sunmaktadırlar. Bu danışmanlıkların temel sorumlulukları arasında genel program yönetimi, raporlama ve izleme, işgücü tedarikçi seçimi ve yönetimi, talep dağıtımı ve genellikle konsolide faturalandırma bulunur. Personel yönetimi konusunda danışmanlık hizmeti veren bu bürolar bir personel sağlayıcıdan bağımsız ya da bağımlı olarak hizmet verebilmektedirler.
3. **Doğrudan İşe Alım Hizmetleri**, yönetici araması ve seçimi de dahil olmak üzere bunlardan doğabilecek iş ilişkilerine taraf haline gelmeden, istihdam teklifleri ve iş başvurularının eşleştirilmesine yönelik hizmetlerdir.
4. **İşe Alım Sürecinde Dış Kaynak Kullanımı (RPO)**, Bir üçüncü taraf uzman tarafından, işe alım sürecinin bir kısmına veya tümüyle ilgili işe alım tedarik zinciri ilişkilerine sahip olarak ve bunları yöneterek müşterinin işe alım departmanının rolünü üstlenecek bir hizmet sunar. Bunun yanında gerekli becerileri, faaliyetleri, araçları, teknolojileri ve süreç yöntemlerini sağlar.
5. **Kariyer Yönetimi**, İşlerin, becerilerin ve iş performansının entegre bir şekilde ve uzun vadeli bir bakış açısıyla görüntülenmesini sağlayan hizmetlerdir. Öncelikle kurumlara ve bireylere istihdamın uygulamalarında, süreçlerinde, koşullarında ve temelindeki değişiklikleri yönetmelerine yardımcı olmak için tasarlanan işten çıkarma ve kariyer geçişi, yeniden istihdam ve diğer geliştirme faaliyetleri gibi hizmetleri içerir (WEC, 2020:3).

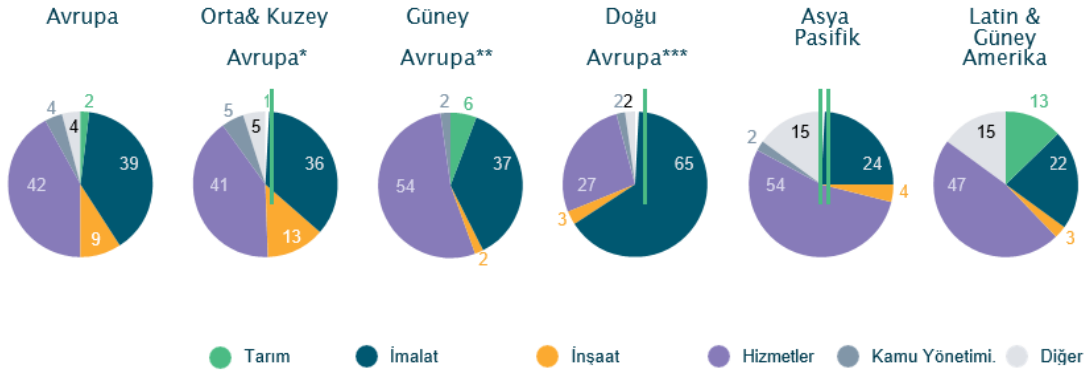
2.2. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları

Özel istihdam bürolarının temel faaliyetleri mevsimsel olarak iş bulma; organizasyonlara geçici süreli istihdam sunma ve sürekli işe alım; işinden ayrılan vasıflı işçilere istihdam imkânı sunma; ara dönem idaresi, idareci işe alımı, eğitim ve bordro yönetimi gibi insan kaynaklarına yönelik hizmetlerden meydana gelmektedir (Kaya, 2016:421-422). Bu faaliyetlerin yanında özel istihdam büroları işsiz bireylerin istihdama katılımını arttırmak amacıyla, iş eğitimi, yeniden eğitim, genel eğitim-öğretim projeleri düzenlemektedir hazırlanmaktadır. İşe yerleştirme, bilgi sağlama ve danışmanlık hizmetlerinin hedefi, iş arayanlarla işgücü talebinde bulunan işverenlerin uygun bir biçimde bir araya gelmesini gerçekleştirmektir. Bu nedenle kamu iş ve işçi bulma büroları gereksinim duyan bireylere iş arama danışmanlığı mülakat teknikleri ve rehberlik hizmetleri sağlamaktadır. Bu hizmetler daha önce uzunca bir süre devlet hizmeti olarak görülüp, devlet tekelinde yürütülmüştür. Ancak son yıllarda bilgi ve bilişim teknolojilerindeki meydana gelen gelişmelerin etkisiyle, işe yerleştirme faaliyetlerinde kamu istihdam kurumları istenilen hizmetleri sağlamada yetersiz seviyede kalmıştır. Söz konusu bu durum istihdam faaliyetlerinde (işe yerleştirme, eğitim, danışmanlık vb. gibi) devlet kurumlarının yanında, devletin kontrol ve denetimi altında hizmet veren özel istihdam bürolarının oluşturulmasına yol açmıştır. Kısacası bugün işe yerleştirme, istihdam sağlama, eğitim ve danışmanlık gibi faaliyetler kamu istihdam kurumunun yanında özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Uşen,2007:70-71).

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri üç grupta toplanmaktadır:

1. Bazı özel istihdam büroları işe yerleştirme faaliyetlerinde herhangi bir kesimi temsil etmeden sadece emek arzı ve talebini bir araya getirmeyi gerçekleştirmektedir. Bu tür bürolar işçi ya da işverenle doğrudan sözleşme imzalamazlar. Sözleşme işçi ve işverenler arasında düzenlenir. İşçi ve işverenin bir araya gelmesine aracılık eden büroların bu aşamadaki sorumlulukları, işveren tarafından gelen talepler çerçevesinde istihdam edilmek isteyen kişilerin herhangi bir olumsuz durumla karşı karşıya gelmeden işe yerleştirilmesini gerçekleştirmektedir.
2. Bir bölümü yasal olarak işveren statüsünde olduğu işçilerine firmalarda işe yerleşme imkânı sunmaktır. Nitelikli işgücü temin eden bu tip bürolar işverenlerle sözleşme düzenleyerek, daha önceden anlaştığı ve büroya tabi çalışanlardan işe uygun olanları işverenin işi tamamlanana kadar, belirli süreli olarak işverenin emri altında çalışmaya verilir.
3. Diğer özel istihdam büroları ise, doğrudan emek arz ve talebini bir araya getirme rolünü yerine getirmemektedir. Bu tip bürolar eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermekte ya da firmaların mevcut durumunu gösteren projeler oluşturmaktadırlar (Fırat,2001:3-4).

Grafik 1. Özel İstihdam Bürosu Faaliyetlerinin Sektörel Dağılımı



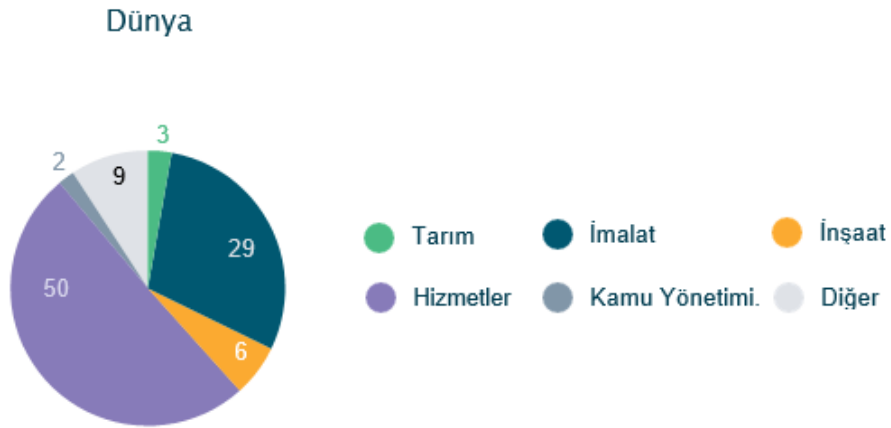
* Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, Hollanda, Norveç, İsveç, İsviçre **Yunanistan, İtalya Portekiz, İspanya, ***Hırvatistan, Çekya, Estonya, Polonya, Rusya

Kaynak: WEC Economic Report 2020, 17

Dünya üzerindeki bölgelere baktığımızda, özel istihdam bürosu çalışanlarını istihdam eden en büyük sektörler olan hizmetler ve imalat sektörü olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte Doğu Avrupa'da imalat sektörü toplam çalışanların üçte ikisini temsil etmektedir ve bu da Orta ve Kuzey Avrupa ve Güney Avrupa için iki kat daha fazladır.

Latin ve Güney Amerika'da, tarım sektörü, özel istihdam bürosu faaliyetlerini yaklaşık %13'lük büyük bir kısmını etmektedir. Bu rakam küresel ortalamanın yaklaşık dört katı büyüklüğündedir. Özel istihdam bürolarının Asya pasifik bölgesinde ise tarımdaki faaliyetleri yok denecek kadar azdır.

Grafik 2. Özel İstihdam Bürosu Faaliyetlerinin Dünyadaki Sektörel Dağılımı



Kaynak : WEC Economic Report 2020, 17

Küresel düzeyde, özel istihdam bürosu çalışanlarının çoğunluğu hizmet sektöründe (%50,2) istihdam edilirken, imalat sektöründe neredeyse toplam çalışan kişinin üçte biri istihdam edilmektedir. İnşaat sektörü küresel özel istihdam bürosu istihdamının sadece %6'sını oluşturmalarına rağmen, üçüncü en büyük sektördür. Çalışanların %3'ünden biraz fazlası tarım sektöründe çalışmaktadır. Bölgesel farklılıklar olsa da taşeron işçilerinin sektörel dağılımı, istihdam edilen toplam nüfus içindeki eğilimleri yansıtmaktadır. Ekonomik faaliyetin tarım gibi geleneksel sektörlerden hizmet sektörüne kaymasını da gözler önüne sermektedir. Bu özellikle gelişmiş ülkeler için geçerlidir. OECD ülkelerinde istihdamın %65'i hizmet sektörlerinde, %6'sı inşaat ve sadece %4'ü tarımdadır.

2.3.Özel İstihdam Büroları ve Uluslararası Mevzuat

2.3.1.Özel İstihdam Büroları ve İLO Sözleşmeleri

2.3.1.1. İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme

Birinci Dünya Savaşı'nın ardından meydana gelen işsizlik sorununa önlem alma ve işsizliğin ortaya çıkardığı birtakım sorunlara çözüm bulmak gayesiyle düzenlenen bu sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olan devletlerin işsizlikle mücadele etmesini ve işsizlik sorununa yönelik alınabilecek önlemlerin neler olduğunu belirtmektedir (Sayın, 2004:56).

Dünya üzerinde özel istihdam bürolarının yaygın hale gelmesi ve yasal olarak tanınmasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün olumlu yönde tesiri söz konusudur. Örgütün, özel istihdam büroları hakkında kabul ettiği ilk sözleşme, 1919 yılında düzenlenen 2 No'lu "İşsizlik Sözleşmesidir". İlk olarak ücretsiz iş bulma bürosunun kurulması ifadesi bu sözleşmede dile getirilmiştir. Türkiye'nin 1950 yılında onayladığı bu sözleşme, işsizliğin toplumsal hayatta yarattığı sorunların önüne geçmeyi hedeflemektedir.

Sözleşme kapsamında, sözleşmeyi onaylayan her devlet işsizliğe karşı verilen mücadele kapsamında, alınan ve alınması öngörülen önlemlere dair bilgi ve istatistiksel verileri mümkün olduğunca kısa sürelerde (en geç üç aylık dönemlerde) Uluslararası Çalışma

Ofisine bildirmelidir ve bütün bu bilgiler Uluslararası Çalışma Ofisinde toplanmalıdır. (Madde.1)

İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşmeyi, onaylayan ülkelere, merkezi bir otoritenin kontrol ve gözetimi altında yasal ücretsiz bir kamu istihdam bürosu kurma zorunluluğu getirmektedir. Kurulacak olan bu ücretsiz istihdam bürolarının çalışmaları ve diğer meseleler hakkında fikirlerine başvurulmak üzere işçi ve işveren temsilcilerini kapsayan komitelerin oluşturulması gerektiği de dile getirilmiştir. (Madde 2/I)

Sözleşmede hem kamu hem de özel istihdam bürolarının mevcut olduğu yerlerde, bu kurumların ulusal ölçekte birbirleriyle koordineli hareket etmelerin için gerekli adımlar atılacaktır. (Madde 2/II).

Sözleşme hükümlerine göre istihdam hizmeti öncelikle ücretsiz yapılan kamu hizmeti olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında istihdam hizmetlerinin yalnızca devlet tekelinde olmaması için ücretsiz iş bulma bürolarının yanında, özel iş bulma bürolarının da bulunması durumunda bu kurumların koordineli bir biçimde çalışmalarının düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir (Sayın, 2004:57).

Özetle, ILO'nun 1919 yılında kabul edilen İşsizlik Hakkında 2 sayılı Sözleşmede;

- Ücretsiz kamu istihdam büroları ile özel istihdam bürolarının koordinasyonu
- Üçlü danışma komiteleri (işçi, işveren, devlet) ve merkezi bir otoritenin düzenleyici ve denetleyici fonksiyonuyla beraber kamusal istihdam hizmetlerinin sağlanması
- İşsizlik halinde işsizlik sigortası sistemi kurularak işsizliğin olumsuz etkilerinin önüne geçilmesi gibi hükümler yer almıştır.

2.3.1.2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme

Birinci Dünya Savaşı sonrası daralma görülen iş ve iş bulma hizmetleri, 1929 Dünya Ekonomik Krizinin yarattığı işsizlik sorununun ardından hız kazanmıştır. Özel istihdam büroları aracılığıyla iş arayanları korumak gayesiyle ILO tarafından 1933 yılında “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 sayılı Sözleşme” kabul edilmiştir. Türkiye'nin 1946 yılında onayladığı söz konusu sözleşme bazı istisnalar dışında kazanç amacı gütmeyen iş bulma bürolarının da yetkili makamdan izin almaları ve onun denetiminde olmaları şartıyla faaliyette bulunmaları onaylanmıştır (ÇSGB,2013:17-18).

34 sayılı Sözleşme, ücretli iş bulma bürolarını, kazanç gayesi güden iş bulma büroları ve kazanç gayesi gütmeyen iş bulma büroları olarak iki başlık altında düzenlenmiştir. (Madde 1/a ve b). Bu düzenlemeye göre;

1)Kazanç amacı güden iş bulma büroları, doğrudan ya da dolaylı olarak taraflardan biri maddi bir menfaat amacı ile, bir iş veya bir işveren işçi bulmak konusunda aracılık eden şahıs, müessese, acente ve diğer teşekkül olarak tanımlanmaktadır (Madde 1/a). Ancak özellikle veya esas itibarıyla faaliyet konusu işverenlerle işçiler arasında aracılık hizmeti vermekten ibaret olanlar harici, gazete ve diğer yayınlar, ücretli iş bulma bürosu tanımının dışında tutulmuştur (Madde 1/a son).

2)Kazanç amacı gütmeyen iş bulma büroları ise maddi bir menfaat amacı olmaksızın iş verenden veya işçiden, servisleri için duhuliye, aidat veya başka herhangi bir isim altında para alan şirket müessese, acente veya diğer kuruluşların iş bulma servislerini ifade eder (Madde 1/b).

Bu hükümlerden yola çıkarak, kazanç amacı güden iş bulma bürolarının belirli bir geçiş döneminin ardından kapatılacağı belirtilmiştir. Bunlar hükümlerde belirtildiği üzere 3 yıl içinde kapatılacaktır. Bu dönemde kazanç amacı güden bürolar açılmayacak, belirli bir tarifedeki ücret ve masraflar dışında para temin edemeyeceklerdir. Ancak, bazı meslek ve sanatlar yönünden, yetkili makamın izniyle kazanç amacı güden bürolara imkân tanınmıştır. (Ekin: 2001:72)

Kazanç gayesi taşımayan iş bulma büroları bakımından sözleşme yasaklama getirilmemekle beraber bu bürolara uygulanacak birtakım esaslar belirtilmektedir. Buna göre öncelikle bu tür bürolar yetkili makamın kontrolüne tabi olacaklar (Madde 4/a) ve yetkili makamdaki her yıl yenilenecek izin alma zorunluluğu bulunacaktır (madde 4/b). Yine bu büroların yaptıkları masraflar dikkate alınmak suretiyle yetkili makamca belirlenecek bir tarifede yazılı ücret ve masrafları alabilecek (Madde 4/c), tarifieden daha yüksek bir ücret talep edemeyeceklerdir. Son olarak, yetkili makamca izin verilmiş olmak ve ilgili ülkeler arasında mevcut bir anlaşmayı uygulamak koşulu ile yabancı ülkelere veya ülkelere işçi temin edebileceklerdir (Madde 4/d)

Türkiye ILO tarafından 8 Haziran 1933 tarihinde onaylanan 34 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ‘ni 11 Şubat 1946 tarihinde onaylanmıştır. (Cam,2008:22) 1933 tarihinde onaylanan 34 sayılı ILO sözleşmesi katı kurallar getirmiştir. Sözleşme kazanç gayesiyle çalışan ücretli iş bulma bürolarının üç yıl içinde kapatılmalarını kazanç gayesi gütmeyen büroların ise yetkili makamın izni ile çalışabilecekleri öngörmektedir. (Tuncay, 1995:4)

2.3.1.3. İş ve işçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme

ILO’nun 1948 tarihli konferansında kabul edilen İş ve İşçi Bulma Servisi kurulması Hakkında 88 No.lu Sözleşme yasaklar getirmemekte seçe işe yerleştirmenin devlet tarafından kurulacak istihdam büroları tarafından yerine getirileceği hükme bağlanmıştır. Bu sözleşme Türkiye tarafında 1949 yılında kabul edilmiştir (Tuncay, 1995:4).

1948 tarihli İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme ile sözleşmeyi onaylayan ülkelere, herkese ücretsiz istihdam hizmeti sağlayan kamu istihdam kurumu kurma yükümlülüğü getirilmiştir (Öz,2008:20). Sözleşmedeki hükümlere göre İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 numaralı sözleşmeye göre, üye ülkeler bir amme ve parasız iş ve işçi bulma servisi kurarlar. (Madde 1). Yetkili makamlar amme iş ve işçi bulma servisiyle kazanç amacı gütmeyen hususi İş ve İşçi Bulma Büroları arasında iş birliği sağlamak için gerekli tedbirleri alır (Madde 11) (Sözer, 1994:5)

Sözleşmeye göre istihdam kurumlarının, bir kamu kurumunun denetimi altında toplanarak (Madde 2), ülkenin her yanında ve yeterli sayıda örgütlenip (Madde 3) hizmet sunmaları sağlanmalıdır. İşçilerin etkili bir şekilde bulunmasını ve işe yerleştirilmesini sağlayacak şekilde örgütlenmeleri gereken istihdam kurumları (Madde 6), uygun iş bulabilmek için

işçilere, uygun işçi bulabilmek için de işverenlere yardım etmeleri (Madde 6/a), bu amaçla şu hususların sağlanarak uygun önlemlerin alınması gerekmektedir:

- İş talebinde bulunanların mesleki vasfı, tecrübe ve isteklerini belirleyerek, fiziki ve mesleki yeteneklerine göre imkân dahilinde mesleki yöneltme, mesleki yetiştirme veya mesleki uyum hususlarında onlara yardımda bulunmak (Madde 6/a-i),
- İşverenlerden, servise bildirdikleri boş işleri ve bu işler için işçilerde aradıkları özelliklerle ilgili sarıh bilgi elde etmek (Madde 6/a-ii),
- İstenilen fiziki ve mesleki kabiliyete sahip talipleri boş işlere sevk etmek (Madde 6/a-iii),
- Büro, talipleri uygun şekilde yerleştirmek yahut boş yerleri uygun şekilde doldurabilecek durumda değilse, arz ve taleplerini bir bürodan başka bir büroya havale etmek suretiyle işleri düzenlemek (Madde 6/a-iv),
- İş arzını çeşitli mesleklerdeki iş imkanlarına göre ayarlamak amacıyla, meslekler arasında geçişi kolaylaştırmak (Madde 6/b-i),
- İşçilerin uygun iş imkanları bulunan bölgelere nakillerine yardım amacıyla, coğrafi mobilitayı kolaylaştırmak (Madde 6/b-ii),
- İşçi arz ve talebindeki dengesizliği gidermek için, işçilerin bir bölgeden diğerine geçici şekilde nakillerini kolaylaştırmak (Madde 6/b-iii),
- İşçilerin, bir ülkeden diğerine, ilgili hükümetlerce uygun bulunacak hareketlerini kolaylaştırmak (Madde 6/b-iv),
- Gerektiğinde, iş piyasası durumu hakkında mevcut bütün bilgileri toplayıp tahlil etmek ve bu bilgileri ilgili kamu makamlarıyla, işveren ve işçi örgütlerine ve herkese hazır bulundurmak (Madde.6/c),
- İşsizlik sigortası yardımlarında ve işsizlere yardımcı hedefleyen diğer tedbirlerin uygulanmasında iş birliği yapmak (Madde 6/d),
- Gerekli hallerde uygun bir çalıştırma durumunun sağlanmasıyla ilgili sosyal ve ekonomik planların hazırlanmasında diğer kamu ve özel kuruluşlara yardım etmek (Madde 6/e).

Ayrıca, sakat kişiler gibi belirli işçi kategorilerinin ihtiyaçlarına cevap vererek (Madde 7/b), iş ve işçi bulma ve mesleki yöneltme servislerinin çerçevesi içinde gençler için özel önlemler alınması ve geliştirilmesi (Madde 8) düzenlenmektedir.

Sözleşme, istihdam kurumunun kurulmasında, işleminde ve politikasının genişlemesinde işbirliğinin sağlanması amacıyla, işveren ve işçi örgütlerinin görüşü alındıktan sonra, eşit sayıda atanan ulusal veya gerektiğinde bölgesel ve mahalli danışma komisyonları kurulmasını (Madde 4/1,2,3 ve Madde 5) hükme bağlamaktadır.

Sözleşmede, istihdam kurumu personelinin, hükümet değişikliklerine ve dış etkilere bağlı olmayan, memuriyette istikrarını sağlayacak bir statü ve hizmet şartlarından yararlanan kamu personelinden oluşturulması, göreceği görevi yerine getirmek için aranan ehliyete

bakılarak yetkili makamca atanmaları ve görevlerini yerine getirebilecek şekilde yetiştirilmeleri gerektiği ifade edilmektedir (Madde 9/1,2,3,4).

Bu sözleşmenin temel niteliği, bir yasaklama getirmekten çok bu alanda devletin sorumluluklarını belirtmesidir. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler, böyle bir resmi, ücretsiz kurum kurmakla sorumlu hale gelmiş ve bu kurumların etkin bir şekilde çalışması için gerekli altyapı ve kurallar belirtilmiştir (Ekin, 2011:73).

2.3.1.4. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme

Türkiye, UÇÖ tarafından 08 Haziran 1949 tarihinde onaylanan “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ni, 08 Ağustos 1951 tarihinde onaylamıştır. Bu sözleşme ile özel istihdam bürolarının işgücü piyasasındaki yeri kesinlik kazanmıştır (Malgaç, 2017:270). Sözleşme esas itibarıyla 34 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” nin yeniden düzenlenmesini ve 1948 tarihinde onaylanmış olan 88 sayılı “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi” ni tamamlayacak nitelikte hükümleri kapsamaktadır. 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi” ile özel istihdam bürolarının çalışmalarına ilişkin hükümler daha esnek hâle getirerek, bu bağlamda özel istihdam bürolarının kapatılmasından vazgeçmiş ve üye ülkelere özel istihdam bürolarına imkân tanıma ya da tanımama hususunda bir seçim hakkı verilmiştir (Kutlu,2010:42). Nitekim 96 Sayılı Sözleşme’nin ikinci maddesinin 1 numaralı fıkrasında; “Bu sözleşmeyi onaylayan her ülke, kazanç gayesinde olan ücretli iş bulma bürolarının kaldırılmasını ve diğer iş bulma bürolarının bir düzene bağlanmasına ilişkin hükümleri ihtiva eden ikinci bölüm hükümlerini mi yoksa kazanç amacı güden iş bulma büroları da dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının bir düzene bağlanmasına ilişkin hükümleri ihtiva eden, üçüncü bölüm hükümlerini mi kabul ettiğini, sözleşmeyi onaylamış olduğu belgede belirtecektir.” hükmü yer almaktadır (Pul, 2006:74).

Sözleşme, istihdam bürolarını "ücretli iş bulma bürolarını", kazanç amacı güden ve kazanç amacı gütmeyen istihdam büroları olarak iki sınıfa ayırmış ve tanımlamıştır (Madde 1/a-b).

34 sayılı Sözleşmeyi tadil eden 96 sayılı "Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme", ILO sözleşmeleri arasında kendine has özellikleri olan farklı bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme ile daha önce yapılan sözleşme, ekonomik ve sosyal faktörler nedeniyle yeniden düzenlenmiştir. Bu sözleşme ile 34 sayılı Sözleşmede kabul edilen ücretli istihdam bürolarının kapatılmasından vazgeçilip, üye ülkelere bu konuda tercih yapma hakkı sunulmuştur. Bu tercih hakkını ülkelerin mutlak kamu tekeli devam ettirme ya da kısmen vazgeçme şeklinde kullanabilmeleri mümkündür (Sayın, 2004:69). Buna göre, bu sözleşmeyi kabul eden her üye ülke, sözleşmeyi onaylama belgesinde sözleşmenin, ücretli iş bulma bürolarının aşama aşama kaldırılmasını ve diğer istihdam bürolarının düzenlenmesini öngören II. bölüm hükümlerini veya kazanç gayesi taşıyanlar da dahil olmak üzere ücretli istihdam bürolarını düzenleyen III. bölüm hükümlerini tercih ettiklerini belirtecektir (Madde 2/1). Üye ülke sözleşmenin II. bölümün onaylanması durumunda, katı bir tekel uygulamasını benimsemiş olacaktır. Üye ülkenin III. bölümü onaylaması durumunda ise, istihdam bürolarının kamu kurumu yanında, kazanç gayesi taşımak amacıyla özel istihdam bürolarının da faaliyet göstermesine izin verilmesine imkân tanıyacaktır. III. bölümün onaylanması, emek piyasasının düzenlenmesinde üye ülkelere

daha esnek bir uygulama imkânı sunduğu göze çarpmaktadır. Sözleşmenin II. bölüme nazaran daha esnek olan III. bölümünü onaylayan ülkelere, sonradan bundan vazgeçerek, daha katı hükümler taşıyan II. bölüm hükümlerini kabul etme imkânı da vermektedir. Bu durumda, sözleşmenin III. bölüm hükümleri, söz konusu ülke hakkında yürürlükten kaldırılarak II. bölüm hükümleri kendisine uygulanacaktır (Madde 2/2).

Sözleşmenin II. Bölümünde, kazanç amacı güden ücretli istihdam bürolarının, süresi yetkili makam tarafından belirlenecek sınırlı bir sürede kapatılacağını hükme bağlamıştır (Madde 3/1). Yetkili makam farklı kategorilerdeki şahıslara iş bulan bürolarının kapatılması ile ilgili farklı süreler koyabilecek (Madde 3/3), ancak resmi bir kamu istihdam bürosu kurulmadıkça bu tür bürolar kapatılamayacaktır (Madde 3/2). Bu bürolar, kapatılmalarına kadar geçecek süre içerisinde, yetkili makamın denetiminde faaliyet göstereceklerdir (Madde 4/1-a), ancak yetkili makam tarafından onaylanmış veya belirlenmiş harçları ve masrafları alabileceklerdir (Madde 4/1-b). Yetkili makamın kontrolü, bu büroların işlemleriyle ilgili suiistimallerin önüne geçmek gayesiyle ilgili işçi ve işveren örgütlerinin fikirleri alınarak yapılacaktır (Madde 4/2-3). Kazanç amacı gütmeyen istihdam bürolara ise sözleşmede bir yasaklama getirilmemekle birlikte, bu büroların yetkili makamın iznine ve denetimi altında olacakları (Madde 6/a), yaptıkları masraflar dikkate alınarak anılan makamın belirlediği bir tarife göre ücret alabilecekleri (Madde 6/b), yine yetkili makamdaki izin alarak yabancı ülkelere işçi gönderip, getirebilecekleri (Madde 6/c), işlemlerini ücretsiz yaptıklarına ilişkin görüşe sahip olmak için gerekli önlemleri alacakları (Madde 7) ve sözleşme ve mevzuata aykırılık halinde iznin iptali dahil gerekli cezaların uygulanacağı (Madde 8) belirtilmektedir.

Sözleşmeyi onaylayan ülkelere tanınan ikinci seçenek, ücretli istihdam bürolarının düzenlenmesi başlığını taşıyan III. bölümün onaylanmasıdır. Sözleşmenin bu bölümünde, kazanç amacı güden ücretli istihdam büroları, yetkili makamın kontrolü altında faaliyet gösterecekler (Madde 10/a), yetkili makam tarafından uygun sürelerde yenilenecek birer yıllık ruhsatnameye sahip bulunacak (Madde 10/b), yetkili makamca onanan veya tespit olunan tarife göre harç ve masraf alacaklardır (Madde 10/c). Bu büroların yabancı ülkelere veya yabancı ülkelere işçi sağlamaları, yetkili makamca izin verildiği takdirde ve yürürlükteki mevzuatta belirlenmiş koşullara göre olacaktır (Madde 10/d). Kazanç amacı gütmeyen ücretli istihdam büroları ise yetkili makamın iznini alacaklar ve onun kontrolünde faaliyet göstereceklerdir (Madde 11/a). Yetkili makam tarafından onaylanacak veya anılan makamca yapılan masraflar dikkate alınarak belirlenecek tarifeden yüksek bir ücret alamayacak (Madde 11/b) ve yetkili makam tarafından izin verildiği takdirde, yürürlükteki mevzuatla belirlenmiş şartlar içinde yabancı ülkelere veya ülkelere işçi sağlayabileceklerdir (Madde 11/c). Yetkili makam, ücretsiz istihdam bürolarının işlemlerini ücretsiz yaptıkları fikrinde haiz olması için gerekli tedbirleri alacaktır (Madde 12).

Türkiye ILO'nun 96 sayılı sözleşmesinin III. Bölümünü onaylayarak, özel istihdam bürolarının devletin denetimi altında çalışabileceklerini kabul etmiştir. (Uşen, 2006:350) Sözleşme hükümlerine dikkat edilecek olursa ülkemiz tarafından onaylanan III. bölüm, II. bölüme nazaran daha yumuşak hükümleri içermektedir (Tuncay, 1995:4).

Sözleşmenin III. bölümü bazı gerçekleri tam olarak yansıtmamaktadır. III. bölümdeki düzenlemelerde, içerik dar tutulmuş ve yalnızca komisyonculuk türü hizmetler ele alınmıştır. Ayrıca, denetimde bir esneklik sağlanmayıp, sadece izin sistemi üzerinde durulmuştur. Bunun yanında, izinlerin her yıl yenilenmesi ve başvurulardan alınan ücretlerin kontrol birimlerine bildirilmesi zorunluluğu gibi, çağdaş emek piyasalarının bugünkü işleyişi bakımından sınırlandırıcı ve çağ dışı hükümlere yer vermektedir (Dereli, 1994: 75). Bununla birlikte 96 sayılı Sözleşme, özel ve kamu istihdam bürolarının aynı işgücü piyasası içerisinde bir arada var olmasını fakat katı bir kontrol mekanizması ile denetlenmesini hükme istemektedir. Başka bir ifadeyle, "denetime tabi birlikte çalışma modeli" kapsamında kurulabilecek özel istihdam bürolarının görevleri, kamu otoritesinin denetimi altında, iş arayan işgücü ile işçi arayan işverenler arasında aracılık ederek onları bir araya getirmektedir (Sayın, 2004:72).

2.3.1.5. Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme

Türkiye, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin veren ve geçici iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak düzenleyen ILO'nun 1997 yılında kabul ettiği 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi"ni ise onaylamamıştır. Bu sözleşme özel istihdam bürolarının kuruluşuna yol açarken öte yandan çeşitli güvenceler de getirmektedir. Kamu istihdam hizmeti tekeline son verilmesine uluslararası ölçekte hukuksal geçerlilik kazandıran sözleşmede, özel istihdam bürolarının yaygınlaşmasında "işgücü piyasasının işleminde esnekliğin önemi" ve "özel istihdam bürolarının iyi işleyen bir işgücü piyasasında oynayabileceği role" işaret edilmektedir (Kutlu,2010:42).

Özel istihdam büroları ile ilgili olarak, ILO 1997 yılında 81. ILO konferansında kabul edilen "181 Sayılı Özel İstidam Büroları Sözleşmesi" ile iş gücü piyasasının dinamizmini sağlama da kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam bürolarının faaliyetine izin verilmiştir (Günaydın,2017:7).

181 sayılı Sözleşmenin temel amacı, Özel İstihdam Bürolarının kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin vermektir. Bu Sözleşme 1949 tarihli 96 sayılı Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşmeyi revize etmiştir. Ancak Sözleşme, basit bir revizyon düşüncesinden hareket etmeyerek, artık ihtiyaçlara cevap veremez hale gelen 96 sayılı Sözleşmenin yerine, emek piyasasının dinamizmini sağlamada kamu istihdam büroları yanında özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilerek istihdam hizmetlerinin kalitesinin artırılması hedeflenmektedir. Sözleşmenin başlangıç bölümünde istihdam konusundaki temel ilkeleri şu şekildedir:

- İşgücü piyasasının işleyişinde esnekliğin öneminin farkına varılması,
- İşçilerin kötü niyetli uygulamalara karşı koruma ihtiyacının olması,
- Sendika özgürlüklerinin korunması, toplu pazarlık hakkı sağlanması ve sosyal diyalogun gerekliliğidir.

Ayrıca ücretli iş bulma bürolarına ilişkin 96 sayılı Sözleşmenin kabulü esnasındaki koşullardan çok farklı bir ortamda faaliyette bulunan özel istihdam bürolarının durumu incelenerek, ILO'nun 1994 yılındaki 81. Genel Konferansında bu sözleşmenin

değiştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Sözleşmenin getirdiği en önemli karar özel istihdam bürolarının serbestçe kurulmasına olanak sağlamasıdır. Sözleşmede, ortaya çıkan gelişmeler dikkate alınarak beş gruba ayrılmış 16 istihdam bürosu tipi tespit edilmiştir. Özel istihdam bürosu kavramının belirlenmesinde bu kategoriler esas alınmıştır. Farklı özel istihdam bürolarından anlaşılabileceği üzere, 181 sayılı sözleşme, özellikle “Geçici İstihdam Büroları” olarak nitelendirilen ve kendine bağlı olarak hizmet sözleşmesiyle çalışan işçileri üçüncü kişilere sağlayan ve sadece danışmanlık ve eğitim hizmetleri veren büroları da özel istihdam bürosu olarak tanımlamaktadır (Ekin,2001:58)

181 sayılı sözleşmeyle getirilen bir diğer yenilik, işçiler ve iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak, kısmen ya da tamamen bir ücret alınamayacağı yönündedir (Cotton,2015:140). Sözleşme iş arayanları yalnızca ücret ödememe ilkesi ile koruma altına almamış, başka önlemler de belirtmiştir. Bunlar; işçiler ve iş arayanların özel istihdam büroları aracılığıyla iş aramaları süresince korunmalarını ve özel istihdam büroları aracılığıyla işe girenlerin kimselerin çalışma yaşamındaki hakları açısından korunmasını içermektedir. Bu hükümlerin getirdiği korumacı düzenlemelere örnek olarak şu önlemler belirtilebilir:

Özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edilen çalışanların,

- Toplu sözleşme düzeni içinde olabilmeleri,
- Sendikal haklardan faydalanabilmeleri,
- İş arayanların fiziksel ya da ideolojik görüşlerinin dikkate alınmaması,
- Devletin sistemin uygulanması sırasında istismarı önleyici tedbirleri alması,
- Çocuk işçi istismarının önüne geçilmesi,
- İşçi ve işveren taraflarının bu sistem içinde var olmaları,
- Veri tabanı oluşturularak, bu kimselere ait kişisel bilgilerin saklanması kaydıyla, bir merkezde toplanması. (Cam, 2008:24)

Sözleşmenin hükümlerinin uygulanması aşamasında özel istihdam bürolarının denetlenmesi de açıklığa kavuşturulmaktadır. Sözleşmeye göre üye ülkeler denetimi, "iş teftiş kurumu veya diğer yetkili makamlarca" yapacaklardır (Madde. 14/2). Sözleşme hükümlerinin ihlali halinde cezai yaptırımlar dahil gerekli önlemler alınacağı belirtilmektedir (Madde. 14/3).

ILO, 85. Uluslararası Çalışma Konferansında 96 sayılı Sözleşmenin yerini almak üzere özel istihdam büroları hakkında 181 sayılı yeni bir sözleşmeyi kabul etmiştir. 96 sayılı sözleşme ile uluslararası hukuki bir düzenlemeye kavuşan özel istihdam bürolarının, emek piyasasında sınırlı biçimde faaliyette olduğu ve iş bulma hizmetlerinin tamamına yakının kamu istihdam büroları tarafından verildiği görülmüştür. Ancak işgücü piyasalarının daha dinamik bir yapıya büründüğü kazandığı günümüzde, kamu kurumları aracılığı ile verilen istihdam sağlama hizmeti bu alanda ihtiyaç duyulan katkıyı tek başına yerine getirememektedir. 181 sayılı sözleşme, özel istihdam bürolarını çağın getirdiği şartlara göre yeni bir standarda bağlamakta, kamu istihdam bürolarının yanında özel büroların

faaliyetlerine de izin vermektedir. Bunun yanında sözleşme, istihdam hizmetlerinin kalitesini artırmak için kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasında iş birliği gerçekleşmesini belirtmekte, işçilerin ve iş arayanların istismarına karşı bireysel ve kolektif haklarının korunması gereğinden hareketle, özel büroların hizmetleri karşılığında işçilerden ücret alamayacaklarını hükmetmektedir. Ayrıca, gerek özel istihdam büroları ile kamu istihdam büroları, gerekse bu bürolar ile müşteriler arasındaki ilişkilerine sınırlar getirilmekte çizilmekte ve değişim sürecindeki işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun yanıt vermek amaçlanmaktadır (Sayın, 2004:89).

2.3.2.Özel İstihdam Büroları ve İLO Tavsiye Kararları

2.3.2.1. Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 Sayılı Tavsiye Kararı

188 sayılı Tavsiye Kararı 181 sayılı Sözleşme hükümlerinin tamamlayıcısı olarak üye ülkelere, uygulamada daha geniş ve ayrıntılı yol göstermektedir (m. 1). Tavsiye, istihdam hizmetlerine ilişkin olarak getirilen düzenlemeleri iki başlık altında toplamaktadır. Bunlardan ilki, işçilerin korunması başlığını taşımakta, ikincisi ise, kamu istihdam kurumu ile ÖİB arasındaki ilişkileri düzenlemektedir.

Tavsiye kararındaki işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemeleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

- Üye ülkeler, özel istihdam bürolarının meslek ahlakına aykırı uygulamaların önlemek ve ortadan kaldırmak için gerekli ve uygun önlemleri almalıdırlar (m. 4).
- Geçici iş büroları tarafından istihdam edilen işçilerle, gerektiğinde istihdam koşullarını belirten yazılı bir hizmet sözleşmesi yapılmalı, en azından bu işçilere işe fiilen başlamadan önce istihdam koşulları hakkında bilgi verilmelidir (m.5).
- Grev uygulanmakta olan bir işyerinde çalışan işçilerin yerini almak amacıyla ÖİB işçileri ile hizmet sunamazlar (m. 6).
- Yetkili makam, asılsız ve var olmayan işler sıman ilanlar konusunda kötü niyetli uygulamaları cezalandırmalıdır (m.7).
- ÖİB'nın işçileri, riskler taşıyan, sömürü ve ayrımcı uygulamalar gösterebilecek işlerde istihdam etmemeli, göçmen işçileri istihdam koşulları ile ilgili kendi dilleri veya anlayabilecekleri bir dille haberdar etmelidirler (m. 8/a-b).
- ÖİB istihdamda ayrımcılığa neden olabilecek iş olanakları veya boş görevlerin ilanlarını yazmayı veya yayınlamayı reddederek engellememeli (m.9), pozitif aksiyon programları yoluyla istihdam eşitliği gerçekleştirmeye teşvik edilmelidirler (m. 10).
- ÖİB'na, adaylarla ilgili değerlendirmelerde gereksiz kişisel bilgilerin kaydedilmemesi (m.11), bu kişisel bilgilerin toplanma amacı veya işçinin arzu ettiği süreden fazla sağlanmaması (m. 12/1), işçilerin kendileri hakkında toplanan bilgilere ulaşmalarının sağlanması, varsa eksik veya yanlış bilgilerin ortadan kaldırılması veya düzeltilmesi (m. 12/2), mesleğin gereği ve ilgili işçinin izni olmadıkça ÖİB bir işçinin sağlık durumuna ilişkin bilgileri talep ve muhafaza etmemeli, kullanmamalı, bu bilgilerle işe uygunluğa karar verilmemelidir (m. 12/3).

Emek piyasasının düzenlenmesiyle ilgili ulusal bir istihdam politikasının uygulamaya koymak için kamu istihdam kurumu ile ÖİB arasındaki iş birliği özendirilerek, bu amaçla en fazla temsil yetkisi bulunan işçi ve işveren örgütleriyle, kamu istihdam kurumu ve ÖİB'nın temsilcilerinden oluşan organlar kurulmalıdır (m. 16). Bunun yanında Tavsiye Kararında, kamu istihdam kurumu ve ÖİB arasındaki iş birliği sağlamaya yönelik önlemler de belirtilmektedir (m. 17). Buna göre bu işbirliği, emek piyasasının işleyişinde şeffaflığı sağlamak için bilgilerin ortak kullanımı ve ortak bir terminolojiden yararlanma (m.17/ a), açık işlerle ilgili bilgi değişimini (m.17/b), mesleki eğitim gibi ortak projenin uygulanmasını (m.17/c), kamu istihdam kurumu ile ÖİB arasında uzun süreli işsizlerin emek piyasasına uyumlarının sağlanması gibi bazı faaliyetlerin gerçekleşmesine ilişkin sözleşmeler yapılmasını (m.17/d), kendi personellerinin mesleki eğitimi (m. 17/e) ve mesleki uygulamaları iyileştirmeye yönelik düzenli çalışmaları kapsamalıdır (m,17/f).

Kısacası sözleşme ile uzunca bir şekilde düzenlenen işçilerin korunmaları ile ulusal gerçeklere bağlı olarak her iki sektör arasında mümkün olan en iyi iş birliğinin gerçekleştirilmesi ile ilgili tavsiye kararı, bu korumanın ve işbirliğinin yolları üzerinde daha ayrıntılı bilgiler vermekte ve yol göstermektedir. (Sayın, 2004:92)

2.3.2.2.İstihdam Hizmetleri Hakkında 83 Sayılı Tavsiye Kararı

İstihdam hizmetleri hakkında 1948 yılında çıkarılan 83 sayılı tavsiye kararında genel olarak ülkelere, kamu istihdam kurumu kurulması hususunda kapsamlı ve detaylı bir yol haritası çizilmektedir. Tavsiyede, ücretsiz kamu istihdam hizmetlerinin, bir genel merkez, mahalli bürolar ve gerektiği takdirde bölgesel bürolardan oluşturulmasını belirttikten sonra, istihdam hizmetlerinin gelişimini sağlamak ve birleşik eşgüdümlü bir ulusal idareyi gerçekleştirmek için (Madde 2);

- Ulusal genel merkezin idari talimatları,
- İstihdam bürolarının fiziki düzenlemeleri ve personeli ile ilgili ulusal asgari standartların belirlenmesi,
- Hükümetin bu hizmet için gerekli finansman sağlaması,
- Hiyerarşik olarak periyodik raporların düzenlenmesi,
- Yerel ve bölgesel büroların ülke çapında teftişi ve
- Merkezi, bölgesel ve mahalli görevlilerin teftiş elemanları dahil periyodik konferanslarla bilgilendirilmesi ile ilgili hükümler konması gerektiği ifade edilmektedir (Madde.2/a, b, c, d, e, f). (Sayın, 2004:64).

Tavsiye kararı çeşitli hükümlerin yer aldığı kısımda istihdam kurumlarıyla diğer özel kuruluşların istihdam sorunlarıyla alakalı politikaların belirlenmesinde birlikte hareket etmesi gerektiğini bu nedenle sanayinin dağılımı, kamu işleri ve yaptırımları, üretimin teknik gelişimi ve istihdam, göç, konut, sağlık yardımları, okullar ve çevre düzenlemeleri gibi sosyal tesislerin sağlanması, istihdam imkanlarını etkileyen genel toplumsal organizasyon ve planlama ile ilgili istihdam kurumunun fikrinin alınmasının gerektiğini belirtmiştir.(Madde 20) Bunun yanında istihdam kurumlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirilmesi için bazı tedbirler de alması gerektiğini belirtmiştir. Bu tedbirlerin yanı sıra 83 Sayılı istihdam hizmetleri tavsiye kararının 26. Maddesinde kamu istihdam

kurumlarının, özel istihdam bürolarına ihtiyaç kalmayacak bir şekilde etkinliğinin artırılması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, uzman bir otoritenin özel istihdam bürolarının varlığını mecbur ve olması gerekebilir şeklinde düşündüğü özel durumların dışında, özel istihdam bürolarına gereksinim duymayı önleyecek bir biçimde tüm meslek gruplarında istihdam kurumlarının etkinliğini arttıracak sistematik bir çaba gösterilmelidir.

2.3.3.AB'nin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Kararları

2.3.3.1. 91/383/EC Sayılı Konsey Direktifi

1990 yılında Avrupa Komisyonu atipik iş ilişkileri hakkında toplam üç tane yönerge taslağından oluşan bir çalışma hazırlamıştır. “Çalışma şartları açısından belirli süreli iş ilişkileriyle ilgili komisyon için öneri” başlığını taşıyan ilk tasarının “11. maddesinde kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma ve belirli iş sözleşmesine dayalı mevsimli çalışma gibi konular düzenlenmişti. İkinci taslakta ise “rekabet ihlalleri açısından belirli süreli iş ilişkileriyle ilgili komisyon yönergesi için öneri” başlığı altında 7 maddeden oluşan ödünç iş ilişkisine dayalı çalışma, kısmi süreli çalışma ile mevsimlik çalışma gibi konular ele alınmıştır. “Geçici işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin iyileştirilmesi önlemlerin tamamlanmasına ilişkin komisyon yönergelerine ilişkin öneri” başlığını taşıyan ve 8 maddeden oluşan üçüncü yönerge tasarısı ise, atipik iş ilişkisine dayalı çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili asgari şartları düzenlemek gayesiyle düzenlenmişti. 1990 yılında AB Komisyonuna sunulan bu üç taslaktan sadece 3. Taslak 29 Temmuz 1991 tarihinde 91/383/EEC sayılı yönerge olarak kabul edilmiştir. Yönergenin doğrudan ödünç iş ilişkisini düzenleme hedefi yoktur. Ancak 2008 yılına kadar işçi ödünç vermeye ilgili pozitif bir kural halini alan ilk ve tek düzenleme olmuştur (Uşen,2010:172).

Yönergenin 3. Maddesinde geçici olarak çalışacak işçilere işe başlamadan önce çalışacağı işte karşılaşılabileceği riskler bildirilmelidir ifadesi yer almaktadır. Çalışanın bu konuda bilgilendirilmesinin yanında mesleki yeterliliklere uygun sağlık raporunun da işi yapabilmesi için sunulması gerekmektedir. Ve bu konuda gerekli önlemlerin alınmasının sorumluluğu yönergenin 8. maddesine göre işverenindir (Barret,200:376).

Bu yönergenin amacı, belirli süreli iş sözleşmesi veya ödünç iş ilişkisine dayalı iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçiler iş güvenliği ve sağlığı, çalışma koşulları açısından ödünç verildikleri işletmenin diğer(sürekli) işçileriyle aynı seviyede korumadan faydalanmalarını sağlamaktır (Giovannone,2011:94). Bu bakımdan çalışanların işe başlamadan önce iş yerinde karşılaşılabilecek risklere yönelik eğitimler verilmesi zorunlu tutulmuştur 91/383/EEC sayılı yönerge gereğince üye ülkelere özel tıbbi gözetim gerektiren ve tehlike arz eden işlerde yasaklama hakkı tanımıştır. Bunun yanında işçi sağlığı, iş güvenliği ve hijyen gibi konulardaki yükümlülük ödünç alan işverene ait olması gerektiği belirtilmiştir (Uşen,2010:174).

2.3.3.2. 96/71/EC Sayılı Konsey Direktifi

AB Konseyi ve Parlamentosu 16 Aralık 1996 tarihinde “Hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla ödünç işçi gönderme” başlıklı 96/71/EC sayılı yönergeyi kabul etmiştir (Reçi,2016:45). Bu yönerge esas olarak sınır ötesi ödünç ilişkisini ele almaktadır. Yönergenin temel ilkesi, bir ülkedeki çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin yalnızca

o ülke için çalışan işçiler için değil de o ülkeye gönderilmiş diğer işçiler için de uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır (Uşen,2010:174).

Direktif hükümleri genel olarak kendisi ülkesi dışındaki bir ülkeye çalışmaya giden işçileri kapsamaktadır (Lhernould,2019:2). Gemi personeli olarak tanımlanan ticari gemi işletmeleri bu kapsamın dışında tutulmuştur. Madde 2’de ki hükme göre “görevlendirilen işçi” kendi ülkesi dışında belirli bir süre çalışan kişiyi temsil etmektedir. Ve görevlendirildiği ülkenin hukuku kapsamında değerlendirilir. (ÇSGB,2014:145)

Direktifin 3. Maddesinde istihdam koşulları üzerine hükümler yer almaktadır. Bu hükümde, çalışma sürelerine, yıllık izinlere, kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesine, iş yerinde sağlık, güvenlik, temizlik gibi konulara değinilmiştir (Novitz,2010:3). Burada işçi için sağlanması gereken asgari çalışma koşulları belirtilmiştir. Ve direktifin uygulandığı ülkede var olan toplu sözleşme hükümleri, hakem kararları veyahut da var olan sektörel normların işçilerin faydalanabileceği şekilde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır (ÇSGB,2014:146).

Madde 4’de bu direktifi onaylayan ülkelerin ulusal mevzuata uyum açısından yetkili ulusal organlar kurması gerektiğini ve bu organlar aracılığı ile bilgilendirmenin sağlanması gerektiğini hükme bağlamıştır. Karşılıklı işbirliği yapılması gerekliliği de bu madde de vurgulanmıştır. Üye devletlerin uygun çalışma koşullarını sağlamaları gerektiği başarısızlık durumunda gerekli önlemlerin alınması gerektiği madde 5 “önlemler” başlığı altında ifade edilmiştir (ÇSGB,2014:147).

Direktifi genel olarak değerlendirecek olursak, Avrupa Birliği yurt dışına görevlendirilen çalışanların çalışma koşulları, hakları ve uygulanacak prosedür hakkında bir çerçeve çizmektedir. Üye ülkeleri de bu direktif kapsamında yapılanmaları için bilgilendirmektedir. Karşılıklı iş birliğine vurgu yapılarak, üye devletlerin geçici süreli çalışmalarda uygulaması gereken kuralları bildirmektedir.

2.3.3.3.28 Kasım 2002 Tarihli Ödünç İş İlişkisine Dair Yönerge Önerisi

28 Kasım 2002 tarihli yönerge önerisinde ödünç iş ilişkisi kavramı üzerinde durulmuştur. Ödünç iş ilişkisinin tarafları detaylı bir şekilde anlatılarak tarafların sorumlulukları belirtilmiştir. Ödünç iş ilişkisinde asıl işverenin ödünç iş bürosu olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu konuda oluşturulacak mevzuatın sosyal taraflara danışılarak oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Yönerge ödünç iş ilişkisi durumunda işçinin suiistimal edilmesine karşı detaylı şekilde konuyu ele almıştır (Samers,2004:41).

Yönerge önerisinde ödünç iş ilişkisi ile ilgili olarak, uygulama alanı, sınırlılıklar, işçilerin bilgilendirilmesi ve sürekli istihdam imkanına kavuşması, işçilerin temsili, yaptırımlar gibi konuları düzenlemiştir (Baldaccini,2009:124). Denetim konusunda ise ödünç iş ilişkisinin ulusal mevzuata bağlı denetime tabi olması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanında üzerinde önemle durulan diğer konu eşit muamele ilkesidir. Bu şekilde istihdam edilen işçilerin işveren tarafından eşit bir şekilde muamele görmesi gerektiği belirtilmiştir. Ödünç iş ilişkisi bürolarının işçilere ücretsiz hizmet vermeleri, sözleşme yapma özgürlüğünün korunması, mesleki eğitime destek verilmesi gibi husularda yönergede yer almaktadır. Yönergen önerisinde işçinin ödünç iş bürosunda temsili konusunda hükümler içermektedir.

Bunun yanında asgari koşullar, cezai işlemler, ulusal mevzuata uyarlama konuları da önerinin düzenlediği konular arasında yer almaktadır (Uşen,2010:176).

2.3.3.4.2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi

Komisyon yönergede daha önceden sıkça kullandığı “geçici işçi” kavramından vazgeçip, “ödünç işçi” kavramını kullanmaya başlamıştır (Schömann,2008:5). Böylece mevzuatta yaşanacak karışıklıkların önüne geçilmiştir. Özellikle geçici istihdam büroları için 2008/10/EC sayılı direktif büyük önem taşımaktadır (Askıtas,2013:3).

Yönerge geçici iş ilişkisi kapsamında faaliyet gösteren kâr amacı güden veya gütmeyen kamu ve özel istihdam kurumları ile kullanıcı firmalara uygulanmaktadır (Rönnmar,2010:423). Ve yönergenin amacı ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışanların İş Hukuku açısından durumlarını sağlamlaştırmak ve iyileştirmek olarak görülebilir. Bu yönergenin 2. Maddesinde “eşit muamele ilkesi” hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların herhangi bir farklı uygulamaya, ayrımcılığa maruz kalmamaları için bu konuda düzenleme yapılma gereği duyulmuştur (Uşen,2010:176)

Yönerge net bir şekilde yönerge kapsamında çalışan işçilere ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından eşit davranılması gerektiğini belirtmektedir (Sartori,2016:115). Burada emsal ise kullanıcı işletmede çalışan diğer işçilerdir. Bu işçilerin sahip olduğu temel hak ve sorumluluklara ödünç iş ilişkisi kapsamında işletmede çalışan işçiler için geçerli olması gerektiği yönergede hükme bağlanmıştır. Yönerge uyarınca kullanıcı işletme hamilelik, emzirme dönemlerinde annelerin, çocukların ve gençlerin korunması, kadın ve erkek eşitliği ve cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş ve cinsel tercihlere dayalı herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaları için ilgili mevzuatta yer alan hükümlere uyulması zorunludur (Kochanowski,2018:255).

Yönergenin 6. Maddesi gereği ödünç çalışanlar kullanıcı işletmenin kendi çalışanlarına sağladığı kantin, yemek servisi, ulaşım, kreş ve benzeri imkanlar ile mesleki eğitim fırsatlarından yararlanmaları gerekmektedir. Ayrıca bu maddede işçilerin daha kaliteli istihdam edilebilmeleri adına belirsiz süreli ve tam gün çalışma imkanları konusunda bilgilendirilmeleri hususu hükme bağlanmıştır. Bu nedenle kullanıcı işletme firmada var olan açık işler konusunda ödünç işçilere bilgi vermek zorundadır (Karinemi,2018:9).

Ödünç iş ilişkisi kapsamında işleri biten işçilerin, görevleri bittikten sonra işe alınmaları halinde kullanıcı işletmelerin özel istihdam bürolarına belirli bir ücret verebileceği belirtilmiştir (Koycheva,2018: 185). Diğer bir husus ise temsil konusundadır, işçiler çalıştıkları işletmelerde değil sadece ödünç iş bürolarında temsil mekanizmasına dahil olabileceklerdir. Grev konusunda ise greve katılan işçilerin yerine ödünç işçiler çalışamayacağı ifadesi yönergenin giriş kısmında yer almaktadır (Uşen,2010:179).

2.3.4.Dünya İstihdam Konfederasyonu’nun Davranış Kuralları

Özel istihdam büroları, işgücü piyasasının işleyişinin iyileştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Adaylar ve iş ilanları tedarik ederek, işgücü arz ve talebini eşleştirerek ve işgücü için çözüm önerileri tasarlayarak, istihdama katkı sağlar (Underhill,2018:2). İşgücü piyasasına katılımı ve çeşitliliği artırır, mevcut işi iş fırsatlarına dönüştürür ve işyerindeki kapsayıcılığı daha da geliştirir. Bu önemli ekonomik ve sosyal rolün farkında olan özel

istihdam hizmetleri endüstrisi, uzun yıllar boyunca yasal düzenlemeleri tamamlayan öz düzenleme mekanizmalarını benimsemiştir (Locke,2013:520). Küresel düzeyde özel istihdam hizmetlerini temsil eden ticaret birliği olarak, Dünya İstihdam Konfederasyonu endüstrinin kalite standartlarını sürekli iyileştirmede ve öz düzenleme ilkelerini güçlendirmede lider bir rol oynamaktadır. Sosyal sorumluluk sahibi işverenler olarak, Dünya İstihdam Konfederasyonu üyeleri (ister özel istihdam hizmetleri ulusal birlikleri, isterse uluslararası istihdam ve işe alım şirketleri olsun) bu Davranış Kuralları yoluyla aşağıdakileri tam olarak kabul etmeyi kabul eder:

1)Özel istihdam hizmetlerinin faaliyetleri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Temel Sözleşmelerinden olan özel istihdam kurumları hakkındaki, 181 sayılı Sözleşme, İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Beyannamesi, BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ve Önleme, Bastırma ve Cezalandırma Protokolü'ne uygun olmalıdır.

2)Adil ve etik işe alım ve istihdam uygulamalarını teşvik etmek amacıyla, Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Göç Örgütü ve Küresel Göç ve Kalkınma Forumu gibi uluslararası kurumlarla iş birliği tercih edilmelidir.

3)Sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, ilgili ve uygun olduğunda özel istihdam hizmetleri endüstrisini düzenlemek için uygun bir araç olarak görülmelidir.

4)Yasal düzenleme söz konusu olduğunda, Özel İstihdam Bürolarına ilişkin 117 sayılı ILO Konvansiyonu ve beraberindeki 188 sayılı Tavsiye Kararı, özel istihdam hizmetlerinin daha iyi işleyebilmesini ve çalışanların korunmasını sağlayan bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla Dünya İstihdam Konfederasyonu üyeleri, ulusal hükümetler henüz yapılmamışsa bu ILO aracını onaylayacak veya sözleşme hükümlerini ulusal mevzuata aktarılacaktır. Dünya İstihdam Konfederasyonu Davranış Kuralları'nın amacı, özel istihdam hizmetlerinin taahhüt edildiği ve işletilmesi beklenen mesleki uygulamaların kabul edilebilir standartlarını belirlemektir. İyi niyetli, etik istihdam ve işe alım ajanslarını kötü uygulamalardan ayıran bir araç olarak düşünülmüştür. Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun her üyesinin Dünya İstihdam Konfederasyonu Davranış Kurallarına uyması ve ilkelerini ilgili tüm paydaşlara tanıtmayı istenmektedir. (WEC, 2019:1)

1.Yasalara Saygı

Özel istihdam hizmetleri, ilgili tüm mevzuata, yasal ve yasal olmayan gerekliliklere ve faaliyetlerini kapsayan resmi rehberliğe uygun olacaktır. Bu ilke, zorunlu çalıştırma, insan kaçakçılığı ve çocuk işçiliği kullanma yasağını açıkça kapsamaktadır.

2.Etik ve Mesleki Davranışlara Saygı

Özel istihdam hizmetleri, iş arayanlar, işçiler ve kullanıcı şirketleriyle ilişkilerde etik, dürüstlük, profesyonel davranış ve adil uygulama ilkelerine uymalı ve işlerini, sektörün işleyişini, imajını ve itibarını arttırmak için tasarlanmış bir şekilde yürütmelidir. (WEC, 2019:2)

3.İş Arayanlara Ücretsiz Hizmet Sunulmasına Saygı

Özel istihdam hizmetleri, geçici görevlendirme veya kalıcı yerleştirme ile doğrudan ilgili hizmetler için, iş arayanlara ve işçilere doğrudan veya dolaylı olarak, kısmen veya tamamen ücret veya masraf talep etmeyecektir.

4.Katılım Şartlarının Şeffaflığına Saygı

Özel istihdam hizmetleri, istihdam ettikleri işçilere çalışma koşullarının, yapılacak işin niteliğinin, ücret ve ödeme düzenlemelerinin ve çalışma saatlerinin anladıkları bir dilde detaylarının verilmesini sağlayacaktır. İşçinin rızasının baskı olmadan alınmasını sağlamalıdır. (WEC, 2019:3)

5.İş Sağlığı ve Güvenliğine Saygı

- Özel istihdam hizmetleri, işyerlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini artırmak için risklerin değerlendirilmesinde özenle hareket eder.
- Özel istihdam hizmetleri, belirli bir görevin iş sağlığı veya güvenliği riskine neden olduğu durumlarda çalışanları bilgilendirecektir.

6.Ayrımcılık Yapmama İlkesine Saygı

- Özel istihdam hizmetleri, işçilere ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal çıkar, sosyal köken veya yaş gibi kriterler nedeniyle gösterilen herhangi bir tutumu yasadışı sayar ve etik dışı ayrımcılık temelinde muamele eder.
- Ulusal mevzuat ve uygulamalar dikkate alınarak, işçi ücretlerinin hesaplanmasında adil, nesnel ve şeffaf ilkeler teşvik edilecektir. (WEC, 2019:4)

7.İşçi Haklarına Saygı

Özel istihdam hizmetleri hiçbir şekilde çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını reddetmez.

- Özel istihdam hizmetleri, işçilerin istihdam koşulu olarak para yatırma veya başka bir teminat vermelerini gerektirmeyecek ve işçilerin kimlik kartlarını, pasaportları veya diğer ikamet belgelerini veya diğer kişisel eşyalarını el koymayacaktır.
- Ulusal kanun ve uygulamalara uygun olarak, özel istihdam büroları, bir şirketin yasal olarak grevde olan işçilerinin yerine geçmesi için bir kullanıcı şirkete işçiyi sunamaz (İLO 87ve 98 nolu sözleşme) (WEC, 2019:5).

8.Gizliliğe Saygı

- Özel istihdam hizmetleri, tüm ilişkilerinde gizliliği sağlayacaktır.
- Özel istihdam hizmetleri, istihdam ve işe alım faaliyetleri ile ilgili olarak elde edilen gizli veya kişisel bilgileri veya verileri açıklamadan, sergilemeden, göndermeden veya aramadan önce izin verilmesini ve belgelenmesini sağlayacaktır. (WEC, 2019:5)

9. Hizmet Kalitesine Saygı ve Adil Rekabet

- Özel istihdam hizmetleri, görevlilerinin sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ve kaliteli hizmet verebilmeleri için yeterli eğitim ve beceri sahibi olmalarını sağlayacaktır.

- Özel istihdam hizmetleri, adil rekabete dayalı karşılıklı ilişkileri sağlayacaktır. Adil rekabete zarar verecek herhangi bir konuyu tartışmayacaklardır. (WEC, 2019:6)

10.Çözüme Erişim Saygısı

- Özel istihdam hizmetleri, işçilerin, kanunda öngörülen çare ve güvenilir şikâyet mekanizmalarına, suçlama veya ayrımcılık korkusu olmadan erişebilmelerini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır (WEC, 2019:6).

Özel istihdam büroları tarafından sağlanan hizmetler, işçilere istihdam güvenliği, gelişmiş mesleki durum ve istihdama basamak fırsatı sağlayan, aynı zamanda çalışanların isteklerini ve işverenlerin esnek işgücü ihtiyaçlarını da uzlaştıran yasal bir işgücü esnekliği düzenlemesini temsil etmektedir (Underhill,2017:44). Gerçekten de özel istihdam büroları tarafından sağlanan hizmetler, işgücü piyasalarının verimliliğini aşağıdaki yollarla iyileştirmek için çözümün bir parçası olabilir:

- iş arayanlara iş sağlamak;
- sürekli istihdama bir basamak taşı olarak hareket etmek;
- özellikle dezavantajlı işçi grubu için iş fırsatlarının ve işgücü piyasasına entegrasyonun artırılması;
- işgücü piyasasının akışkanlığının artırılması;
- başka türlü var olmayacak işlerin yaratılmasına yardımcı olmak ve bu nedenle işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmak;
- kamu istihdam hizmetleriyle iş birliği yapmak;
- mesleki eğitime erişimi kolaylaştırmak.

Ayrıca, özel istihdam bürolarına ilişkin herhangi bir düzenleme, yasadışı uygulamalara ve insan ticaretine karşı mücadeleyle geliştirmelidir. (WEC, https://www.bankpower.de/fileadmin/bankpower.de/Download/CIETT_Code_Conduct.pdf)

2.4. Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Ülke Uygulamaları

Dünyada özel istihdam büroları, işgücü piyasalarının doğasıyla ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Bunlar karmaşık yapıda olabilir ve ülkeden ülkeye değişebilir. Ülkeleri siyasi ve sosyal sistemleri, sosyo-ekonomik yapıları, yasal düzenlemeleri ve hatta tarihi dinamiklerin etkisiyle sınıflandırmak, her birinin daha net tanımlanmasını sağlar. Bu nedenle burada yapılan sınıflandırma üç boyuta dayanmaktadır:

- 1)Piyasa dinamikleri, ülkedeki sosyal ve ekonomik sistemi, işgücü piyasalarının tarihsel gelişimini, günümüzde nasıl performans gösterdiğini, ekonominin işgücü piyasasına verdiği önemi değerlendirmektedir.
- 2) Endüstrinin gelişmesi ile özel istihdam hizmetlerinin resmen tanındığı, günümüzde nasıl geliştiği ve ne aşamaya geldiği;

3) Özel istihdam hizmetleri için düzenleyici çerçeve (yasalar, tüzükler, yönetmelikler) ve Düzenleme Verimliliği Endeksi'nde performans gösterme nedenlerine göre sınıflandırma yapılmıştır (CİETT,2011:87).

Bu boyutlara dayanarak dünya üzerinde özel istihdam büroları için dört grupta sınıflandırılabilir:

1. **Piyasa odaklı-** Özel istihdam hizmetlerinin ve iş kanunlarının nispeten serbestleştirildiği ve şirketler, en uygun istihdam şeklini belirlemede yüksek bir özgürlüğe sahip oldukları ülkelerdir. Oto kontrol mekanizması bu grupta önemli bir rol oynar.
2. **Sosyal diyaloga dayalı-** Özel istihdam hizmetlerinin ve iş kanunlarının sosyal ortaklar arasındaki müzakerelerden etkilendiği ülkelerdir. Bu ülkelerde sosyal taraflar müzakere ederek kuralları belirleme özgürlüğüne sahiptir.
3. **Yasamaya dayalı piyasa-** Özel istihdam hizmetlerinin ve iş hukukunun esasen hem ulusal hem de bölgesel düzeyde hükümet organları ve mevzuatı tarafından belirlendiği ülkelerdir. Piyasa iş hukuku kapsamında düzenlenir.
4. **Gelişmekte olan-** Özel istihdam hizmetlerinin yeni olduğu ve iş yasaları ve mevzuatının hala geliştirildiği ülkelerdir. Mevzuat, bazı durumlarda kayıt dışı (gayri resmi) çalışma ile gelişmektedir. (CİETT,2011:87)

İngiltere, ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda'yı kapsayan Anglosakson modeline dayanan piyasaya dayalı ülkeler, acente çalışmalarının hızlı bir şekilde geliştirilmesine ve güvenlik konusunda esnekliği destekleme eğiliminde olan liberal ekonomilere sahip açık bir düzenleyici ortamın oluşturulmasına izin verdi. (CİETT,2011:87)

Sosyal diyalog tabanlı model üç alt gruba ayrılabilir:

- Özel istihdam sektörünün olgunlaştığı ve ortalama nüfuzun üzerinde olduğu Avusturya, Almanya, Hollanda ve İsviçre de dahil olmak üzere Batı Avrupa ülkeleri, esneklik ve güvenlik dengelidir ve işgücü piyasalarının sosyal ortaklar arasındaki toplu iş sözleşmeleri ile büyük ölçüde düzenlendiği yerlerdir.
- Özel istihdam hizmetlerinin gelişiminin yavaş olduğu ve eşsiz İskandinav sosyal ekonomik sisteminin etkin olduğu Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç gibi İskandinav ülkeleri.
- Japonya tarafından karakterize edilen ve ekonominin liberal olduğu ancak güvenlik ve sosyal kabul görmeye yüksek değer veren Asya modeli.

Orta Avrupa'da ve Akdeniz'deki ülkelerle karakterize edilen, ortalama ajans iş nüfuzunun düşük olduğu yasama organı modeli, sosyal diyalog modelinde faaliyet gösteren ülkelerle karşılaştırıldığında, esneklik ve tarihsel olarak yüksek işsizlik üzerinde iş güvenliğine odaklanmıştır. Gelişmekte Olan Piyasalar modeli, Avrupa, Asya ve Latin Amerika'daki ülkelerde görülebilir ve özel istihdam bürolarının tanınması ve hala düzenleyici politikaların yanı sıra ekonomik ve pazar dinamikleri ile karakterize edildi. (CİETT,2011:88)

Tablo 2. Özel İstihdam Bürolarının Pazar Modelleri Olarak Sınıflandırılması

Piyasa Tipi	Bölge	Ülke	Genel Özellikleri
1) Piyasa Odaklı	Avrupa	Birleşik Krallık	Krizde kayda değer bir düşüş gösteren e hızla artan büro istihdamı vardır. Yasalarla sınırlı kısıtlama Liberal ekonomiler güvenli konusunda esnekliği destekler.
	Avrupa-dışı	ABD, Avustralya, Yeni Zelanda	
Sosyal Diyaloga Dayalı	2) Batı Avrupa	Hollanda İsviçre, Avusturya, Almanya	Olgun pazarlarda önemli sayıda büro istihdamı vardır. Değişken esneklik ve güvenlik gibi konularda orta düzeyde yasal düzenlemeye sahip İşgücü piyasası, sosyal ortaklar arasındaki toplu sözleşmelerle düzenlenmiş ve düzenlenmiştir.
	3) İskandinavya	İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya	Tarihsel olarak düşük özel istihdam bürosu nüfuzu ve yavaş endüstri gelişimi Eşsiz İskandinav sosyal ve ekonomik sistemi
	4) Asya	Japonya	Genellikle liberal ekonomilerden oluşmakta ancak güvenlik ve sosyal konularda yüksek değer sağlamaktadırlar.
5) Yasal düzenlemelere Dayalı	Batı Avrupa	Fransa, Belçika, Lüksemburg	Endüstriyel gelişmeye bağlı olarak yukarıya doğru değişen yayılma etkisi Yasal olarak çok iyi düzenlenmiş, esneklik konusunda iş güvenliğine ağırlık verilmiştir. Tarihsel olarak, sosyal diyaloga dayalı modele göre işsizlik oranı yüksek olan işgücü piyasalarıdır
	Akdeniz	İtalya, Yunanistan, İspanya, Portekiz	
6) Gelişmekte olan piyasalar	Doğu Avrupa	Doğu Avrupa	Özel istihdam büroları çalışmaları yeni ortaya çıkmış ve yasal olarak son zamanlarda tanınmıştır. Düzenleyici politikalar hala geliştirilme aşamasındadır. Ekonomik politikalar ve pazar dinamikleri hala gelişmektedir.
	Latin Amerika	Latin Amerika	
	Asya	Hindistan, Çin	

Kaynak: CİETT, 2011:88.

Tablo 3. Özel İstihdam Bürolarının Bölgelere Göre Karakteristik Özellikleri

Tipoloji		Piyasa Odaklı	Sosyal Diyaloga Dayalı-Batı Avrupa	Sosyal Diyaloga Dayalı-İskandinav	Yasal Düzenlemelere Dayalı-Batı Avrupa	Yasal Düzenlemelere Dayalı-Akdeniz	Gelişmekte olan Piyasalar
Durum/Konu		Birleşik Krallık	Almanya	Danimarka	Belçika	İtalya	Polonya
Yönetmelikte/Düzenlemede Birincil Aktör		Sektör	Devlet/Toplu sözleşme	Toplu Sözleşme	Devlet	Devlet	Devlet
Kuruluştan İstenilenler	Kayıt	Genel	Özel	Genel	Özel	Özel	Özel
	Lisans Alma	Hayır (sektörel istisnalar)	Evet	Hayır	Evet (Bölgesel)	Hayır	Hayır
	Kuruluş sermayesi	Hayır	Evet (teminatlar)	Hayır	Hayır	Evet	Hayır
	Profesyonel Nitelikler	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Hayır	Hayır
Devlet Tarafından Denetim	İzleme ve Raporlama	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet
	Cezai İşlem/Yaptırım	-	Para Cezası, Lisansın İptali, Soruşturma	Para Cezası, Soruşturma	Para Cezası, Lisansın İptali, Soruşturma	Para Cezası, Lisansın İptali, Soruşturma	Para Cezası, Lisansın İptali, Soruşturma
Sektör Tarafından Denetim	Davranış Kuralları	Evet	Hayır	Evet	Evet (yasal olarak bağlayıcı)	Evet	Hayır
Sorumluluklar	Bilgilendirme	Özel İstihdam Bürosu, Firma	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu, Firma	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu
	Ödeme ve Çalışma Koşulları	Firma	Özel İstihdam Bürosu	Firma	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu, Firma	Özel İstihdam Bürosu
	Çalışma Yeri/tesisleri	Firma	Özel İstihdam Bürosu	Firma	Firma	Firma	Firma
	Uyum Kontrolü/Takibi	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu	-	-	Özel İstihdam Bürosu	Özel İstihdam Bürosu

Kaynak: (Eichorst vd.,2013:54).

Tablo 3’de ülkelere özel istihdam bürolarının özelliklerine göre sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırmada Birleşik Krallık, Almanya, Polonya, İtalya, Belçika ve Danimarka’da faaliyet gösteren bürolar kuruluş aşamasında istenen belgeler, devlet tarafından denetim, sektör tarafından denetim ve sorumluluklar gibi parametrelere göre değerlendirilmiştir.

2.4.1. İtalya

İtalya da özel istihdam büroları fonksiyonlarına göre 4 grupta sınıflandırılabilir:

- **Geçici İstihdam Büroları**, Burada üçlü bir yapı söz konusudur. Özel iş bulma kurumu işçiyi istihdam eder daha sonra işçiyi (gözetimi altındaki) işçiyi başka bir işyerinde görevlendirir ve orada istihdam eder. Bu üçlü ilişki özel istihdam bürosu ile istihdam edilen firma arasındaki bir sözleşmeye veya büro ile çalışan arasındaki iş sözleşmesine dayanır.
- **Aracılık (arabuluculuk)**, İstihdam için aracılık teklifi ve uygulamalarını kapsar. Burada başvurular toplanarak, işgücü talebi ve arzı arasındaki eşleşme iş odaklılık ve mesleki eğitim gibi kıstaslara göre değerlendirilip gerçekleştirilir.
- **Personelin aranması ve seçilmesi**, İşletmenin ihtiyacına göre en uygun başvuru sahibi seçilir.
- **Yer Değiştirme**: Şirketlerin küçülme politikalarını desteklemek maksadıyla eski çalışanların yeni işlere geçmelerine ve iş piyasasında yeniden yönlendirilmelerini kapsar (Eichorst vd.,2013:67).

İtalya'da 1987 tarihli 56 no'lu bir Kanun ile yeni bir işe yerleştirme kurumu oluşturulmuştur. İtalya'da işe yerleştirmenin ana kriterleri şöyledir: Çalışma Bakanlığı'na bağlı Kamu istihdam hizmetleri, kamusal bir görev olarak işe yerleştirme faaliyetinde bulunmaktadır (Ichino,2005:3). Ücretsiz dahi olsa, Özel istihdam bürolarının faaliyetine izin verilmemektedir. Bütün iş arayanların, kamu istihdam hizmetlerindeki listeye kayıt olma zorunluğu getirilmiştir (Barbieri,2008:128). İtalya tarihsel gelişimi içinde işgücünün kiralanması veya özel bürolarca işe yerleştirilmesi hizmetlerine genelde olumsuz yaklaşmıştır. Ne var ki, 90'lı yılların başında geçici istihdam bürolarının yasallaştırılması ihtiyacı doğmuştur. Bu gelişmeler sonucunda, 1993 yılında kabul edilen bir kararname ile hizmet sektörleri için Çalışma Bakanlığı'nın izni ile orta ve yüksek vasıf seviyesindeki kişilere yönelik olarak geçici istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiştir. Ancak izin birtakım şartlara bağlı tutulmuştur (Ekin,2001:115).

1995 yılında özel istihdam büroları hakkında iki önemli konu parlamentoda gündeme getirilmiştir. Bunlar işgücü piyasası organizasyonu ile ilgili, özel bürolarla kamu istihdam bürolarının da faaliyetlerinin ve yetkilerinin belirlenmesidir (Ortiz,2006:6). Bunun yanında piyasada işverenlerin esneklik ihtiyacının geçici iş bürolarıyla sağlandığı İtalya'da bu büroların faaliyetlerine yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasıdır. 2003 tarihi itibarıyla İtalya'da Özel İstihdam Büroları gibi hizmet veren 2114 ünite vardır. Bu ünitelerin işe yerleştirdiği geçici çalışanların %50'den fazlası bir süre sonra kalıcı hale gelmektedirler (Pul,2006:111)

İtalyan emek piyasasının işleyişindeki kuralların çağdaşlaştırılması hususunda, özellikle Avrupa Adalet Mahkemesinin itiraz ve hükümleri doğrultusunda, kısa bir sürede önemli ve büyük adımların atılmasına ve tedbirlerin alınmasına şahit olunmuştur (Hernanz,2006:479). Bu bağlamda 24 Eylül 1996 yılında Hükümet ve sosyal taraflar arasında yapılan Çalışma Anlaşması'nda devletin emek piyasasına müdahalesi ve özellikle özel istihdam hizmetlerinin yasal zemine taşınması konusunda önemli kararlar alınmıştır. Söz konusu anlaşmada belirlenen öncelikli hedefler şunlardır:

- Kamu müdahalesinin yeniden düzenlenmesi;

- İstihdamı teşvik edici politikaların uygulanmasını takiben işsizliğe karşı alınan pasif, korumacı tedbirlerin azaltılması
- Devletin emek piyasasına müdahalesinin kalitesinin yükseltilmesi;
- Emek arz ve talebi arasındaki iş aracılığı ve işe yerleştirme faaliyetlerde kamu tekelinin kaldırarak özel istihdam hizmetlerine geçilmesidir (Uşen,2006:337).

İtalya Çalışma Bakanlığı Maliye, Kamu Hizmetleri ve Tarım Bakanlıkları gibi birimlerde kamu yönetiminin daha geniş kapsamda yeniden örgütlenmesi ve düzenlenmesi için bir değişim ve yeniden örgütlenme süreci başlatmıştır (Picchio,2006:3). Böylece bazı kurumsal fonksiyon ve görevleri merkezden bölgesel ve yerel yönetimlere devredilecektir. Bu kapsamda 1998 yılı başından itibaren aktif istihdam politikalarına yönelik fonksiyonlarını bölgelere kademeli olarak devretmektedir. İşgücü piyasasında devletin rolünü doğrudan etkileyen bir durum söz konusudur. Bu nedenle Bakanlığa yerel ve uluslararası ekonomik gelişmeler doğrultusunda istihdam politikalarını ana hatlarıyla tanımlamak ve organize etmek görevi, yerel aktörlere ise fonksiyonları yerine getirmek ve yönetmek yetkisi verilmiştir. Böylelikle sadece kurumsal ödevler değil merkezdeki ve taşradaki yönetim açısından köklü yenilikler olmuştur. Gelişmekte olan faaliyetlerin kapsamı hakkında görüş elde edebilmek için Bakanlığın teşkilatlanma biçimine bakmak önemlidir. 31.08.1998 tarihi itibarıyla merkezi yönetim toplam 1415 kişinin çalıştığı 7 genel müdürlük, taşra yönetimi ise toplam 12677 kişinin çalıştığı 18 bölgesel müdürlük ve 84 eyalet müdürlüğü ile çalışmaktadır. Çalışma Bakanlığının merkez ve taşra örgütü ile her yıl işçiler, işsizler ve göçmenlerden oluşan 7 milyondan fazla insanla görüşme sağlanmaktadır. Ayrıca işgücü piyasalarında arz ve talebin karşılanmasına ilişkin faaliyetlere özel istihdam bürolarının da katılması sağlanarak yaklaşık elli yıldır yürürlükte olan devlet tekeline son verilmiştir. (Pul,2006:112)

14 Şubat 2003 tarihli ve 30 sayılı yetki yasası ile başlayan İtalyan emek piyasasındaki son reform hareketi, emek piyasası yönetimi ve işsizlikle mücadelede yeni bir boyut kazandırmış ve AB standartlarına kavuşmasını sağlamıştır. “Biagi Reformu” olarak adlandırılan bu yeni düzenlemelerden ilki olan 276/2003 sayılı KHK, 24 Ekim 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Cappellari,2012:56). Bu yasa işsizlik ve emek piyasasını düzenlemek üzere hükümete yasa yapma yetkisi tanımıştır. Yetki yasasının özellikle 1.Maddesi, resmi ve özel istihdam hizmetlerinin ve işçi ödünç vermede işe aracılık ve işe yerleştirme faaliyetlerinin revizyonunu öngörmektedir. Yasada belirtilen hedefler ve kriterlerden bazıları şunlardır:

1. Emek arz ve talebinin buluşma sürecindeki aşamaların basitleştirilmesi
2. Kamu istihdam hizmetlerinin çağdaştırılması ve rasyonalizasyonu
3. Özel ve resmi istihdam büroları arasındaki uyumun teşvike edilmesi
4. Devletin idari işlevlerinin yeniden belirlenmesi
5. Bu yasa ile doğrudan ya da dolaylı olarak uyumsuz olan tüm yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması (Uşen,2006:345-346).

İşçi ile özel iş bulma kurumu arasındaki sözleşme basit bir iş sözleşmesi olsa da geçici iş kurumu ile işçi talep eden firma arasındaki ticari sözleşme “kontratto di somministrazione” olarak adlandırılmaktadır. 276/2003 kanunu, uygulanması gereken tüm unsurları

belirtmektedir. Kanuna göre büro çalışanı, firmada çalışmaya başladıktan sonraki beş gün içinde sözleşmenin bir kopyasını da almalıdır. Geçici iş bürosunun sorumlulukları, firmanın uygun olmaması durumunda işçiye ücret ve sosyal güvenlik primi ödenmesi, disiplin yetkilerinin taşeron işçisine uygulanması, işçinin üretimin sağlık ve güvenlik koşulları hakkında bilgilendirilmesidir. İşçi talebinde bulunan firmanın, yalnızca işçiye geçici iş ajansından almadığı takdirde, ücret ve sosyal güvenlik primi ödemesi gerekir (bu nedenle taşeron ve kullanıcı firması işçiye yapılan ödemeler konusunda müştereken sorumludur). Ayrıca, kullanıcı firma, işçinin görevlerinin özel bir tıbbi gözetim gerektirip gerektirmediğini veya işçilerin güvenlik ve emniyet gerekliliklerine uyması için belirli risklerin olup olmadığını bildirmekle sorumludur. İşçinin, işçi sözleşmesinde belirtilenlerden farklı işlerde kullanılması durumunda firmanın da büroya bildirmesi gerekir. Eğer işçi daha yüksek maaşlı bir işte çalışıyorsa ya da daha az nitelikli pozisyonda ücret farklılıklarının ödenmesinde yalnızca kullanıcı firma sorumludur. Ayrıca firmanın Birlik Sendikaları Temsilciliğine (RSU) yapılan geçici iş sözleşmesi sayılarını, nedenlerini, sürelerini, sayılarını, işçi sayılarını bildirmekle gerekir. Ayrıca çalışanın üçüncü şahıslara karşı görevini getirirken vereceği zararlardan sorumludur ve kuruma disiplin yetkisini nasıl kullanacağı hakkında bilgi vermesi gerekmektedir (Eichorst vd.,2013:70).

276/2003 Sayılı KHK'nin 17 maddeden oluşan ve “emek piyasasının organizasyonu ve düzenlenmesi” başlıklı ikinci bölümü ise, şu hususları düzenlemektedir; özel istihdam bürolarının tanımı ve sınıflandırılması, izin/yetki prosedürü, iznin yenilenmesi, izin verilmesi aranan hukuki ve finansal şartlar ile iş ve işçi bulma aracılığına yetkili diğer kuruluşlar. Bunun dışında KHK'da özel istihdam büroları genel olarak 5 sınıfa ayrılmıştır. Buna göre iş ve işçi bulma aracılığı yapacak özel kuruluşlar;

1. Belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi (ödünç) veren bürolar;
2. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işçi(ödünç) veren bürolar (personel kiralama büroları)
3. İş aracılığı büroları
4. Personel bulma ve seçme büroları
5. Profesyonel olarak iş görenlerin yeniden işe yerleştirilmesine destek olan bürolar olarak sınıflandırılmıştır (Uşen,2006:346).

İtalya'da özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin denetimi ve kayıtların tutulmasından Çalışma Genel Müdürü kayıtların tutulmasından sorumludur (Berni 2017:135). İlk iki yıl boyunca ve sürekli izin verildikten sonra, geçici iş ajanslarının denetimi ve kontrolü İl veya Bölge Çalışma Müdürlüklerine atanır. Çalışma müdürlükleri geçici iş ajanslarının faaliyetlerini inceler ve kontrol ederler. Özellikle, bir sözleşme yönetiminin bir kopyası özel iş bulma bürosu tarafından İl Çalışma Müdürlüklerine iletilmelidir. İl Çalışma Müdürlükleri, sözleşmenin geçerliliği için gerekli tüm unsurları içerdiğini inceler. Sözleşmenin yazılı bir şekilde düzenlenmediği veya yasaların kesin olarak gerektirdiği bazı unsurların eksik olduğu durumlarda geçici ajans istihdamı düzensiz olarak kabul edilir. Bu durumlarda, sözleşme geçerli değildir ve işçi, kendisi ve firma arasındaki sözleşmenin kalıcı bir sözleşmeye dönüştürülmesini isteyebilir. Geçici ajans işçisi sahtekarlık yapması durumunda cezalandırılır. Bu durumda geçici iş ajansı her işçi için günlük 5 Euro para

cezası ile cezalandırılır. Çocuk işçi çalıştırılması durumunda tutuklama en fazla 18 ay olabilir ve para cezası yetişkin işçiye göre altı kat daha fazla olabilir. Dahası, yetkili olmayan bir kuruluşla bir sözleşme yapmayı şart koşan bir firmaya da ceza kesilebilir. Yine çocuk işlerinde daha sert cezalar uygulanır. Ayrıca, geçici iş kurumu ve firma, sözleşmenin gereklerine uyulmaması durumunda 250 Euro ile 1,250 Euro arasında bir ceza ödemek zorundadır. Buna ek olarak, geçici iş acentelerinin işçilerden herhangi bir ödeme talep etmelerine veya doğrudan (dolaylı olarak) almalarına izin verilmemektedir (madde 11, 276/2003 kanunu). Bu durumlarda, yasa aynı zamanda ajansın resmi sicilden iptalini gerektirir. İş kanunu hükümlerinden veya geçerli ulusal toplu sözleşmelerden kaçınmak amacıyla belirli bir amaç için geçici bir iş ajansı kurulursa, kurum ve firma her bir çalışan işçi için her iş günü başına 20 Avro para cezasına çarptırılır. Ulusal toplu sözleşmeler (işçi istihdamı ile ilgili olarak), işçi talebinde bulunan firmanın kullanabileceği maksimum geçici işçi miktarını ve çalışma süresinin ne zaman ve nasıl uzatılabileceğini belirler. Çalışma süresi sözleşmede belirtilen bitiş tarihinden sonraki onuncu günün ötesinde devam ederse, taşeron işçisi daimî bir işçi olarak kabul edilir; 10 günden daha az bir süre devam ederse, işçi her bir ek gün için günlük ücretlerinin%20'sine eşit bir ek tazminat almak zorundadır. Çalışma süresinin uzatılması ajansla firma arasındaki bir anlaşmadan kaynaklanırsa, bu ekstra tazminat geçici iş ajansı tarafından ödenmelidir; Aksi takdirde firma tarafından ödenir. Ne geçici iş büroları ne de özel iş büroları, işçilerden doğrudan (dolaylı olarak) herhangi bir ödeme talep etmelerine veya almalarına izin verilmez (madde 11, 276/2003 kanunu). Bunu yaparlarsa, ajanslar 2,500 Avro ile 6,000 Avro arasında bir para cezasıyla veya en fazla bir yıl boyunca tutuklanarak cezalandırılmaktadır. Bu gibi durumlarda, kanun resmi sicilden iptal edilmesini de gerektirir. İş sözleşmesini bitirme veya geçici iş ajansları tarafından düzenlenen eğitimlere katılma ücretleri de dahil olmak üzere her türlü kayıt ücreti yasaktır; buna uyulmadığı takdirde finansal cezalar ve tutuklama ile cezalandırılır (Eichorst vd.,2013:69).

İtalyan mevzuatında özellikle 2003 yılında yapılan değişikliklerle getirilen yeni düzenlemeler, Türkiye için bir model teşkil edebilir. Özellikle istihdamı ve kayıtlı işgücünü arttırıcı bir önlem olarak işgücü verilerine her zaman kolaylıkla ulaşılmasına imkân sağlayan iş borsası kurulabilir.

2.4.2.Almanya

Almanya'da iş aracılığının tarihçesi orta çağa kadar gitmektedir. O dönemde loncalar aracılığı ile gerçekleştirilmekteydi. 19. yüzyıldan itibaren sanayileşmenin hızla gelişmesi beraberinde getirdiği birtakım sosyal sorunlar, iş bulamamaktan kaynaklanan yoksulluk ve iş arayanların işçi simsarlarının eline düşmesi sonucu 1 Ekim 1927'de Plasman ve İşsizlik Sigortası Devlet Çalışma Kurumu kurulmuştur (Mares,2000:237-238).

Federal Almanya 1922 yılında yürürlüğe giren Çalışma Belgesi yasası ile iş ve işçi bulmadaki aracılık kamu tekelinde olması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanında kamu istihdam kurumu kurulmasına dair maddeler bu yasada yer almıştır. Bu yasa ile özel istihdam büroları olarak faaliyet gösteren kurumlar devlete devredilmiş ve 1935 yılında çıkarılan bir yasa ile yasaklanmıştır. Bu tarihten itibaren iş bulmada aracılık faaliyetlerinde kamu tekeli tescillenmiştir. 1967 yılında anayasada yer verilen bir prensip kararı özel

istihdam bürolarının iş arayan kişilerin muhtaçlığından faydalanarak yüksek aracılık ücretleriyle zenginleşmelerinin önüne geçmek adına kamu aracılık hizmetlerinin tekeline öngörmüştür. İş bulma aracılığında kamu tekeline yönelik 1969 yılında yürürlüğe giren İş Teşvik Yasası'nın 4. Maddesine değişiklik yapılmıştır. Söz konusu maddeye göre meslek danışmanlığı, mesleki eğitim uygulama yerleri ve iş bulmada aracılığın sadece kamu istihdam kurumu tarafından yapılabileceğine karar verilmiştir. Bunun yanında sanatçılara ilişkin aracılık hizmeti ve ekonomideki yöneticilerin personel danışmanlığı gibi alanlarda kurumun denetimi altında istisna getirilmiştir. (Ekici,2014:76)

Federal Almanya'da hükümet tarafından oluşturulan bir komisyon 1991 yılında iş bulma aracılığında kamu tekelinin çağın gereklerine uygun olmadığı ve o zamanki İngiltere, Amerika ve İsviçre gibi ülkelerdeki uygulamaları örnek göstererek, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmesini öngörmüştür. Bu gelişmenin sonrasında hükümet tarafından önce kurumsal özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verecek bir model düşüncesi hazırlanmış ve modelin İş Teşvik yasasında kabul edilmesi için gerekli yasal altyapı hazırlanmıştır. (Ekici,2014:76) Özellikle 1991 yılı sonlarından itibaren Almanya'da liberal akım güçlenmiştir. Almanya imzaladığı 96 sayılı sözleşmeden iş aracılığına imkân tanımadığını gerekçe göstererek 10.07.1992 yılında iptal etmiştir. (Pul,2006:98)

1 Ağustos 1994 tarihinde Federal Almanya'da İstihdamı Teşvik yasası ile kurumsal özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesine imkân tanınmıştır. Ekim 1994'te kurum tarafından 1051 özel istihdam bürosuna faaliyette bulunması için lisans çıkarılmıştır ve 2.996 kişi bu özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. Özel istihdam büroları faaliyette bulunacakları bölgedeki iş ajanslarından kapsamlı sınav ve sorumluklara tabi olarak izin almaları gerekmektedir. Ancak 2002 yılı Nisan ayından itibaren izin almadan dahi sadece işyeri açma belgesi ile faaliyet gösterebilmektedirler. (Ekici,2014:77)

Almanya'da, üç tip özel istihdam bürosu vardır. Bunlar; özel işe alım büroları, kamu tarafından sübvans edilmiş yerleştirme hizmetleri ve geçici işçi bürolarıdır (Mitlacher,2006:68-70). Özel işe alım büroları ilk tip istihdam sağlayan kurumlardır. Devlet tarafından sübvans edilen yerleştirme faaliyetleri dışında faaliyet gösteren bu ajanslar, Almanya'daki iş arama sürecinde çok yaygın bir şekilde kullanılmamaktadır (Spermann,2011:2). Özel işe alım büroları çoğunlukla yönetici arama ve sanatçı yerleştirme ile ilgilenir. Ayrıca, üçüncü ülkelerden (AB ülkesi olmayan) Almanya'ya vatandaşların yerleştirilmesini de sağlar. Bununla birlikte, kamu iş bulma kurumu, belirli meslekler için ve yabancı ülkelere özel yerleştirme hizmetlerini engelleme hakkına da sahiptir. Bunlar arasında yabancı okullardan ve üniversitelerden gelen öğrenciler için tatil çalışanları, mevsimsel işler, fuar alanlarında katılımcılık, dil ve eğitimde istihdam (misafir işçiler için) yer almaktadır. Uluslararası işlerin Almanya'ya yerleştirilmesi genellikle kamu kurumlarının katılımı olmadan gerçekleşir. Almanya'da kamu istihdam kurumuna entegre bir merkezi uluslararası yerleştirme hizmeti bulunmaktadır. (Eichorst vd.,2013:60).

Yabancı işçilerin Alman iş piyasasına atanması normalde özel sosyal ağlar veya yabancı özel yerleştirme hizmetleri aracılığıyla gerçekleşir. Almanya'da resmi yerleştirme hizmeti yoktur. İkinci tip istihdam bürosu sübvans edilmiş yerleştirme servisidir (Jahn,2007:125-

126).2002 yılında Alman hükümeti, işe yerleştirme hizmetlerinin bir kısmını, kamu istihdam hizmeti ile rekabeti teşvik etmek için özel hizmet sağlayıcılarla sözleşme yapmaya karar verdi. Almanya'daki kamu iş bulma kurumu, iş bulma teşviki ve işsiz kişilerin aktivasyonu için özel iş bulma hizmetlerini sosyal sigorta primlerine tabi iş sözleşmelerini sübvansede etmektedir. İşe yerleştirme kupon olarak adlandırılan bu kupondan yararlanmak için kişinin işsizlik ödeneği alması ve üç aylık süre içerisinde en az 6 hafta işsiz olması gerekmektedir. Bu kupon özel iş bulma kurumuna ödenen ücreti değiştirecek, bunun yerine maliyeti kamu iş bulma kurumuna yönlendirecektir. Bu ücret özel yerleştirme kurumlarını sübvansede etmek amacıyla değil işsizleri harekete geçirmek ve özel yerleşim bürolarının kapasitelerini arttırmak için verilmektedir. İşe yerleştirme kuponları, hak sahibi kişilerin birçoğu tarafından kullanılmamaktadır. Kamu istihdam bürolarının özel yerleştirmeyi sübvansede etmesinin bir diğer yolu ise işsizlerin işe yerleştirme faaliyetlerini sosyal kurumlara tahsis etmektir. Bu uygulamaya üçüncü tarafların atanması denir ve pek sık kullanılmaz. 2004 Ocak ve Eylül ayları arasında işsizlerin %8'i özel istihdam yerleştirme hizmetlerinden yararlanmıştır. Bu uygulamanın istihdam üzerindeki etkisi daha azdır. Sübvansede edilmiş bu özel yerleşim hizmetinin önemli bir kısmı, kâr amacı gütmeyen sosyal kurumlar tarafından genellikle eğitim önlemleriyle birlikte sunulmaktadır. Son olarak geçici istihdam büroları Almanya'da geçtiğimiz yıllarda dinamik bir şekilde artmış, ancak 2012 yılının başından bu yana azalmakta olup, toplam istihdam artmaya devam etmektedir. Geçici istihdam bürosu çalışanlarının sayısı, iş sözleşmesine bağlı olarak sigortalı çalışanların %3'ünden azdır. Yine araştırmalara göre geçici istihdam bürosu işçileri başarılı bir mesleki eğitim almamaktadır. Almanya'da geçici acente çalışması, 40 yıldır yürürlükte olan geçici iş tüzüğünde düzenlenmiştir. Bu durumun odak noktası aslında geçici iş büroları ile ilgili bu yönetmelikte yatmaktadır (Eichorst vd.,2013:60).

1.1.1998 tarihinden itibaren istihdamı teşvik kanunun kaldırılması kararlaştırılmış ve "Sozialgesetzbuch-III" olarak sosyal kanunların içerisine konulmuştur (Bieback,1997:15-16). Bu düzenlemeyle özel istihdam bürolarına görevlendirme açısından yenilikler getirilmiştir. Bu düzenleme ile aracılık hizmetinden yararlanan bazı kişilerin uygun görmesi durumunda Kurum tarafından önceden belirlenen özel istihdam bürolarına aracılık kuponu(fiş) ile gönderilmesi mümkündür. Bu şekilde iş arayan kişi aracılık hizmetini özel istihdam bürosundan almakta, özel istihdam bürosu ise aracılık ücretini aracılık kuponu vasıtasıyla kamu istihdam kurumundan tahsil etmektedir (Ekici,2014:78).

Almanya'da hizmet veren özel istihdam bürolarının görevleri şu şekilde sıralanabilir:

- Tam ya da kısmi zamanlı uygun bir iş pozisyonunun bulunması,
- İşe başvuru belgelerinin oluşturulmasına destek olma,
- Adayları firmalardaki değerlendirmenin yapıldığı merkezlere hazırlama
- Adayları mülakatlara hazırlama
- Adayların eksikliklerinin giderilmesinin önüne geçmek adına eğitim hizmetinin verilmesi (Ekici,2014:78).

Almanya'da Geçici iş bulma büroları, işçilerinin bir firmada veya bir sektördeki çalışma koşullarını tanımlayan toplu sözleşmelere tabidir (Mitlacher,2008:584). Bu da geçici iş

bulma bürosuna bağlı olarak çalışan işçinin birtakım kurallar ve şartlara göre çalışması gerektiğini göstermektedir. Sorumlulukların tahsisi özellikle geçici iş ajansları için geçerlidir. Geçici bir iş bürosu tüm işverenlerin sorumluluk ve görevlerini devralır. Tatil izinlerinin kabulü ve ödemeleri ile sosyal sigorta primlerinin ve gelir vergilerinin ödenmesinden sorumludur. Geçici istihdam bürosu işvereni iş hukukuna ve sosyal hukuka göre yükümlülüğe sahiptir. Ayrıca Geçici iş bulma bürosu yılda iki kez istatistikleri bölgesel kamu istihdam kurumuna rapor etmek zorundadır. Bunlar cinsiyete, uyruğa göre, meslek grubuna göre, sektörlerle göre listelenen istihdam bürosu işçilerinin sayısını ve işveren firmaların sayısını içerir. Ayrıca her geçici büro çalışanıyla imzalanan iş sözleşmelerinin süresini ve süresini de bildirmek zorundadırlar. Almanya'da Kamu istihdam bürosu ve gümrük idaresi, özellikle de yasa dışı istihdamı izleyen departman, geçici iş bulma bürolarını kontrol etmekle sorumludur. Geçici izni olan bürolar sınırsız olanlardan daha sık kontrol edilir. 2005 ile 2008 arasında, 5.713 geçici iş bürosu denetime tabi tutulmuştur. Bu denetimler sonucunda yaptırımlar uygulanmıştır. 2005 ile 2008 arasında toplam 3.819 büro hakkında idari para cezası işlemi başlatılmıştır. En belirgin problemler ise esnek ücret kayıtları gibi konularda kendisini göstermiştir. Geçici istihdam bürosunun sosyal sigorta kanunlarına uymaması, yabancı ülkelere işe alım, yabancıların istihdamı, iş güvencesine ilişkin kurallara veya iş hukukundan doğan yükümlülüklerle uymaması gibi durumlarda lisansı reddedilebilir veya geri çekilebilir (Eichorst vd.,2013:60).

2.4.3.Hollanda

Hollanda'da özel iş büroları yetkililerden ve sendikalarda büyük eleştirilere maruz kalmışlardır. Bu nedenle geçici olarak sınırlı bir şekilde faaliyette bulunmaktaydı (Van Voss,1999:424). 1961'de altı ajans, Hollanda Özel İstihdam Büroları Federasyonu (ABU) olan lobi organizasyonunu oluşturmaya karar verdi (Koene,2013:14). 1965'te yaklaşık 180 özel istihdam bürosu faaliyet gösteriyordu. Taşeron işçileri için ilk toplu iş sözleşmesi 1971'de imzalandı. 1980'lerin başındaki ekonomik kriz sırasında, Başbakan Lubbers, ajansların oynadığı olumlu rolü dile getirmiştir. Hollanda da işgücü piyasasının bir parçası olarak özel istihdam büroları eleştirilere rağmen sosyal diyalog çerçevesinde faaliyet göstermeye devam etmişlerdir. Bu bürolar oto kontrole yardımcı olmaktadır ve hileli çalışmaları olan kurumları ayıklamak için hükümet ile iş birliği yapmaktadırlar. Ayrıca özel istihdam büroları 2003 yılında bir eğitim gelişim fonu oluşturdular. (Liemt,2013:9)

1990'lı yılların başlarında, özel istihdam bürolarının yerleştirme ve işsizlere yönelik yeniden entegrasyon hizmetlerine ilişkin yönetim sorumluluğu, merkezi ve bölgesel düzeyde üçlü kurullar tarafından yerine getirilmiştir (Beirnaert, 2004:225). Ve her biri üçlü temsilciliğe sahip birçok ayrı sosyal sigorta kurumu vardı. Bakanlık, uzun vadeli işsizler gibi farklı hedef kitlelere yönelik istihdam programları sunmak için doğrudan özel istihdam bürolarını finanse etti. (Tijdens,2006:26). Bununla birlikte her programın ayrı düzenlemeleri ve raporlama sorumluluğu vardı. Genç işsizlere ve sosyal yardıma muhtaç kişilere istihdam ve yeniden entegrasyon hizmetleri sunmak için belediyeler de finanse edildi. İş gücü yaratma programlarına ve engellilere yönelik ayrı ayrı finanse edilen atölye çalışmalarının önemli kaynaklar yatırılır. 1990'ların ortasında hükümet dağıtım sistemini

yeniden yapılandırmaya başladı. Üçlü yönetim sisteminin rolü ve özel istihdam büroları aracılığıyla verilen programların düşük etkinliğe sahip olması konusunda memnuniyetsizlik vardı. 1996 yılında Bakanlık, belediyelere yeniden yapılanma ve entegrasyon hizmetleri için bütçe kontrolü yetkisini vererek, alıcı ve sağlayıcı arasında bölünme yarattı. Başlangıçta, yeni alıcılar(müşteri) yeniden yapılanma hizmetlerinin %80 ini özel istihdam bürolarından almak mecburiyetindeydi. Aynı zamanda özel istihdam büroları programların sunulmasında ve şeffaf bir iç bölüm oluşturmak zorundaydı. Gelişen özel istihdam ve geçici istihdam bürolarının pazarda ortaya çıkması ve bu yapılanmanın özel entegrasyon ve sağlayıcıların daha esnek uygulamaları ve başarısı, özel istihdam hizmetlerinin esnekliği ve daha zayıf sonuçları ile karşılaştırıldı. Siyasi baskılar, alıcıların(müşteri) daha fazla özgürlük talep etmeleri ve özel hizmet sağlayıcıların uyguladığı haksız rekabetten şikâyet etmeleriyle arttı. Ve iki yıl içinde sigorta fonlarının ve belediyelerin özel istihdam hizmetlerinin %80 ini alma zorunluluğu kaldırıldı. Bu yeniden yapılanma uygulayan özel istihdam hizmetleri için “acı bir pazar kaybı” ile sonuçlandı. (Finn,2016:27)

Hollanda’da kamu istihdam kurumu, 1991 yılında İstihdam Yasası ile yeniden düzenlenmiş ve iş aracılığı konusundaki tekel konumunu terk etmiştir. Bu kanun ile özel istihdam büroları iş piyasasına girmiştir. Böylece kamu istihdam kurumu diğer OECD ülkelerinde çok rastlanmayan bir biçimde özel bir statüye kavuşarak, üçlü bir karar alma yapısına sahip yarı kamusal bir şekle bürünmüştür (Selek:2005:74). Devlet sosyal taraflara eşit yaklaşmakta ve yalnızca “Merkezi İstihdam Konseyi”nde temsil edilmektedir (Ekin,2001:112). Hollanda, sosyal koruma sistemini yeniden yapılandırmış ve daha esnek bir işgücü piyasası yaratmaya yardımcı olan sürekli bir reform süreci geçirmiştir. Bu geçiş sürecinde Hollandalılar çalışma çağındaki insanlar için destek sistemlerini harekete geçirmiştir ve istihdam hizmetlerinin nasıl finanse edildiğini ve sunulduğunu yeniden düzenledi. Bu, Kamu İstihdam Kurumu reformunu; istihdam hizmeti bütçelerinin yerel yönetime devri, yeniden entegrasyon hizmetlerinin sunumunda bir pazarın geliştirilmesi; Özel istihdam ve Geçici istihdam bürosu ortaklıkları ve daha yakın zamanda, Kamu İstihdam Kurumu hizmetlerinin çevrimiçi dijital kanallar aracılığıyla artması gibi konuları içermiştir. (Finn,2016:25)

Hollanda’da kamu istihdam kurumları genç istihdamına büyük önem vermekte özellikle gençlerin istihdam olanaklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaktadır. “Gençlere İstihdam Garantisi Kanunu” bu çalışmalardan biridir. (Ekin,2001:113). Hollanda’da iş arayanların kamu istihdam kurumlarına başvurması gerekmektedir. Bu kurum tarafından kişiler belirli kıstaslara göre değerlendirilmekte ve konuyla ilgili işsizlik ya da sosyal yardım kuruluşlarına, daha sonrasında ise özel istihdam bürolarına yönlendirilmektedir. İş arayanların aktif bir şekilde iş aradıklarını kanıtlamaları gerekmektedir. Aksi halde sosyal yardımları kesilmektedir. (Pul,2006:105)

Hollanda, “esnekliğe” yönelik farklı bir yaklaşıma da öncülük etmiştir. İşgücü piyasası esnekliği ile iş güvenliğinin birleşimi sosyal ortaklar tarafından geliştirilmiştir. Ve tüm diğer etkenlerin dışında a-tipik (özellikle yarı zamanlı) istihdamın normalleşmesine katkıda yapmıştır (Wilthagen,2005:5-6). Böylece bu tür işçilerin hakları düzenli çalışanların

haklarına yaklaşmıştır. Her ne kadar sosyal taraflar kamu tarafından finanse edilen istihdam hizmetlerinin yönetiminde doğrudan bir role sahip olmasa da Hollanda da hala Hükümet, işverenler ve sendikalar arasında yüksek düzeyde üçlü bir işbirliği söz konusudur. İşverenler ve sendikalar ve çalışma koşullarını genellikle yasal olarak uygulanabilir toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Hollandalı geçici işçiler işe başladığı ilk günden itibaren çalıştığı yerdeki diğer işçilerle aynı ücret seviyesinde istihdam edilmektedir. Bu yasalarla güvence altında alınmıştır. Bununla birlikte eşit ücret gibi ulusal yasal haklar ihlal edilebilir. Ve bu hak sosyal taraflar tarafından müzakere edilerek toplu iş sözleşmesi ile gözden geçirilebilir. 2015 yılına kadar bu ihlallerin olması, birçok geçici iş kurumu çalışanın geçici olarak süresiz bir şekilde işe alınabileceği anlamına geliyordu. 2015 yılında İş ve Güvenlik Yasası değiştirilmiştir. Böylece geçici istihdam bürosu işçileri artık sürekli istihdam güvenliği için daha kolay şekilde kalifiye olabilirler. Ancak bu bir dizi geçici iş görevinden sonra da geçerlidir. Hollanda da süresiz iş sözleşmesi olan işçiler yüksek düzeyde iş güvencesine sahiptirler ve yalnızca özel istihdam bürolarının (ekonomik nedenler veya iş göremezlik nedeniyle işten çıkarmalar için) onayı ya da mahkeme kararıyla işten çıkarılabilmektedirler (Finn,2016:25).

Hollanda’da sürekli istihdam sağlayan bürolar ve geçici istihdam sağlayan bürolar olarak iki tür özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Hollanda’da bulunan Özel istihdam bürolarının çoğunu geçici istihdam büroları oluşturmaktadır (Shire,2008:3-4). Genellikle bu bürolar uzun süreli işsizlere hizmet vermektedirler. Grev döneminde geçici istihdam hizmeti verilmemektedir. Geçici işçiler ile sürekli işçilerin ücretleri aynıdır. Geçici istihdam büroları kendilerine bağlı işçileri işverenlere göndermekte ve onlardan aldıkları ücretin bir kısmını kendilerine ayırdıktan sonra işçilerin maaşlarını ödemektedir (Pul,2006:106).

İşsizlik sorununa çözüm bulmak adına, işgücü piyasasının esnek bir yapıya büründüğü Hollanda’da bürokratik işlemler azalmıştır. Özel istihdam büroları ile kamu istihdam büroları arasında işbirliği oluşmuştur (Graaf-Zijl,2007:554). Ülkede özel istihdam büroları yasaklanmamış fakat bürolar denetime tabi tutulmuştur. Özel İstihdam Büroları’na lisans hakkı verme yetkisi, Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenen ve üyeleri sosyal taraflardan meydana gelen Merkezi İstihdam Kurulundadır (Ekin,2001:113). Özel istihdam büroları kamu sektöründe de işe yerleştirme hizmeti gerçekleştirebilmektedir. Her yıl sonunda faaliyetleri sertifika şirketlerince değerlendirilip ve bu değerlendirme sonucunda kalite belgesi verilmektedir. Özel istihdam bürolarının kurallara aykırı faaliyet göstermesi durumunda herhangi bir yaptırım söz konusu değildir. Yerel yönetimler(belediyeler) tarafından 2-3 senede bir tüm özel istihdam büroları denetlenmekte ve faaliyetlerine devam etmesi uygun görülen bürolarla tekrardan anlaşma yapılmaktadır (Pul,2006:106).

2.4.4.Birleşik Krallık

Birleşik Krallık ’da 2010 yılında kabul edilen Birleşik Krallık Büro Çalışanları Yönetmeliği’ne göre geçici iş bürosu şu şekilde tanımlanmıştır; Kamu ya da özel sektörde kâr amacı güden ya da gütmeyen, başka kurumlarla işbirliği yapan işverenlerle işverenlerin gözetimi ve yönlendirmesi altında istihdam sağlama ya da ödeme alma ya da yönlendirme ve bu geçici çalışanlara hizmet sağlama altında ekonomik çaba sarf eden kurumlardır (Eichorst vd.,2013:56).

2003 yılında çıkarılan İstihdam Büroları ile İstihdam Kuruluşları yönetmeliğinde bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre;

İstihdam büroları: İstihdam büroları iş arayanları ve işçi arayan işverenlerle buluşturan iş bulma kurumları olarak nitelendirilmiştir. Bu sektörde genellikle sürekli işe alım ya da belirli süreli istihdam olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstihdam Kuruluşları: İş arayanları hizmet sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işverenlerle geçici süreli iş sözleşmesi ile işverenlerin gözetimi altında istihdam yaratan kurumlardır. Bu ise genellikle İstihdam büroları aracılığı ile çalışanlar diye nitelendirilmektedir. İstihdam büroları iş arayanları ve işçi arayan işverenlerle buluşturan iş bulma kurumları olarak nitelendirilmiştir. Bu genellikle endüstride “ajans çalışanlarının temini” olarak bilinir. Ancak bu ikili ayrımında birtakım karışıklık söz konusudur. Eğer bir işletme hem kalıcı iş sözleşmesi hem de istihdam büroları aracılığı ile istihdam sağlaması durumunda bu işletme her iki gruba da girmektedir. Bu durumda geçici süreli iş sözleşmesi üzerine odaklanmalıdır (Eichorst vd.,2013:56).

Birleşik Krallık ücretli istihdam bürolarının çalışmalarına kısıtlama getirmesine karşı çıkan bir ülke olarak istihdam hizmetlerine karşı liberal bir tutum sergilemiştir (Ward,2002:5-10). Bu tutum Birleşik Krallığı muhafazakâr bir tutumla istihdam hizmetlerine yaklaşan diğer Avrupa ülkelerinden ayırmaktadır. Genelde, işçi sendikalarının özel istihdam bürolarına karşı olan olumsuz tutumlarına rağmen yasaklama getirilmemiş bunun yerine kontrol etme yoluna gidilmiştir (Ekin,2001:113).

Birleşik Krallık 'da geçici iş ajanslarını düzenleyen yasal çerçeve 1973 yılında kabul edilen İstihdam Büroları Yasası'na dayanmaktadır. Daha sonra 2003 yılında kurumların görevlerini daha detaylı tanımlayan yasalar (İstihdam Büroları ve İstihdam işletmelerinin Yönetmeliği Değişiklik) çıkarılmıştır. Geçici iş ilişkisi ajansları çalışmaları ile ilgili AB direktifi 2010 yılında “Birleşik krallık İstihdam Bürosu işçileri yönetmeliği” ile gerçekleştirilmiştir. Geçici iş bulma büroları İngiltere’de resmi grev eylemde bulunan işçilerin yerine işçi tedarik etmelerinin dışında özgürce faaliyet göstermektedirler. 2010 yılındaki yönetmelikte belirtilen ajansın amacı, iş bulmak ya da işverenlere işçi tedarik etmektir. Bu ajanslar profesyonel bir işe alım ya da hizmet sözleşmesi kapsamında istihdama destek olmaktadır (Eichorst vd.,2013:56).

Birleşik Krallık 'da özel bürolar ve istihdam hizmetleri yan yana faaliyet göstermektedir. Özel istihdam hizmetleri, kâr amacı gütmeyen bürolar, geçici iş büroları yetkili araştırma ofisleri şeklinde yapılmıştır (Forde,2001:632). İstihdam büroları ile ilgili kanunda istihdam bürosu ile geçici iş bürosu arasındaki ayrım belirtilmiştir. Buna göre istihdam bürosu, işveren tarafından istihdam edilecek ve ücreti ödenecek işçiyi, talep halinde işverene temin eden kuruluştur (Tergeist, 2006:18-19). Geçici iş bürosu ise işçiyi kendi işçisi gibi istihdam eder ve talep halinde onu işverenin emir ve talimatına veren kuruluştur. İngiltere’de bir büro hem istihdam bürosu hem de geçici iş bürosu olarak faaliyette bulunabilir. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının çoğunluğunu geçici iş bürosu şeklinde yapılan kuruluşlar oluşturmaktadır (Selek, 2005:73).

Özel istihdam bürolarının denetim ve kontrol mekanizması İşe Alma ve İstihdam Konfederasyonu (REC-Recruitment and Employment Confederation) tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde düzenlenmektedir. Hükümetin geçici istihdam büroları için herhangi bir özel izleme (denetim) veya yaptırım mekanizması yoktur. İhlaller söz konusu olduğu durumda birlik(komite) tarafından takip edilir. Denetimde raporlama şartı yoktur ancak denetime tabi olan geçici istihdam bürosu hakkında şikayetler yapılabilir. Örneğin REC üyelerine adaylardan, müşterilerden ve diğerlerinden gelen şikayetler REC'in şikâyet ve Disiplin kontrolü prosedürü tarafından incelenebilir (Eichorst vd.,2013:57).

Birleşik Krallık 'da bürolar işçiden herhangi bir aracılık ücreti talep etmemektedirler. İstisna olarak, sanatçılar, artistler ve benzeri meslekler için yöneticilere belirli oranda ücret vermektedir. İngiliz modelinde istihdam kurumları ile işçi arasındaki sözleşmeye, işçinin geçici olarak çalıştığı firmanın sürekli işçisi olamayacağına ilişkin madde konulamayacağı da belirtilmiştir. Bunun yanında İngiltere'de lisans verme yetkisi Çalışma Bakanlığı'na aittir. Gelecek şikayetlere göre özel istihdam bürosunun lisansı iptal edilebilir veya firma hakkında dava açılabilir (Ekin, 2001:114).

İstihdam Bürosu işçileri Yönetmeliği (2010) ve İstihdam Büroları ve Kuruluşları Davranışları Yönetmeliği (2003) istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilen işçilerin haklarını ve görevlerini belirtmiştir. İstihdam Bürosu işçiyi, müşteri firmaya ya da işverene tanıtmadan önce firmadan(işverenden) bilgisini aldıkları her bir açık işin detaylarını kaydetmelidir. İstihdam bürosu istihdam edilecek işçiye gideceği firmanın kimliği, görevlendirilme süresinin başlama tarihi ve süresi, iş tanımı sorumlulukları ve saatleri, deneyimlerini ve potansiyel sağlık riskleri, potansiyel harcamalar hakkında bilgi vermesi gerekmektedir. Müşteri firma istihdam bürosu aracılığı ile işe giren işçinin denetlenmesi ve yönlendirilmesinden sorumludur. İşveren firma yönetmelik gereği temel ücret seviyesi, fazla mesai ödemeleri, ikramiye programları, performans değerlendirmesi, yıllık ücret artışları, kupon programları ve yıllık izin hakkında bilgi sağlamalıdır. Hamilelik gibi özel durumlarda, gerektiğinde risk değerlendirmesi yapmak ve gerektiğinde riski ortadan kaldırmak için gerekli ayarlamaları yapmak veya uygun alternatif işler önermek işveren firmanın sorumluluğundadır (Eichorst vd.,2013:57).

2.4.5.Danimarka

Danimarka ekonomisindeki sınırlı rollerine rağmen özel iş bulma bürolarının kullanımı, uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Danimarka'nın esneklik modeli, çoğu Avrupa ülkesine kıyasla göreceli olarak yüksek derecede iş değişimi ve istihdam avantajları içermektedir. Bunun geçici iş bulma bürolarından işçilerin kullandığı sosyal damping gibi olumsuz etkiler üzerinde hafifletici etkiye sahip olabilir (Eklund,2002:317-318). Kısmen, Danimarka işgücü piyasasında toplu pazarlık dengelerini “bozmanın” yaygınlaşmasından tereddüt etmekten dolayı, Danimarka (ilkbahar 2013) yalnızca geçici ajans çalışmaları konusundaki 2008 AB Direktifinin uygulanması sürecindedir (Bredgaard,2009:14). Hem sendikalar hem de işverenlerin federasyonları taraflar arasındaki anlaşmalar üzerinde olumsuz etkiye sahip olabileceğinden dolayı bu hakların toplu pazarlık yoluyla uygulanması gerektiğini düşünmektedirler (Eichorst vd.,2013:61).

Günümüzde Danimarka'daki özel iş bulma kurumları iki ana kategoriye ayrılabilir:

- Özel geçici iş büroları
- Özel işe yerleştirme büroları

Hollanda’da genellikle büyük şirketler işçi bulma sorunu yaşamamaktadır. Kendi eğitim ve kariyer planlama sistemiyle, işçi sayılarını arttırmadan insan kaynaklarını istikrarlı bir şekilde düzenlemektedir. Bu ülkede geçici çalışma 1990 yılına kadar “İşe Yerleştirme Sözleşmesi ve İşsizlik Sigortası” düzenlemesi ile gerçekleştirmiştir. 1990 yılında hükümet özel yerleştirme hizmetleri için tekeli kaldırmıştır (Ahlberg,2008:37-38). Bu tarihten itibaren özel işe yerleştirme büroları Danimarka da faaliyetlerini serbestçe sürdürmektedir. 2004 yılından sonra belediyeler, meslek eğitimlerinin bir kısmını bürolara yaptırarak dış kaynak kullanmaya başladılar. Bununla birlikte olayın odak noktası geçici iş büroları olmuştur (Eichorst vd.,2013:61).

Danimarka’da iş bulma hizmetinin sağlanmasında en üst yetkili makam Çalışma Bakanlığıdır. Bakanlığın görevi konu ile ilgili yasaların belirlenmesi ve denetiminin sağlanmasıdır. Şehirlerde “Milli İstihdam Kurulları”, ülkenin istihdam politikalarının belirlenmesi ve çalıştırılması noktasında işçi, işveren ve devlet üçlüsünde, devlet kanalını oluşturarak iş bulma hizmetlerinin planlamasını görev edinmiştir. Çalışma Genel Müdürlüğü ise, merkez yönetimlerin belirlediği politikaların uygulanması esnasında etkinliklerini sürdürmektedir (Eklund,2002:317-318).

Danimarka da geçici iş bulma büroları Danimarka’daki istihdamla ilgili kanunlar ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiş olsa da geçici çalışanların işlerini kapsayan asıl düzenleme iş durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Birincisi en yaygın şekilde karşımıza çıkan müşteri firmadaki iş, geçici istihdam protokolü veya başka bir anlaşma olarak nitelendirilen toplu pazarlık ile düzenlenebilir. İkincisi geçici iş bulma bürosu toplu pazarlık sözleşmesinin bir tarafı(üyesi) olabilir. Üçüncüsü ne müşteri firma ne de geçici iş kurumu bir anlaşmaya dahil olamaz. Bu durumda, işçiler yalnızca Danimarka'daki istihdamla ilgili genel yasalarla kapsamaktadır (Rasmussen,2004:72-75).

Özel iş bulma kurumlarını denetlemek için özel bir mevzuat yoktur. Diğer şirketler gibi genel iş kurallarına ve yasalarına uymak zorundadırlar, ancak düzenli yıllık muhasebe raporu dışında düzenli raporlama zorunluluğu yoktur. Geçici iş ajanslarının kontrolü ve gözetimi, Danimarka'daki diğer tüm endüstrilere benzer. Gözetim, işçilerin haklarının (molalar, tuvalet erişimi, tatil vb. ile ilgili olarak) ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için Danimarka makamlarının düzenli kontrol ziyaretlerini içeren Çalışma Ortamı Yasası ile gerçekleştirilir. Bu izleme raporlarında usulsüzlükler ortaya çıkarsa, davanın ciddiyetine bağlı olarak hapis cezasına neden olabilecek bir uyarı ve ceza süreci başlatılır. Sendikalarına rapor veren çalışan işçilerin yanı sıra, Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, işveren kuruluşların işle ilgili Kanunlara uyup uymadığını kontrol eder. Deneme ziyaretleri yardımı ile habersiz ve rastgele bir şekilde veya doğrudan çağrılarla düzenlenir. Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu’nun (Danish Work Environment Authority) farklı yaptırım biçimleri, yani iyileştirme bildirimleri, yasal masraflar, idari para cezaları ve kılavuz ilkeler, hem işletmenin gerçek çalışma ortamı standartlarına hem de kendi çabalarına bağlıdır. Kurum, geçerli gereklilikleri karşılamayan bir işyerini kapatabilir veya güvenli bir şekilde yapılarına kadar iş faaliyetini durdurabilir. Danimarka’da, yeni

oluşturulan özel istihdam büroları federasyonu bir onay süreci kurarak kendi davranış kurallarını oluşturmuştur. Ajansın onaylanması için Danimarka Ticaret Ajansı tarafından hazırlanan ve işletme kayıtlarını kanıtlayan bir hizmet sertifikası verilmesi gerekir. Ayrıca, dış denetçi kullanılmalı, hassas kişisel bilgilerin profesyonel şekilde ele alınmasının kanıtını sağlamalı ve iş hukuku ve toplu sözleşmeler hakkında güncel bir bilgi sağlamak için iş hukuku konusunda zorunlu bir eğitim sertifikasına sahip olmalıdır. Üyeler ayrıca üyelerin müşteriler, ajanslar ve kamu kurumları arasındaki itibarını korumak için ahlaki bir yükümlülük üstlenmelidir. Bir üye ajans yetkilendirme planını ihlal ederse veya düzenli kontrolleri geçemezse, şirket federasyon tarafından yasaklanma riskiyle karşı karşıya kalır (Finn,2016:46-48)).

Danimarka’da iş piyasasındaki yaygın prensibe göre işçinin sorumluluğunu müşteri firma üstlenir. Bu nedenle, işçi müşteri firmada çalıştığı sürece, büro aracılığı ile istihdam edilen işçilerinin güvence ve yaralanma kapsamı dahil olmak üzere haklarının sorumluluğu firmadadır. Büro tarafından istihdam edilen işçi iki müşteri firma arasında nakliye yapıyorsa veya acenteye buluşuyorsa, sorumluluğu üstlenen geçici iş bürosudur (Eichorst vd.,2013:63).

2.4.6.Belçika

Belçika geçici istihdam büroları açısından Avrupa genelinde en çok düzenlemenin yapıldığı ülkedir. Belçika işgücü piyasasında geçici iş büroları en yaygın özel iş bulma kurumu türleridir (Hakansson,2017:11). Geçici iş büroları “one-stop-shopping” (tek noktadan alışveriş) adı verilen uluslararası insan kaynakları gruplarının bir parçasıdır ve müşteri firmalar özel iş bulma kurumunda farklı hizmetler de alabilirler. Bununla birlikte, işe alım ajansları, seçim ajansları, sanatçı ajansları, yeniden işe yerleştirme ajansları, üst düzey araştırmacılar, head hunters ve spor acenteleri gibi diğer çeşitli işe yerleştirme kuruluşları da Belçika işgücü piyasasında istihdam hizmeti vermektedir. Dahası, Federal Hükümet, 45 yaş ve üzerindeki işçilerin işten çıkarılması ve ayrıca toplu işten çıkarma durumunda genç çalışanlar için bazı durumlarda işten çıkarmanın zorunlu olduğunu öngördüğü için yeniden işe yerleştirme ajanslarının sayısı hızla artmaktadır. Özel iş bulma kurumlarının uyacağı kurallar şartları, her biri kendi yetki alanlarından olmak üzere federal ve bölgesel makamlar tarafından düzenlenir. Geçici istihdam edilen işçilere ilişkin İş Kanunu (endüstri K), Federal Hükümetin yetkisi dahilindedir. Bölgesel yönetimler özel istihdamda işe alımla ilgili düzenleyici çerçeve belirlemekle görevlidir. Her bölge AB Direktifinin uygulanmasından sorumludur ve bu konuya uymak için zaten birkaç adım atmıştır (Eichorst vd.,2013:63-64).

Belçika geçici istihdama olan olumsuz yaklaşımını zaman içinde hızla değiştirmiştir. Belçika’da sürekli işe yerleştirme, esas olarak devlet tekelindedir. Geçici işe yerleştirme durumunda ise kamu kurumları yanında özel istihdam bürolarına da imkân tanınmıştır (Ekin, 2001:109).

1 Nisan 2013 tarihinde, Belçika personel piyasasında çalışma koşullarını iyileştirmek, istihdam fırsatlarını artırmak ve suiistimalleri önlemek için Federal Hükümet tarafından yeni düzenlemeler yapılmıştır. AB Direktifinin Avrupa hükümetlerini gereksiz kısıtlamaları kaldırmaya teşvik ettiği bir zamanda, bu mevzuat işverenler için ek

sorumluluklar doğurmaktadır. Buradaki ek sorumlulukların odağını ise geçici iş bulma büroları oluşturmaktadır (Hakansson,2017:14).

Belçika’da geçici istihdam büroları, resmî kurumlardan ruhsat almakta ve sadece geçici istihdam pazarında faaliyet gösterebilmektedir. Geçici işler, esas olarak aynı işi yapan sürekli işçilerle ücret ve sosyal haklar bakımından eşit muamele görmektedir. Belçika’da federal yapı, bu hizmetlere daha da karmaşık bir özellik getirmiştir (Ekin, 2001:110).

Belçika’da işgücü piyasasında hizmet sunan tüm özel istihdam ajansları için mevzuat mevcuttur. Yabancı iş bulma büroları, tüzel kişiler ve dernekler içinde mevzuatta düzenlemeler yer almaktadır (Chaidron,2004:20). Bunlar arasında geçici iş büroları ile ilgili mevzuat en kısıtlayıcı olandır. İş bulma bürolarının genel merkezi Belçika'da olmasa bile, Belçika işgücü piyasasında aktif olmak için ruhsat sahibi olmaları gerekir. Başvuru prosedürleri ise bölgesel düzeyde düzenlenmektedir. Kurumunu yetkinliği, çözülebilirliğini ve mali ve sosyal hukuka uygunluğunu değerlendirmek için birden fazla sertifikaya sahip olması gereklidir. İşletmenin yöneticileri ve işveren vekilleri özgeçmişlerini ve sertifikalarını belirtmelidir. Tüzel kişilerin ana sözleşmesi ve tüzükleri olmalıdır. Geçici iş büroları, potansiyel çalışanların kişisel verilerini elektronik veri dosyasında toplamak isterlerse, Gizlilik Komisyonuna kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Ayrıca borcu olmadığına, ceza ve çıkarlarının olmadığını gösteren vergi sertifikasını bildirmesi gereklidir. Benzer bir sertifika Sosyal Güvenlik Ofisine dahil edilmelidir. Flemen bölgesinde gerekli tüm koşullar sağlanmış ise lisans kalıcıdır. Geçici çalışma kurumlarına verildikten sonra, lisansı kullanma süresi dokuz aydır (ajansın karar aldığı günden başlayarak). Brüksel bölgesinde ve Valon bölgesinde, 2 yıl için geçerli olan lisans başvurusunda süre bitince tekrardan başvuruda bulunmaları gerekir. Geçici iş bulma bürosu yeni lisans başvurusunu mevcut çalışma lisansının bitimine en erken 6 ay kala en geç 3 ay kala yapmalıdır. Daha sonra bu bürolar kalıcı lisans alırlar. Yine de Belçika işgücü piyasasında faaliyet gösteren tüm özel istihdam ajansları, çalışanları, iş arayanları ve müşterileri korumak isteyen ancak aynı zamanda sektördeki haksız rekabeti önlemeye yönelik bir dizi düzenlemeye uymak zorundadır. Tüm özel iş bulma kurumlarının “iyi niyetli” bir karaktere sahip olmaları gerekir (yani düzenlemelere uymaları, finansal olarak sağlam olmaları, sabıka kayıtlarının olmaması ve kalite standartlarına uymaları gerekir). Bunun yanında bu büroların hem mali hem de sosyal mevzuata saygı göstermeleri, çalışanların ve iş arayanların korunması ve gizlilik mevzuatına saygı duyması gerekir. Bu bürolar kayıtlı olmayan kurumlarla çalışamazlar. Bu bürolar özellikle istihdam faaliyetlerinin sağlandığı bölgenin dilini kullanmak zorundadır (Eichorst vd.,2013:65).

Belçika’da mevzuattaki birçok düzenleme iş arayanların korunmasını garanti altına almak istemektedir. Bürolar işçiden kayıt ücreti talep etmeyebilir. Ancak çalışanlara ve iş arayanlara saygılı bir şekilde yaklaşmalılar ve ayrımcılık yapmamalıdır. Bunun yanında gizlilik kurallarına uymak zorundadırlar (Bosmans,2016:3). İşçinin tıbbi kayıtları ancak, bir adayın bir iş teklifinin işlevsel gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığına karar vermek için gerekli olduğunda ve iş arayanların boş pozisyonlar hakkında tam olarak bilgilendirilmeleri gerektiğinde elde edilebilir. Ayrıca, işveren firma ve işçi, test sonuçları gibi kayıtlarını içeren veri tabanının incelenmesini talep etme hakkına sahiptir. Bununla

ilgili tarafların talebi üzerine ajans, atamayı tamamladıktan sonra dosyalarının bir kopyasını sağlamak zorundadır. Bu genel düzenlemelere ek olarak, geçici iş ajansları, örneğin dış dünyayla(endüstri-sektör) iletişimdeki lisans numarasından açıkça bahseden bir dizi özel yükümlülüğe uymak zorundadır. Mülakatlarda yapılan testlerin kişisel sonuçları temin edilmekle birlikte bu süreçte kullanılan yöntem belgelendirilmek zorunda değildir. Son olarak, istihdam büroları kötü piyasa koşulları veya ekonomik şartlar nedeniyle iş eksikliğinden dolayı iş sözleşmesinin grev, lokavt veya durdurulması durumunda büro aracılığı ile işe girebilecek işçilere teklifte bulunamazlar (ILO,2016:60).

Belçika'da hem aktif hem de pasif kontrol mekanizması mevcuttur. Brüksel ve Valon bölgesinde denetleme, esas olarak, kurumların lisans, tescil ve yıllık faaliyet raporları ile ilgili olarak sunduğu formların kontrol edilmesiyle ilgilidir. Flaman bölgesinde, yalnızca geçici iş büroları lisansı ile ilgili formlar kontrol edilebilir, çünkü özel iş büroları diğer belgeleri vermek zorunda değildir. Bölgesel denetçiler genellikle yeni kurumları kontrol eder. Diğer şeylerin yanı sıra, açık işlerin ve maaşların düzenlemelere uygun olup olmadığını doğrularlar. Bu tür yapılan aktif kontrol, pasif kontrolü de şikâyet mekanizmaları aracılığıyla tamamlar. Bölgesel çalışma bakanlıklarından görevlendirilen müfettişler özel iş bulma kurumlarının düzenlemelere uymalarını izler. Yerel soruşturmalar yapmaya ve ilgili kişileri sorgulamaya yetkilidirler. Müfettişler belgeleri izler, uyarılar yapar ve istihdam görevlilerinin yönetmeliklere uymaları için son bir tarih belirler. İhlal durumunda, yetkililere yaptırım uygulamalarını önerebilirler. Geçici iş bürolarını yasal statülerini alarak cezalandırılabilirler. Bölgesel teftiş komisyonu iş bulma bürosu özel iş bulma kurumuna ilişkin uygulama emirlerini çiğnediğinde, artık kayıt şartlarını yerine getirmediğinde, lisans veyahut da sicil yanlış (eksik) ifadelere dayanarak verilmişse ya da ajanstan sorumlu kişiler cezai mahkûmiyet alırsa, kayıt ruhsatını geri alabilir. Alternatif olarak, bakanlık geçici bir iş ajansı lisansını değiştirebilir, böylece ajans artık meşru olmak şartını yerine getirmezse, yalnızca altı ay boyunca lisansı geçerli olur. Bu süre zarfında geçici iş ajansı düzenlemelere uygun olduğunu kanıtlamalıdır. Ek olarak, yönetmeliklere aykırı olan özel iş bulma kurumlarına idari para cezaları ya da hapis cezası uygulanabilir. İdari para cezaları, mahkemeye gelmesinin yerine yasal işlemlerle baş etmenin alternatif bir yoludur. Bazı durumlarda, geçici bir iş kurumu ile büro işçisi arasındaki sözleşmenin, büro işçisi ile işveren firma arasındaki açık uçlu bir sözleşme ile kanunen feshedilmesi ve değiştirilmesi mümkündür. Bu, örneğin, büro işçileri geçersiz bir sebep nedeniyle kullanıldığında ya da işveren firmaları büro işçisini istihdam etmeye devam ettiğinde, geçici iş ajansı büro işçisini işveren firmasındaki grev veya lokavt nedeniyle geri çağırıldığında meydana gelir (Eichorst vd.,2013:65-66).

2.4.7.Polonya

Polonya'da istihdam kuruluşlarının faaliyetlerini yöneten temelde dört ana düzenleme vardır. Bu düzenlemeler Polonya'ya yasadışı göçmenleri de kapsamaktadır (Coe,2008:1394). Bunlardan birisi olan 20 Nisan 2004 tarihli İstihdam Teşviki ve İşgücü Piyasası Kurumları Kanunu, diğer kurumların yanı sıra iş bulma kurumları gibi işgücü piyasası kurumlarını da listelemektedir (Bölüm 3, Madde 6). Kanun, iş bulma kurumlarının türlerini tanımlar ve bunların faaliyet alanlarını, sorumluluklarını, haklarını ve görevlerini

belirtmiştir. İstihdam ajansları, işe yerleştirme ajansları, yurtdışındaki bireyleri yabancı işverenler için yurtdışına yerleştiren kuruluşlar gibi iş bulma bürosu gibi faaliyet gösteren kuruluşların sicilinde listelenen kuruluşlardır. İstihdam ajansları, mesleki danışmanlık, kişisel danışmanlık ve geçici çalışma alanında hizmet veren ve hem yurtiçi hem de yurtdışındaki adaylar için mevcut iş ilanlarını arayan, hizmet veren özel (kamu dışı) organizasyon birimleridir. Kamu istihdam hizmetlerine ek olarak dört tür özel iş bulma kurumu vardır. İstihdam Teşvik ve İşgücü Piyasası Kurumları Kanunu, verilen türlerin her biri tarafından üstlenilen faaliyetleri de şu şekilde belirtmiştir:

İşe yerleştirme kurumu, yurtdışında çalışmak üzere kişileri gönderen kurumları içeren bir yerleştirme (işe alım) kurumu, iş arayanları uygun iş bulmalarına veya başka herhangi bir ücretli iş bulmalarına destek vermeye, işverenleri belirli seviyedeki ve profesyonel niteliklere sahip kişileri bulmalarına desteklemeye odaklanır; mevcut iş tekliflerini almak ve bunları ana hatlarıyla sunmak, iş teklifi yayınlandığında işverenlere adaylar hakkında bilgi vermek, iş arayanlar ve işverenler arasındaki bağlantıyı sağlamak ve örgütlemek ve iş arayanları yurtdışında çalışmaya göndermek amacıyla faaliyet gösterir (Feldmann,2004:303-306).

Kişisel bir danışma kurumu, çeşitli iş yerlerinde istihdam analizleri yapmak, belirli bir yerde ve pozisyonda çalışmak için vazgeçilmez nitelikler, yatkınlıklar ve diğer özellikleri tanımlamakla sorumludur; iş ilanları için aday edinme kaynaklarını ve yöntemlerini belirtmek ve beklenen nitelikler ve yatkınlıklar açısından adayları incelemekle ilgilenir.

Bir meslek danışmanlığı ise, bireylerin mesleği seçmelerine ve verilen kişiye uygun iş yerlerine yardım etmekte, örneğin; meslekler, işgücü piyasası, eğitim ve öğretim olanakları ile ilgili ve aktif iş aramayı desteklemek için grupla psikolojik danışma ve aktivasyon kursları başlatmak, düzenlemek ve yürütmek; İşverenlere, işe alınacak adayların seçimi ve gerekli bilgi ve danışmanlık hizmetleri verilmesi ile ilgilenir.

Son olarak, **geçici iş acentaları**, geçici personel istihdam etmek ve 2 Temmuz 2004 tarihli İş Yapma Özgürlüğü Yasası'nda belirtilen düzenlemeleri dikkate alarak geçici olarak çalışmaya yönlendirmek suretiyle tanımlanmaktadır (Employment Promotion and Labour Market Institutions Act, 2004, Bölüm 6, Madde18).

Bahsedilen dört iş bulma kurum türünün tamamı, ekonomik faaliyetin özel bir durumu olarak kabul edilir. Bu, girişimcilerin, yukarıda belirtilen dört türden biri veya tamamı olsun, faaliyetlerini ve hizmetlerini belirtmek ve sunulan bildirgeye dayanarak kaydolmak zorunda oldukları anlamına gelmektedir. Elektronik ortamda düzenlenen sicil, kayıt onaylandıktan sonra girişimci bir sertifika alır. Ancak, yabancı işverenlerle çalışmak için yurtdışında kendi çalışanlarını göndermek ve dil ve öğretim programları gibi belirli değiş tokuşlar yapmak gibi bazı hizmetlerin kaydedilmesine gerek yoktur. Kayıt işlemi, bazıları için bürokratik olarak algılanabilir (Grześ,2014:141-144) Potansiyel kurum bir dizi zorunlu bilgi sağlamalı ve bildirimini doldurmalı ve sunmalıdır. Sertifika verilmesi durumunda süreç olumsuz ya da olumlu bir kararla sona erer. Başvuru ücreti 200 Polonya zlotisidir ve kayıt talebi ret edilse bile iade edilmez. Sertifika, geçici iş ajansının adı, adresi, adresi ve kayıt numarası gibi bilgileri içerir ve değişiklikler gerçekleştiğinde güncellenir. İstihdam hizmeti veren uluslararası girişimciler kayıt yaptırmak zorunda değildir, ancak faaliyetlerine

başlamadan önce faaliyetin gerçekleştiği bölgedeki kuruma bunu bildirilmelidir. Sağlanan bilgiler, menşe ülkesi, girişimcinin markası ve hizmetlerin Polonya'da verileceği bölge ve saat gibi bilgileri içermelidir. Görüşmelerde sunulan ve veri tabanında saklanan bilgilerin kalitesi konusunda endişeler dile getirilmelidir. Şu anda depozito ile ilgili yasal gereklilikler veya başlangıç sermayesi gerekliliği bulunmamaktadır. 2005 yılına kadar asgari başlangıç sermayesi geçici iş ajansları için 50.000 PLN'dir. (Polonya Zlotisi) Bu teminat, taşeron işçilerine olan borçlara karşı bir koruma görevi görür. Geçici bir iş acentesi olarak hizmet vermeye istekli herhangi bir kuruluş, sosyal güvenlik ödemeleri, sağlık sigortası ödemeleri eksiksiz olmalı, sabıka kaydı olmamalı ve tasfiye veya iflas durumunda olmamalıdır. Potansiyel geçici iş kurumu, hizmetlerin verildiği ve gizliliğin sağlandığı bir ofise sahip olmalı, geçici bir iş kurumu gibi davranacak temel teknik altyapıya ve kalifiye personele sahip olmalıdır. Mesleki nitelikler ajansın türüne bağlıdır. Yalnızca bazı iş acentesi türlerinden belirli niteliklere sahip müşteri hizmet personeli kullanması beklenir. Uygun kriterler yasada belirlenmiştir. Geçici iş acentesi profesyonel nitelik gerektirmez, ancak müşterilere hizmet vermek için en az ortaokul eğitimi almak zorundadırlar. Bununla birlikte hem mesleki danışmanlık hem de kişisel danışmanlık ajansları için, kişisel meslek danışmanlığı için müfredatın mesleki veya kişisel danışmanlık üzerine bir kurs içerdiği veya en az bir yıllık mesleki çalışma tecrübesine sahip çalışanları çalıştırması gereken yüksek öğrenim (üniversite) derecesine sahip personeli istihdam etmek zorundadır. İşverenler bazen bu niteliklere sahip birini yarı zamanlı olarak istihdam ederek, kriterleri yerine getirerek ancak bu daha pahalı olan işçileri tam zamanlı olarak kiralamak zorunda kalmayarak bu durumdan kaçmaya çalışırlar (Eichorst vd.,2013:72).

Tüm özel istihdam ajanslarının belirli raporlama gereksinimleri vardır (Churski, 2002:12). Gerçekleştirilen faaliyet türüne bakılmaksızın, 31 Ocak tarihine kadar her yıl listelenen bir veya birkaç geçici iş ajanslarının, Marshall Ofisine gönderilen faaliyetleri hakkındaki yıllık raporlarını sunmaları gerekmektedir. Raporda, iş bulan kişi sayısı, ajans hizmetlerini kullanan işveren ve iş arayan sayısı (danışmanlık ve rehberlik) ve ajans tarafından yönetilen geçici ajans çalışmalarındaki insan sayısı yer almalıdır (Bukowski,2008:45-47). Buna dayanarak, her yıl 31 Mart'a kadar Marshall Ofisi veya onun adına bir kamu kurumu, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na gönderilen bölgedeki iş bulma kurumları hakkında ortak bilgiler hazırlamakla yükümlüdür. Raporda kayıtlı kurumlar, denetimler ve kontroller ile uluslararası girişimciler hakkında çeşitli istatistikler bulunmalıdır. Raporlama planı, görüşülen kurumlar tarafından bürokratik görevleri yerine getirmede etkili bir araç olarak görülmektedir. Bu şartlara uygunluk beklenir. Kamu istihdam hizmetleri tarafından belirtildiği gibi, bekleyen tüm raporların sunulmasını sağlamak için ajanslara iki aylık bir süre verilir. Bu yapılmazsa talep geçici iş ajansını çalıştıran girişimciye gönderilir. Belli bir boşluk gibi görünen tescil makamları tarafından izlemenin başka bir yolu yoktur. Aslında yetkililer usulsüzlüklerden haberdar edilmediği sürece hiçbir yasal işlem başlatılamaz. Raporlamada veya aşağıdaki düzenlemelerde uyumluluk ihlali cezalandırılabilir. Üst üste iki yıl boyunca rapor gönderilmemesi, takip eden üç yıl için geçici iş ajansı hizmetleri sağlanmasının yasaklanmasına neden olabilir (ILO,2008:88,95).

Ulusal İş Teftişi veya Marshall, kontrol aracı olarak hareket eder. Planlı veya yerinde kontrolleri devam ettirebilir. Usulsüzlükler (bir şikâyetle bulunmak suretiyle) hakkında

bilgilendirildikten sonra, teftiş yerinde kontroller yapar. Kontroller, Marshall adına hareket eden kuruluş tarafından da yapılabilir. Böyle bir usulsüzlük teyit edilirse, Teftiş bildirir ve mahkemeye bir hareket iletir. Kontrol yöntemi, kurumun faaliyet alanlarına bağlıdır. En karmaşık prosedürler, tüm bilgilerin doğru şekilde doğrulandığından emin olmak için hem ajansta hem de kullanıcı firmasında yapılması gereken geçici iş ajanslarında karşılaşılmaktadır. İstihdam Teşvik Kanunu ve İşgücü Piyasası Kurumları ile uyumsuzluktan kaynaklanan para cezalarına ilişkin genel kurallar, 5.000 PLN para cezasının sınırını belirlemiştir. Ancak, Ajans çalışanlarının İstihdamı Yasası, geçici iş acenteleri için 30.000 PLN'ye kadar daha yüksek bir ceza limiti koymaktadır. Ancak, Ajans çalışanlarının İstihdamı Yasası, geçici iş acenteleri için 30.000 PLN'ye kadar daha yüksek bir ceza limiti koymaktadır (Eichorst vd.,2013:73).

2.4.8.Japonya

Ekonomik gelişmenin yavaş olması, istihdam artışının beklenen düzeyde olmaması, yasal değişiklikler ve “çekirdek” çalışanların korunmasına yönelik kurumsal insan kaynakları uygulamalarının birleşimi Japon iş gücü piyasasını büyük ölçüde değiştirdi (Shire,2002:22,23). Bu durum Japonya'daki işçi gönderme firmaları adı verilen özel istihdam kuruluşlarının yararına oldu. Japonya şu anda dünyadaki en büyük iş bulma kurumu pazarları arasında yer almaktadır. (ILO, 2011:56). Japonya’da hükümet ve iş hayatı, dağıtım, ulaşım, finans ve refah hizmetleri, çalışma hayatı ve istihdam olmak üzere bir çok alanda “kuralsızlaştırma” politikaları ile uygulamaya çalışmaktadır. Böyle bir yola gidilmesinin arkasında yatan sebep Japon ekonomisinin karşılaştığı ciddi sorunları çözme isteğidir (Ekin,2001:117).

Dünyada çok az sayıda işgücü piyasası, son 20 yılda Japon işgücü piyasasının yaşadığı gibi bir dönüşüm geçirmiştir (Kuroki,2012:4-5). 1991 yılına kadar, Japonya’nın yüksek ekonomik gelişmesi ve düşük işsizliği, dünya çapında ön plana çıkmasına neden olmuştur. 1991'den sonra her şey değişti; Birkaç pahalı teşvik paketine rağmen, ekonomi ve istihdam yaratılması, baloncuk patlamasından bu yana derin bir hayal kırıklığı yarattı. 1991'den sonra her şey değişti; birkaç pahalı teşvik paketine rağmen, ekonomi ve istihdam yaratılması genel olarak hayal kırıklığı ile sonuçlandı (Shire,2002:22,23). Tarihsel olarak ekonomi düşük oranlarda büyümekte ve böylece her yıl yalnızca düşük sayıda iş yaratıyor. Bu nedenle işsizlik oranı arttı (1992’de yüzde 2,1’den düşüktü) ve güvencesiz işlere sahip kişilerin sayısı da arttı. Bunlar Japon işgücü piyasasını değiştiren temel faktör olsa da bu gelişmeler yanında birtakım etkenler de bu değişimde etkili olmuştur. Özel iş bulma bürolarının sayısındaki artış ve çalışanların sayısındaki artış bir başka etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç Japonların iş olanakları son yirmi yılda önemli ölçüde değişti. İşsizlik 15-19 yaşları arasında (2008’de yüzde 8) ve 20–24 yaşları arasında (yüzde 7,1’lik oran 2008 genelindeki yüzde 4’lük oranla karşılaştırıldığında) yüksektir. Bu, işletmelerin yavaş ekonomik büyüme nedeniyle yeni personel alımı konusundaki isteksizliğinin bir sonucudur. Ancak bu sadece bir faktördür. Bunun dışında diğer iki faktörde rol oynar. İlk olarak, Japonya’nın nüfusu hızlı bir şekilde yaşlanıyor (aslında dünyanın en hızlı oranıyla). Diğer ülkelerde olduğu gibi, Japon Hükümeti de yasal emeklilik yaşını yükseltiyor ve çalışanları daha sonra emekli olmaya teşvik ediyor. İkincisi,

Japonya'da çekirdek işçilerin ihtiyaç fazlası hale gelmesidir. Sonuç olarak çekirdek işgücü dışında kalan özellikle kadınlar, yaşlılar ve gençlerin istihdamı orantısız bir şekilde azalmıştır (ILO, 2011:56).

Çekirdek işgücünü büyük bir çoğunluğunu oluşturan erkek çalışanlar, işverenlerine sadakat karşılığında yüksek maaşlar almaktadırlar ve cömert emekli maaşlarının da dahil olduğu iyi sosyal yardımlardan faydalanmaktadır. Firmalar çekirdek işgücünün işten çıkarmalarının moral kaybına neden olabileceğine, geride kalan işçiler arasında verimlilik düşüşüne yol açabileceğine ve firmanın gelecekte yeni işçiler istihdam etme kabiliyetini azaltabileceğine inanmaktadır. Bu nedenle çekirdek işgücünün sadakat ve esnekliğine değer vermektedir. Bunun yerine, işletmeler ikramiyeleri kısararak, fazla mesaiyi azaltarak, temel ücretleri kısıtlayarak, çalışanları iştiraklere göndererek, performansa dayalı bir ücret olarak ve yaşlı işçileri emekliliğe zorlayarak işgücü maliyetlerini düşürüyor. Bunun yanında yeni işe alımları kısıtlar ve standart dışı işgücünü artışına giderler. Yeni işe girenlerin sayısı 1990'ların başlarından bu yana çarpıcı bir şekilde azaldı. Resmi istatistiklere göre, Mart 1992'de, işletmeler 1.670.000 yeni [lise] mezunu işe almak istedi; Mart 2003'e kadar bu sayı 220.000'e düştü, ancak 2006'da 290.000 oldu. Gençler şimdi sürekli çalışanlar arasında yeterince temsil edilmiyor. Japon şirketler işgücünde hızlı bir yaşlanma yaşıyorlar. Osawa ya göre "Şu anda, yüksek oranda artan küresel rekabet karşısında maliyetleri düşürüp verimliliği arttırmanın gerekli olduğu bir zamanda şu anda daha yaşlı, yüksek ücretli, ancak daha az üretken işçilere sahip iş gücü var." (Osawa, 2004:96-108).

Japonya nispeten zayıf gelişmiş bir ikincil işgücü piyasasına sahiptir. İstihdam fırsatları genellikle yeni mezunlara yoğunlaşıyor ve bu fırsatlar yaşla birlikte azalıyor (Shikata,2012:65-68). Sonuç olarak, mezuniyetten hemen sonraki dönem, genç bir insanın hayatının geri kalanı için uygun bir iş bulması için gereken en büyük fırsattır. İş arayan mezunların sayısının 1990'lı yılların başından bu yana azaldığı göz önüne alındığında da dikkat çekicidir. Normal şartlar altında bu, işçi kıtlığına yol açmalıydı, ancak gerçek şu ki, yeni mezunlara olan talebin arzın daha hızlı azalması bu duruma sebep oldu (Houseman, 1995:11-13). Sonuç olarak, kurumlar dahil olmak üzere normal kanalların dışında iş arayan gençlerin oranı zamanla artmıştır. Firmalara gönderilen çalışan sayısındaki artış, düzenli olmayan istihdamdaki genişleme çerçevesinde görülmelidir. Bununla birlikte gönderilen işçilerin sayısındaki artış özellikle hızlı olarak gerçekleşmiştir. 2009 da Japonya'da küresel gelirlerin %24'ünü, (ABD'de %22, İngiltere'de %12, Fransa'da %8) temsil etmektedir. Özel istihdam bürolarının sayısı ise Japonya'da 20.000 (İngiltere 11.500, (Birleşik krallık), Almanya 9,078, ABD 3,604) dir. Japonya'da özel istihdam bürosu şubesi sayısı 83,808 iken bu sayı ABD de 20000, Birleşik krallık da 17.000'dir. Bu kurular Japonya'da 185.000 personeli bünyesinde istihdam etmiştir. (Brezilya'da 169,635, ABD'de 120000, Birleşik Krallıkta 108.833). Yalnızca özel istihdam bürosu tarafından istihdam edile işçi sayısı Japonya da 1.098.191(tam zamanlı çalışanlara eş değeri), ABD de ise bu sayı 2.010.000dur. Japonya'da özel istihdam büroları sektörünün hızlı şekilde büyümesi hayli etkileyici olmuştur. Ajans işçileri sayısı 1998-2008 arası döneminde ABD de sabit kalırken, Birleşik Krallıkta %50 artmış, Japonya'da ise dört katına çıkmıştır. Büroların piyasaya giriş oranı 1998 de %0,5 iken 2008'de ABD ve Avrupa ortalamalarını geride bırakarak %2,2 ye

yükselmiştir. Büro çalışmalarındaki büyüme, yavaş ekonomik büyüme, şirketlerin başa çıkma stratejileri, artan emeklilik yaşı, işgücünde kalan yaşlı işçiler ve ajansların faaliyetlerinin kapsamını kısıtlayan kuralların kademeli olarak kaldırılmasından dolayı işgücü piyasasında daha geniş değişikliklerinin meydana gelmesine sebep olmuştur (Kosugi,2008:16).

Tablo 4. Japonya'daki Özel İstihdam Bürolarının Serbestleşmesinin Tarihsel Gelişimi

1947 İş Güvenliği Kanunu, kamu istihdam ajansları kurar ve özel işe yerleştirme hizmetlerini yasaklar.
1986 İşçi Gönderim Yasası, geçici personel firmalarının, büro işleri ve sekreterlik çalışmalarından çevirmenlere, yazılım uzmanlarına ve yayıncılara kadar 13 (daha sonra 16'ya kadar) meslekte ("olumlu liste") arbuluculuk yapmasını sağlar. Maksimum gönderim süresi başlangıçta 9 ay olarak belirlenir (daha sonra 12 aya kadar uzatılır).
1996 İşçi Gönderim Yasası, olumlu listeyi 16'dan 26'ya çıkararak için revize etti.
1997–99 İşçi Gönderim Yasası ayrıca "pozitif" den "negatif" bir listeye geçiş yapmak üzere değiştirildi. Burada hariç tutulan kategorilerin en önemlisi imalattır. Özel iş bulma kurumları artık bir yıldan daha az bir işe sahip yeni mezunlar hariç tüm beyaz yakalı işçileri yerleştirebilir. (Bu kısıtlama daha sonra kaldırılmıştır). Kuruluş şartları ve lisans yenileme işlemi basitleştirilmiştir. Mesleğe bağlı olarak, azami sevk süresi üç yıla çıkarılmıştır.
2004–07 İmalatta geçici personel çalışmasına izin verilir ve belirli durumlarda tıbbi hizmetlerde de izin verilir. Tüm meslekler için gönderim şartları üç yıla çıkarıldı.

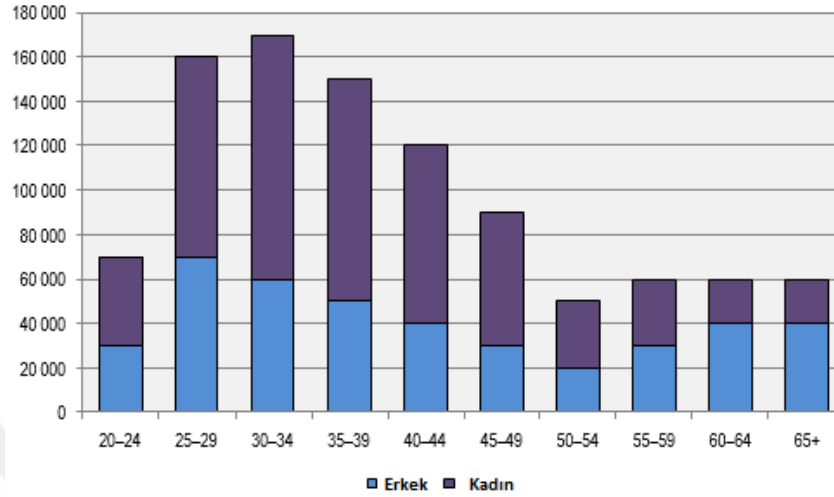
Kaynak: Transforming the Japanese labour market: Deregulation and the rise of temporary staffing, GOTSU Working Paper 11, 2009; A.B. Keizer: Changes in Japanese employment practices: Beyond the Japanese model (Routledge, London, 2010).

Tablo incelendiğinde Japonya'da son 20 yılda özel istihdam büroları tarafından yerleştirilen işçi sayısının artmasında yasal değişikliklerin önemli bir rolü vardır. Daha önce özel istihdam büroları 1947 de çıkarılan İşçi Gönderme Yasası ile yasaklanmıştı. İlk başta, birkaç meslekte sınırlı süreli yerleşimler için aracılığa izin verildi, ancak bu kısıtlamalar aşamalı olarak kaldırıldı. 1999'da negatif bir listeye geçiş ve 2004'te imalat sektöründe faaliyet göstermesi özel istihdam bürolarının faaliyetleri için önemli kilometre taşlarını oluşturdu. 2007 yılında sektörel olarak büro işleri (yüzde 37) ve imalat ve inşaat (yüzde 40), oranında özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi istihdam ediliyordu. Bununla birlikte, yasal değişiklikler bu iki meslek grubunun geniş çapta farklı yörüngelerini açıklamakta uzun bir yol kat etmiştir. 1997 yılında özel istihdam büroları ile istihdam edilen işçi sayısı, imalatta aracılık yasallaştırılmadan önce, büro işleri toplamın yüzde 70'ini oluşturuyordu. On yıl sonra ve sekreterlik hizmetlerinde çalışan özel istihdam bürosu işçilerinin sayısı üç kat fazla olmasına rağmen, üretim (ve inşaat) en büyük kategori haline geldi. Genel olarak gönderilen işçilerinin sayısındaki hızlı artış, çoğunlukla artan üretim (ve inşaat) özel istihdam bürosu işçileri sayısından kaynaklanmaktadır.

Geçici istihdam büroları insanları iki tür düzenleme kapsamında istihdam etmektedir. Çoğu yalnızca personel bürolarına kayıtlıdır ve yalnızca bir müşteriye gönderildiğinde iş sözleşmesi imzalanır; genellikle vasıfsız kadınlardan oluşan bu kesim idari işler ve satış işlerinde kullanılırlar (Goka,2004:112-115) Bununla birlikte, bazı çalışanlar personel ajansı

tarafından daimî olarak çalışmaktadır. Genellikle erkek yazılım uzmanları, sıklıkla yazılım geliştirme veya bilgi teknolojisi alanında istihdam edilirler (ILO, 2011:60).

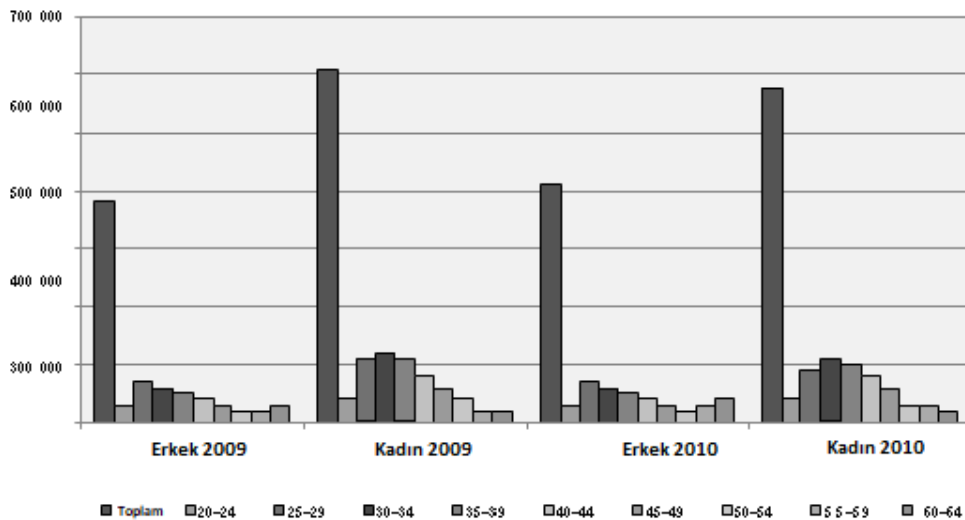
Grafik 3. İstihdam ve İşçi Aracılığı Hizmetlerinde Çalışanların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı, Japonya, 2010 (Bin)



Kaynak: Ministry of Health, Labour and Welfare: *General survey on dispatched workers* (Tokyo, Japan, 2008), table 11, Employed persons by age, industry.

Grafik 3’de belirtildiği gibi, 2010 yılı için Japon verilerinde kaydedilen istihdamdaki 980.000 çalışan ve çalışan gönderme hizmetleri arasında kadınlar yüzde 60’ı oluşturdu ve 55 yaşın altındaki tüm yaş gruplarında çoğunlukta idi. Çoğu personel 25-49 yaş aralığında yoğunlaşmıştır. Aynı durum, 2009 yılında da geçerliydi, ancak rakam 19, kadın sayısındaki düşüşte erkeklerin arttığını gösteriyor.

Grafik 4. İstihdam ve İşçi Gönderme Hizmetleri, Japonya, 2009–10 (Bin)



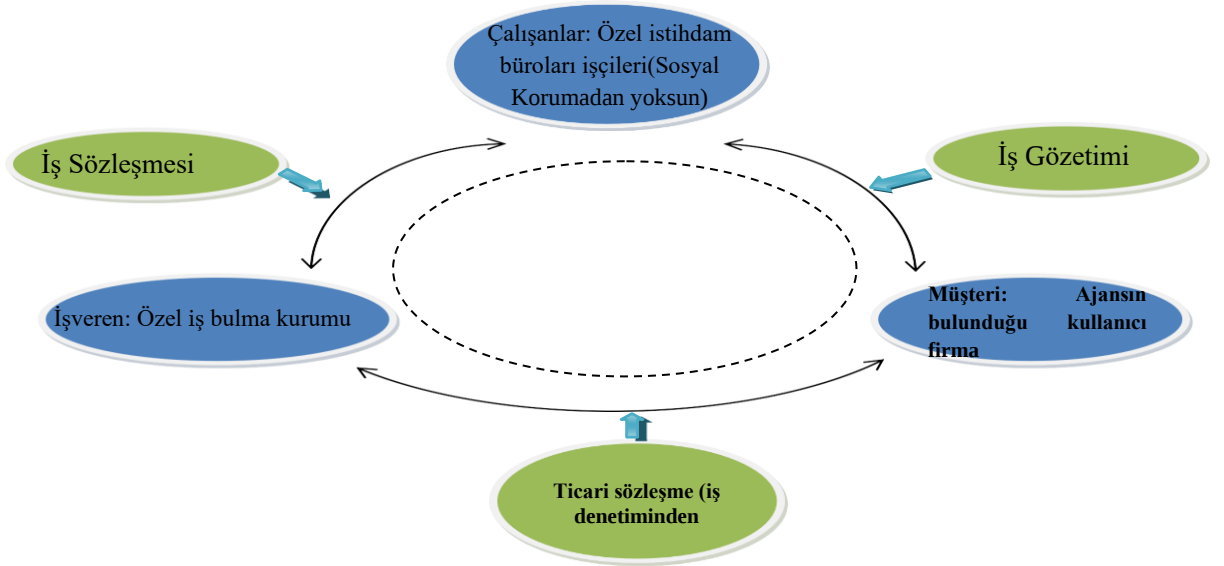
Kaynak: Ministry of Health, Labour and Welfare: *General survey on dispatched workers* (Tokyo, Japan, 2008), table 11, Employed persons by age, industry.

2.4.9.Çin

Reform ve Açılışından bu yana 35 yıl içinde Çin’in iş ve istihdam kanunlarında muazzam bir değişiklik oldu. 1980’lerin başından önce, neredeyse tüm işler idari bir büro aracılığıyla

vatandaşlara tahsis edildi. Çalışanlar işverenini seçemedi veya işlerini sonlandıramadı. Ayrıca, yönetmeliklerde, çalışanın tüm çalışma yaşamları boyunca aynı işveren için çalışacağına dair bir görüş söz konusuydu. Bu dönemdeki şirketler, yalnızca çalışanları ağır şekilde kötüye kullanma nedeniyle sona erdirebiliyordu (Huang, 2017:4-5). Bu tür işgücü piyasası ve sosyal güvenlik ağı, Demir Pirinç Kase Modeli olarak adlandırılmıştır, çünkü devlet veya toplu işletmeler, iş güvenliğini garanti etmiş ve çalışanların işletmelerin yararına fazla kaygı duymadan fayda sağladığını garanti etmiştir. 1980'lerin başında hükümet, devlet / kolektif işletmelerdeki düşük üretkenlikle ilgilenmeye çalışan Demir Pirinç Kase modelini kısa vadeli iş sözleşmeleri ile değiştirmeye çalışan bir sözleşme sistemi başlattı. Bu reform İş Reformu olarak bilinir. İlk başta, kamu kurumları(şirketleri) bu eğilime karşı koydular ve hükümet ancak minimal reformlarda başarılı oldu. 1994 tarihli İş Kanunu işgücü piyasasını serbestleştirdi. İş Kanunu, ekonomik reformlarla birleştiğinde, devlet / kolektif işletmelerde 40 milyondan fazla iş kaybına neden oldu. Yukarıdaki reformların bir sonucu olarak, yaşam boyu istihdam modeli yerini iş sözleşmelerine bırakmıştır. Böylece Çin, geçici istihdam bürosu istihdamının ortaya çıkmasına tanık olmuştur. İstihdam bürosu ile işçi kullanımı konusunda farklı görüşler vardır. Örneğin bazı işçi örgütleri geçici işçi çalışmasına karşı çıkmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, taşeron işçiliğinin, sendika üyeliğini, toplu iş sözleşmesini, iş düzenlemesini ve dolayısıyla iş koşullarını parçalamak ve zayıflatmak amacıyla doğrudan iş ilişkilerinden ziyade üçgeni desteklemek için işverenlerin açık bir stratejisinin bir parçası olduğu görüşünü dile getirdi. İşveren tarafı ise özel istihdam büroları ile sektörün daha düzenlenmesine yol açan tedbirlere(yasalara) karşı çıkmaktadır. (Gengua, 2014:11-13).

Şekil 6. Özel İstihdam Büroları, Kullanıcı İşletmeleri ve İşçiler Arasındaki İlişki



Kaynak: Gengua, 2014:13.

Şekil 6, kurumlar, çalışanlar ve kullanıcı işletmeleri arasındaki üçlü ilişkiyi göstermektedir, ayrıca hem iş teftişi hem de sosyal korumadan yoksun bir döngüyü açıklamaktadır. Çin'de, İş Sözleşme Kanunu'nun uygulanmasına destek veren kapsamlı iş güvenliği önlemleri ile, işverenler hala bu düzenlemeleri aşmaya çalışıyorlar. Özel istihdam acentalarının işçi

topladığı ve fabrikalara gerektiğinde geçici personel olarak işçi gönderdiği bir fenomen ortaya çıktı. Dolayısıyla, gönderilen işçilere genellikle aynı işleri yapan sözleşmeli işçilerden daha az ücret verilmekteydi. Gönderilen işçiler firmalarda gerekmediğinde, işe alım ajanslarına kolayca geri dönebilirler. 2008 yılında İş Sözleşmesinin uygulanmasından bu yana, gönderilen emeğin artan kullanımı, Çin'in sanayi ilişkilerinde göze çarpan bir özellik olarak ortaya çıkan tartışmalı bir konu haline geldi. ACFTU'ya göre, 2011'de Çin'deki toplam 300 milyon kentsel çalışanın yaklaşık 60 milyonu işçi gönderme çalışanıydı. İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alınan resmi rakamlara göre firmalara gönderile işçi sayısı 27 milyondur. Küresel mali kriz ve İş Sözleşmesinin 2008 yılında uygulanmasından bu yana, birçok firma artan ücretler sonrasında işgücü maliyetlerini düşürmek ve işe alım ajanslarına işçi kiralamak için çaba sarf etti. Özel istihdam ajansı endüstrisindeki küresel büyüme, işgücü piyasası düzenlemelerinin kaldırılması, işletmelerin dış kaynak kullanımı, dışa dönük faaliyet ve bilgi teknolojisi ve kullanıcı işletmeleri tarafından esnek işgücü kullanımının artmasıyla kolaylaştırılmıştır. Ayrıca insanların daha esnek bir iş-yaşam dengesi bulma yönündeki değişen tutumlarından da kaynaklanmaktadır. Liu Xukai (2012), iş ajansı endüstrisi konusundaki analizinde “acente endüstrisi şu anda canlanıyor ve Çin'de yaklaşık 30.000 özel işçi gönderme firması” olduğunu belirtiyor. Büyük ajanslar pazarlama, satın alma, işe alım ve arka ofis operasyonlarında önemli ölçek ekonomilerinden yararlanır. Birçok küçük kurum belirli endüstriler için işe alım konusunda uzmanlaşırken, diğerleri müşteriler için personel eğitimi gibi hizmetler sunmaktadır. Farklı ülkelerdeki özel iş bulma kurumu sektörünün büyümesi, ulusal işgücü piyasası düzenlemelerinin (“sıkı” dan “liberal” e kadar) gücünden, faaliyet gösterdikleri daha geniş işgücü piyasası rejimlerinden ve hangi şekilde istihdam edildiğinden etkilenmektedir. İlişkiler koordine edilir ve düzenlenir. Bu ilişkiler hükümet, endüstri özerkliği ve ortak iş gücü yönetimi izlemesi ile şekillenebilir veya piyasa güçleri tarafından yönetilebilir (Gengua, 2014:13-15).

CIETT'e göre, küresel ajans endüstrisi (Çin ve Hindistan hariç) 1990'ların ortasından hızla büyüdü - 1994-99 dönemini ikiye katladı ve 1999-2007 döneminde tekrar ikiye katladı - ancak 2008-09'da (ve 2001-03) geriledi. 2009 yılında, küresel geçici personel alımı endüstrisi dünya çapında 72.000'den fazla ajansı, 169.000 şubesi ve 741.000 büro kapsamında istihdam edilen personeli ile övünmüştür. Çin'de, İş Sözleşmesi Kanununun uygulanmasıyla, özel iş bulma kurumu sektörü geçici personel hizmetleri, iş bulma ve yerleştirme ve eğitim hizmetleri sunan “haksız kazanç” a neden olmuştur. Anhui eyaletindeki saha araştırması, ajans endüstrisi için ana müşterilerin, özel kurumlar tarafından kiralanmış geçici personelin üçte ikisini oluşturan büyük telekomünikasyon şirketleri, bankalar, ticari sigorta şirketleri vb. gibi devlete ait işletmeler olduğunu ortaya koydu. Sivil toplum kuruluşlarının genellikle işgücü gönderme sistemini veya aracı hizmet sistemini takip ettiği Çin'de, yurt içi işlerde çok sayıda istihdam bürosu işçisinin olduğu doğrudur. İşçi gönderme ajansları, ev işçilerini çalışanları olarak işe alır ve evlerde hizmet etmeden önce onları eğitir. Hane halkından yapılan ödemeler, işçilerin ücretlerini ve sosyal güvenlik sigortasını, görevler arasında olsalar bile ödeyen ajansa gitmektedir. Aracı kurumlar, ev sahipleri ve ev işçileri bir sözleşme imzaladığında, ancak başka sorumluluk almazlarsa, yerleştirme ücreti alırlar (Gengua, 2014:13-15).

Bununla birlikte, firmalar sektörlere yayılmaktadır imalat; taşımacılık, oteller, yiyecek-içecek, turizm; ticaret, finansal ve profesyonel hizmetler; medya, kültür, grafiksel ve posta ve telekomünikasyon hizmetleri; mülk hizmetlerinin yanı sıra (temizlik ve güvenlik); çağrı merkezleri ve BT hizmetleri (Xu,2008:431-433).

2.4.10.Amerika Birleşik Devletleri

2000 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde 1.300 tane yerel istihdam bürosu ve toplam 17.399 personel vardı. Bununla birlikte, 1998 tarihli İş Gücü Yatırım Yasası'nın kabul edilmesiyle birlikte, hizmet faaliyetleri, yıllık ulusal bütçesi 10,5 milyar dolar olan daha geniş işgücü yatırım sistemine geçiş yaşanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, kamu istihdam bürosu ile özel istihdam büroları arasındaki genel ilişki, bir rekabet ve güvensizlik ortamından, büroların değerli müşteriler olarak kabul edildiği bir atmosfere dönüşmüştür. Kamu ve özel istihdam büroları arasında açık işler hakkında bilgi paylaşımı açısından, işbirliği söz konusudur ancak farklı eyaletlerde ve yerlerde bu tür işbirliğinin kapsamı değişebilir. Özel yerleştirme firmaları sadece başka bir işveren tarafı konumuna gelmiştir. Kamu istihdam kurumu, "perakendeciler" olan ve müşterilerle doğrudan kişisel bağlantısı olan özel yerleştirme kuruluşlarına özgeçmiş ve yetenek sağlayan "toptancı" konumunda yer almaktadır. Özel yerleştirme kurumları, Kamu istihdam kurumunda ve Amerika'nın Yetenek Bankası'nda arama yapar. Ve kamu istihdam kurumu Amerika'nın İş Bankası aracılığıyla iş ilanlarını listeler ve kamu istihdam ofislerinde veya kamu istihdam kurumunun organize ettiği fuarlarda aktif olarak işe alım yapar. Dahası, kamu istihdam kurumu herhangi bir iş deneyimini (geçici iş ilişkisi yoluyla olsa da) istihdam edilebilirliği arttırmak için bir fırsat olarak görür ve bu nedenle geçici istihdam gündemleri ile güçlü ilişkiler geliştirmiştir (Barbier,2003:12).

Ayrıca ABD Çalışma Bakanlığı tarafından iş değişimi yoluyla bilgi paylaşımını desteklemek için iki ana elektronik ortaklık oluşturulmuştur; Amerika İş Bankası (AJB) ve Monster.com. Amerika iş bankası en büyük hükümet internet iş bankasıdır ve Monster.com ise en büyük özel internet iş bankasıdır (Nakamura, ,2009:29). Monster.com, hükümetin mesleki sınıflandırma sistemi olan Standart Mesleki Sınıflandırma (SOC) sistemini benimseyecek, kullanacak ve (standart olarak) tanıtacaktır. AJB ve Monster.com iş ilanlarını benimseyecek, kullanacak ve bilgi alışverişinde bulunacaktır. Çalışma Bakanlığı ve Monster birbirlerinin iş listelerine çapraz referans vererek iş arayanlara yönelik fırsatları katlanarak artıracaktır. Bu iki çok büyük veri kaynağının birleştirilmesinin paha biçilmez gerçek zamanlı işgücü piyasası bilgileri üreteceğine inanılmaktadır (Barbier,2003:13).

ABD'de monster.com dışında faaliyet gösteren birçok özel istihdam bürosu vardır (Coe,2010:1064) Bu bürolardan Manpower özellikle 1948 de kadının iş hayatına girmesi için çalışmalar yürütmüş, 1960 yılında ise azınlıklara işgücü piyasasında iş bulma konusunda çaba göstermiştir. ([http:// www.manpower.com/mpcom/content](http://www.manpower.com/mpcom/content).)

Ancak, özel istihdam bürolarının katılımı, bilgi paylaşımında işbirliğinin ötesinde, işgücü yatırım sisteminde iş piyasası programlarının sunulmasında tamamlayıcılığa kadar uzanmaktadır (Peck,2002:145). Onlarca yıldır meslek eğitimi, destek hizmetleri gibi işgücü piyasası programları için özel (çoğunlukla kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla) sözleşmeler yapılmıştır. Hizmet sağlayıcıların seçimine ilişkin kararlar genellikle yerel düzeyde verilir.

Ancak, özel yerleştirme ajanslarının kamu işgücü yatırım sistemindeki rolü ülke çapında aynı değildir. Yerel işgücü kurulları, hizmet sağlayıcılarını seçerken dağıtım sistemlerinin nasıl düzenleneceğini belirleme konusunda önemli esnekliğe sahiptir. Ancak, bir bağlantı olduğunda, iş arayanlardan hizmet için ücret alınamayacağı konusunda temel bir ilke benimsenmiştir. Özel yerleştirme ajansları kamu işgücü yatırım sistemine çeşitli şekillerde katılmaktadır:

Kamu işgücü değişim sistemindeki iş boşluklarını listeler;

- Yerel İşgücü Geliştirme Kurulu tarafından çalışma ortağı olarak sertifikalandırılmalı ve Kariyer Merkezi'nde bulunmalı;
- Kariyer Merkezi'ni işletmek için Yerel Yönetim Kurulu tarafından (bir ihale süreci yoluyla) seçilmelidir;
- Uygun bir eğitim sağlayıcısı olmak için Yerel Kurul tarafından (bir ihale süreci yoluyla) seçilmelidir; ve
- Model işgücü girişimleri üzerinde işbirliği yapmak (Barbier,2003:13).

Amerika'da bürolar lisans almak için gerekli evraklarla birlikte her sene 150 dolar lisans ücreti vermekle sorumludur. Bunun yanında Arizona eyaletinde 1000-5000 dolar arasında komisyonun belirlediği miktarda teminat bedeli ödemekle yükümlüdürler. Bu bedel eyaletlere göre farklılıklar göstermektedir (ILO,2007:75).

Dünya İstihdam Konfederasyonu'nun (WEC) 2020 yılı ekonomik raporuna göre 2018 yılında Amerika'da 16.800.000 kişi işe yerleştirilmiştir. Bu sayı ile Amerika istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilen kişi sayısı olarak dünyada birinci sıradadır. Yine bu sektörden elde edilen gelirler arasında ise 2018 yılı verilerine göre ilk 5 ülke arasında yer almaktadır. (117,3 milyon dolar). Bu gelirin 24,1 milyon doları doğrudan işe alım ile elde edilmiştir. 0,6 milyon dolarlık kısmı ise kariyer yönetimi sayesinde elde edilmiştir.

2.4.11.Brezilya

2003 yılının başlarında Latin Amerika ekonomileri özellikle Brezilya ve Şili büyüme potansiyeli sergilemelerine rağmen, bölgedeki siyasi istikrarsızlık ve ekonomi politikalarının yetersizliği, bu bölgelere yatırım yapacak birçok girişimciye engel olmuştur. Girişimciler bu bölgeyi riskli yatırım alanı olarak görmüşlerdir. Daha sonrasında 2010 yılında Brezilya mali krizlerden kurtulmuş ve ekonomik olarak büyüme trendine girmiştir. Bu gelişmeler sonucunda istihdamda da büyüme yaşanmıştır Kasım 2011'de Kelly, Brezilya'da 12 şubesi bulunan "Tradição Tecnologia e Serviço Ltda" isimli özel istihdam bürosunu satın almıştır. 2010 yılında Dünya'da faaliyet gösteren en büyük 20 uluslararası özel istihdam bürosunun 14'ü Brezilya'da faaliyet göstermektedir. Bu firmalardan bazıları yeni kurulmuş olsalar da sayıları ve faaliyet alanları giderek genişlemiştir (Watts,2011:1-4).

Brezilya'da özel istihdam büroları özellikle geçici iş ilişkisi ile istihdama yönelmektedirler (Guimarães,2016:178). Genellikle üretimin arttığı, çalışana ihtiyacın arttığı zamanlarda (Noel gibi) geçici iş ilişkisi yolu ile işçi tedarik ederler. Brezilya yasaları geçici iş ilişkisini belli kurallar çerçevesinde kurulmasına izin vermektedir (Chambel,2015:457). Bu hususlar ise şunlardır:

- Özel istihdam bürosu ile hizmet isteyen şirket arasında yazılı bir sözleşme yapılması gerekmektedir.
- Geçici işgücüne duyulan ihtiyaç gerekçelendirilmelidir
- İşçiye ödenecek maaş peşin olarak belirtilmelidir.
- Sözleşmede, işin süresi, yani geçici işçinin hizmet vereceği süre açıkça belirtilmelidir ve bu süre üç ayı geçemez. Şirket sözleşmeyi uzatmak istiyorsa Çalışma Bakanlığı'na önceden resmi bir talepte bulunmalıdır. Bakanlık uygun görürse hizmet süresi uzatılır ancak bu süre altı ayı geçemez. (<https://thebrazilbusiness.com/article/temporary-work-in-brazil>)

Ayrıca Brezilya kanunlarına göre geçici iş sözleşmesi sadece belli durumlarda gerçekleştirilebilir:

- Belirli süre boyunca belirli bir talebi karşılamak için hizmetlerin sunulması. (Örneğin Noel sezonunda daha fazla personel istihdam eden alışveriş merkezleri)
- Geçici şirket faaliyetlerinde (<https://thebrazilbusiness.com/article/temporary-work-in-brazil>)

Brezilya'da geçici iş ilişkisi, 6019/74 sayılı Geçici İstihdam Kanunu kapsamında düzenlenmektedir. Kanuna göre:

- Geçici istihdam büroları Çalışma ve İstihdam Bakanlığına kayıtlı olmalıdır. Büro, Bakanlık tarafından yapılan bilgi taleplerine uygun hizmet vermelidir,
- Geçici sözleşmeli işçiler, düzenli ve sürekli çalışanların geçici veya mevsimsel ihtiyaçlarını karşılamak veya olağanüstü bir iş yükü artışı ile başa çıkmak için kentsel alanlarda çalışmak için kullanılabilir
- Çalışma ve İstihdam Bakanlığı tarafından izin verilmedikçe, geçici iş sözleşmeleri en fazla 3 ay süreli gerçekleştirilebilir.
- Üç aylık süre içinde geçici iş sözleşmelerinin yenilenmesi veya uzatılması konusunda herhangi bir kısıtlama yoktur.
- Geçici çalışanlara, kullanıcı firmada aynı işi yapan işçiyle aynı ücret ödenmek zorundadır (Watts,2011:2).

ACSP'ye (Associação Comercial de São Paulo) göre, São Paulo Ticaret Derneği, 2012 yılında kullanılan 150.000 geçici işçiden %70'i perakende sektöründe, geri kalan%30'u diğer sektörlerde ayrılmıştır. Geçici bir çalışma sistemine karşı çıkan insanlar, ucuz bir işgücü yaratarak ve kendilerini uygulanabilir ücretler ödemekten ve yasalar tarafından düzenli çalışanlara verilen faydalardan muaf tutarak işverenlerin sistemden haksız yarar sağlayabileceğini iddia etmektedir. (<https://thebrazilbusiness.com/article/temporary-work-in-brazil>). Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) 2020 ekonomik raporuna göre Brezilya'da 2018 yılında 2.925.000 kişi özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilmiştir. Brezilya özel istihdam büroları ile işe yerleştirilen personel sayısı baz alındığında dünya genelinde 6. Sırada yer almaktadır. Latin Amerika'da ise 2018 yılında 3,6 milyon kişi işe yerleştirilmiştir, toplamda 6.300 özel istihdam bürosu bulunmaktadır ve bu büroların 139.900 personeli vardır. Latin Amerika'da özel istihdam bürolarının

faaliyetlerinden elde edilen gelir yaklaşık 6,6 milyar avrodur. Bölgedeki en büyük pazar Brezilya olup tüm işe yerleştirmeler içinde payı %81'dir. (<https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>)

Özel istihdam büroları faaliyetleri ile ilgili olarak dünya üzerinde bir çok hukuki düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemelerin başında ILO normları gelmektedir. ILO normları çalışma hayatına yön vermesi ve eksiklikleri gidermesi açısından önem teşkil etmektedir. Özel istihdam büroları ile ilgili normlar incelendiğinde 181 sayılı sözleşme dikkat çekmektedir. ILO 1952 yılında çıkardığı 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki” sözleşmeyi, esnekliğin artması, atipik çalışmanın yaygınlaşması ve çağın gereklerine cevap verememesi gibi nedenlerle revize ederek 181 sayılı sözleşmeyi düzenlemiştir. 181 sayılı sözleşme özellikle geçici iş ilişkisinde işçi haklarını koruyacak tedbirler olarak, çeşitli önerilerde bulunmuştur. Ayrıca AB'nin 91/383/EC sayılı konsey direktifi, 96/71/EC sayılı konsey direktifi, 28 Kasım 2012 tarihli ödünç iş ilişkisine dair yönerge önerisi ve 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma direktifi özel istihdam büroları faaliyetlerinin sınırını çizmiştir. Özellikle bu direktiflerde geçici iş ilişkisi üzerinde durulmuş, geçici iş ilişkisinin tarafları, hakları, sorumlulukları ve alınacak tedbirler konusunda hükümlere yer verilmiştir. Dünyada birçok ülke bu normlar çerçevesinde mevzuatlarını güncellemişlerdir. Özel istihdam büroları ile ilgili dünya uygulamaları piyasa odaklı, sosyal diyaloga dayalı, yasamaya dayalı ve gelişmekte olan piyasalar olarak dört ayrı sınıflandırma kapsamında incelenmiştir. Bu piyasalara örnek teşkil edecek şekilde ülkeler değerlendirilmiş ve uygulamada öne çıkan yönleri aktarılmıştır. Bu uygulamalar Türkiye açısından örnek teşkil etmesi açısından önemlidir.

BÖLÜM 3. TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

3.1.Türkiye’de İstihdamın Genel Yapısı ve İşleyişi

Türkiye’de işgücü piyasası kentsel ve kırsal kesim olarak ikiye ayrılmaktadır. Kentsel kesimde hizmetler sektörü ön planda iken kırsal kesimde tarım sektörü öne çıkmaktadır. Kentsel kesimde gizli işsizliğe pek rastlanmazken kırsal kesimde aile işletmesi yapısı sonucu gizli işsizliğe yoğun bir biçimde rastlanmaktadır. Tarım sektöründe emek yoğun bir üretim vardır (Şentürk,2015:122-125) Bu nedenle bu sektörde istihdam seviyesinin diğer sektörlerle nazaran yüksek olması sonucunu doğurmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri arttıkça tarım sektörünün GSYİH’daki payı giderek azalmaktadır. Bununla birlikte istihdam içerisindeki payı da azalmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün GSYİH’daki payı %30’un üzerinde iken gelişmiş ülkelerde bu oran %3-8 arasında değişiklik göstermektedir. Tarım sektörünün büyüklüğü birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunların başında ülkelerin büyüme ve kalkınmalarına hizmet edecek olan sermaye birikimini sağlayamaması gelmektedir. Bunun dışındaki bir diğer sorun ise gizli işsizliktir (Demirci, 2011: 20).

Tablo 5. 2004-2019 Yılları Arasında Türkiye’de İstihdamın Durumu [15+ Yaş | (Bin Kişi)]

Yıllar		15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2005		48 356	21 691	19 633	2 058	26 665	44,9	9,5	12,0	40,6
2006		49 275	21 913	19 933	1 980	27 362	44,5	9,0	11,1	40,5
2007		50 177	22 253	20 209	2 044	27 925	44,3	9,2	11,2	40,3
2008		50 982	22 899	20 604	2 295	28 083	44,9	10,0	12,3	40,4
2009		51 833	23 710	20 615	3 095	28 124	45,7	13,1	16,0	39,8
2010		52 904	24 594	21 858	2 737	28 310	46,5	11,1	13,7	41,3
2011		53 985	25 594	23 266	2 328	28 391	47,4	9,1	11,3	43,1
2012		54 961	26 141	23 937	2 204	28 820	47,6	8,4	10,3	43,6
2013		55 982	27 046	24 601	2 445	28 936	48,3	9,0	10,9	43,9
2014		56 986	28 786	25 933	2 853	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015		57 854	29 678	26 621	3 057	28 176	51,3	10,3	12,4	46,0
2016		58 720	30 535	27 205	3 330	28 185	52,0	10,9	13,0	46,3
2017		59 894	31 643	28 189	3 454	28 251	52,8	10,9	13,0	47,1
2018		60 654	32 274	28 738	3 537	28 380	53,2	11,0	12,9	47,4
2019	Ocak	61 017	31 825	27 157	4 668	29 192	52,2	14,7	16,8	44,5
	Şubat	61 101	32 084	27 355	4 730	29 017	52,5	14,7	16,9	44,8
	Mart	61 177	32 339	27 795	4 544	28 838	52,9	14,1	16,1	45,4
	Nisan	61 261	32 401	28 199	4 202	28 860	52,9	13,0	15,0	46,0
	Mayıs	61 342	32 426	28 269	4 157	28 916	52,9	12,8	15,0	46,1
	Haziran	61 426	32 766	28 512	4 253	28 660	53,3	13,0	15,3	46,4
	Temmuz	61 507	33 113	28 517	4 596	28 394	53,8	13,9	16,5	46,4
	Ağustos	61 591	33 180	28 529	4 650	28 411	53,9	14,0	16,7	46,3
	Eylül	61 675	33 006	28 440	4 566	28 668	53,5	13,8	16,4	46,1
Ekim	61 756	32 740	28 343	4 396	29 016	53,0	13,4	15,7	45,9	

Kaynak: TÜİK, Nüfusun İşgücü Durumu <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> 10.02.2020

Tablo 5’de özel istihdam bürolarının yapılandırıldığı 2004 yılından günümüze istihdam ile ilgili çeşitli veriler yer almaktadır. 2004 yılından günümüze işsizlik oranını arttırdığı gözlemlenmektedir. Tarım dışı sektörlerde yani sanayi ve hizmetler sektöründe işsizlik

oranı ise dalgalı bir görünüm sergilemektedir. Ayrıca bu yıllarda işgücüne katılma oranında artış söz konusudur.

İşsizlik ülkemiz açısından yapısal bir sorun olarak her zaman başlıca gündem konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda ise bu sorunun daha ciddi bir hal aldığı görülmektedir (Durak,2014:56).Kalıcı ve yüksek işsizlik demokratik rejimlerde yavaş yavaş yapacağı yıpranma uzun dönemde demokrasiye olan inancı zayıflatmaktadır. Bir an evvel bu soruna çözüm bulunmazsa sorun daha da büyüyecektir. Türkiye’de işsizlikte görülen artış genel olarak kalkınma hızının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. İstikrarlı ve sürdürülebilir yüksek bir büyüme hızına ulaşamadığı takdirde işsizlik sorunun daha da büyümesi kaçınılmaz bir sonuçtur (Kaya,2016:404).Bu nedenle Türkiye’de istihdam politikaları başarılı bir planlamacının ve iktisat politikacısının nüfus planlamasıyla yürütebileceği, modern gelişmeleri takip eden büyüme stratejilerine bağlı gözükmemektedir. İstihdam politikası açısından seçenekler gittikçe azalmaya başlamış ve kitlesel işsizlik sorunun çözümünde özel istihdam programlarının başarıları da dünya örneklerine nazaran yetersiz kalmıştır(Ekin, 2003:18).

Onuncu kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu raporunda, ülkemizin işgücü piyasası irdelenmiştir. Buna göre 2008 krizinden sonra %14’e çıkan işsizlik oranı İstihdam Paketleri I ve II ile 2012 yılında 9,2 seviyesine gerilemiş olmasına rağmen ülkemizde işsizlik oranı hala yüksek olup daha fazla istihdam yaratılmasına ihtiyaç vardır. Bunun içinde toplumun tüm kesimlerine insan onuruna yakışır iş imkanlarının sunulduğu toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi, işgücünün vasıflarının yükseltilip verimli ve daha etkin kullanıldığı, tam istihdam seviyesine erişmiş bir işgücü piyasasına sahip olmak temel hedeftir (Kaya,2016:404).

İşsizlik tüm boyutları ile tehlike sinyalleri vermektedir. Bu tehlike gençler, kadınlar, geçici çalışanlar açısından ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Dolayısıyla uzun çalışma süreleri, taşeronluk, düşük ücret dayatması, güvencesiz çalışmanın yaygın hale gelmesi gibi sorunların önümüzdeki yıllarda ülkemizde görülmemesi için istihdam politikalarının tekrardan düzenlenmesi gerekmektedir. Bu düzenleme gerçekleşmezse bu sorunların daha da büyüyeceği ve işgücü piyasası açısından krizin devam edeceği kaçınılmaz bir gerçektir (Kaya,2016:404). İşsizlik sorununu ağır şekilde yaşayan ülkemiz açısından özel istihdam bürolarından beklentiler şu şekilde sıralanabilir:

- Özel istihdam büroları işgücü piyasasına dinamizm getirecektir: İşgücü piyasasında yaşanan hızlı değişim ve dönüşüme kamu istihdam hizmetlerinin yanıt vermesi yetersizdir.
- Kamu istihdam hizmetlerinin tekelci yapısı kurumun çalışmasını yavaşlatmaktadır. Özel istihdam bürolarının işgücü piyasasına getireceği rekabetçi hava kamu istihdam hizmetlerinin de kalitesini ve etkinliğini artıracaktır.
- Kayıt-dışı ekonomi engellenerek kaçak işçi çalıştırmanın önü kesilecektir.
- Genç işsizler ve özel ilgi gösterilmesi gereken dezavantajlı gruplar hakkında sosyal politikalar üretilmesi kolaylaşacaktır.

- Kamu istihdam kurumunun aracılık hizmetlerindeki yükü hafifleyeceğinden dolayı vasıfsız işgücünün eğitime dair çalışmalarına daha fazla vakit harcayacaktır (Görücü,2008:27)

İşsizlik sorununa karşısında sergilenen yaklaşım ve uygulanan politikalar ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bu yaklaşımlar iki sınıfta toplanabilir. Birincisi işsizlik sorunun çözümünü ekonomik gelişmelere bırakan liberal yaklaşımlardır. İkincisi ise bu sorunun Ülkelere ve siyasal iktidarlara göre de toplumlar bu iki yaklaşım arasından seçim yapmışlardır. Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması planlı dönemle başlamış olmasına rağmen günümüze dek işsizlik sorunu ile mücadelede başarıya ulaşmış etkin bir istihdam politikası ortaya koyulmamıştır. Bu gerçek günümüze dek hazırlanan kalkınma planları incelendiğinde de karşımıza çıkmaktadır. Planlarda yer alan istihdam ve işsizlik konusundaki başlıklar altında mevcut durum genel ifadelerle yansıtılırken çözüm önerileri ve sorunu ortadan kaldırmaya yönelik uygulanabilecek projeler hakkında net bir ifade yer almamaktadır (Kaya,2016:412).

Türkiye’de istihdam yaratmak ve işsizliği önlemek için, işgücü fazlalığını önlemek ve işgücü fazlalığından kaynaklanan sorunların önüne geçebilmek adına işgücü talebini artırmaya yönelik tedbirlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. İşgücü piyasasını bu tedbirler çerçevesinde düzenleyerek bu sorunların çözümü için kararlı ve sürekli çaba sarf edilmelidir. 1960 sonrasında sosyal devlet anlayışına geçilen ilk yıllarda bu konuda daha fazla duyarlılık oluşmuştur. Bu eğilim, bu dönemde yayınlanan ilk Beş yıllık kalkınma planından bağımsız biçimde ele alınan istihdam politikasının etkinliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Daha sonraki dönemde ise, istihdam artışı ekonomik kalkınmaya bağlanmış, 1980 sonrasında ise hepten bir yana bırakılmıştı. (Koray,2012:309)

Türkiye’nin içinde bulunduğu işsizlik durumu ele alındığında, özel istihdam büroları aracılığıyla işgücü temin etmek isteyen bir işveren ile özel istihdam bürosu arasındaki ilişki serbest piyasa koşulları içerisinde kar artırmak maksadıyla gerçekleşmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik yapı içinde bu bürolar ve işverenler arasında ortak çıkarlar nedeniyle karşılıklı dayanışma çerçevesinde çalışmaları da doğaldır (Cam,2008:421).Bir işgücü piyasasının kendi çalışma prensibi ile uyumlu bir düzenleyiciye gereksinim duyması olağandır. Bu düzenleyici kamunun elindeki işe aracılık tekeli de kırmayı gerektiren özel istihdam bürolarıdır. Özel istihdam büroları temel olarak tedarik taşeronluğunun bir çeşididir (Erdut, 2004:16)

Türkiye’de İŞKUR aktif istihdam politikalarının planlanması ve uygulanması konusunda yetersiz kalmaktadır (Sanal,2011:11).Özel istihdam bürolarının ise işgücü piyasalarında henüz önemli bir yere sahip değildir. Birçok ülkede işe girişler enformel ilişkiler aracılığıyla (eş, dost, akraba vb.)gerçekleşmektedir. Bu konuda Türkiye’de istihdam büroları yaygın hale getirilmeli ve yalnızca vasıfsız işgücü için değil vasıflı işgücü için de işe yerleştirme alanında etkin danışmanlık hizmeti veren bir kuruluş haline getirilmelidir. Özel istihdam büroları konusunda özellikle devlete büyük görev düşmektedir. Bu kurumların devlet tarafından etkin şekilde denetlenmesi ve toplumda özel istihdam bürolarına karşı güvenin arttırılması hedeflenmelidir (Erdayı,2009:149,156).

3.2. Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de özel istihdam bürolarının batı dünyasında olduğu gibi uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Avrupa’da özel istihdam bürolarının ortaya çıkışı 1940’lı yıllara dek uzanırken ülkemiz açısından ortaya çıkmalarının geç olmasının bir sebebi özellikle emek piyasasının rekabetçi yapıda olmamasından kaynaklanmaktadır. Kamu müdahalesinin çok olması ve 1990’lı yıllardan itibaren özel sektörün hızla gelişmesi , eğitimli nüfusun geç artışı bu süreci yavaşlatmıştır. Ayrıca Türkiye ekonomisinin yapısı da bu gecikmenin bir diğer sebebidir. Türkiye ekonomisi tarıma dayalı ve pazara yönelik olmayan üretim yapısı nedeniyle özel istihdam bürolarına olan ihtiyacın doğmasını geciktirmiştir (Görücü,2008:22).

İstihdam hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin ilk çalışmaların başlangıcı Cumhuriyetin kuruluşunun hemen sonrasına rastlamaktadır. 1924 yılında tamamlanarak “Mesai Kanunu Layihası” adıyla meclise sunulan ve 1926 yılında geri çekilen yasanın en önemi özelliği o yıllarda kamu istihdam hizmetlerinin yanında özel istihdam bürolarına da yer vermesidir. Bu düzenleme günümüzde var olan mevzuattan daha serbest hükümler ve daha az bürokratik işlem içermektedir. Bu yöndeki diğer düzenlemeler, 1932 ve 1934 yılındaki yasa tasarılarıdır. Bu yasa tasarıları dünyadaki gelişmeler çerçevesinde ILO’nun da almış olduğu kararlar doğrultusunda özel istihdam bürolarını yasaklamıştır ve istihdam hizmetlerinde kamu tekeli benimsenmiştir (Görücü,2008:21)

Türkiye’de iş aracılığı ile ilgili ilk hukuksal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’dur. 3008 sayılı Kanun ile (65/a-b) kazanç gagesiyle özel istihdam bürosu kurulması yasaklanmış, mevcut büroların üç yıl içinde, çalışma hayatının ve işçilerin menfaatine aykırı şekilde faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının ise derhal kapatılmasını hükmetmiştir (Güzel,2017:24).Üç yıl içerisinde kurulması planlanan kamusal özellikte “İş ve İşçi Bulma Kurumu “(İİBK)’u ancak 10 yıl sonra 1946 tarihli 4837 sayılı kanun ile kurulabilmiştir. İş ve İşçi bulma kurumu 617 sayılı kanun hükmünde kararnameye kadar bazı durumlar ve işkolları haricinde iş aracılığı hizmetinde kamu tekeli olarak yerine getirmiştir (Erol, 2016:1100). 3008 sayılı İş Kanunun ardından 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak ilgili kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları, iş aracılığı konusunda mutlak bir kamu tekeli getirmemiştir. Tarım işlerinde ücretli, diğer bazı iş ve sanat kollarında ise ücretsiz özel istihdam bürolarının kurulmasına izin veren hükümlere yer vermiştir. Ancak 1983 yılında 1475 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklikle, kazanç gagesiyle olsun veya olmasın İİBK haricinde kalan iş aracılığı faaliyetleri yasaklanmıştır (Uçkan,2005:155).

İş ve işçi bulma kurumunun iç yapılanmasından meydana gelen sorunlar ve iş piyasasının değişen şartlarına adapte olamaması gibi sebeplerle faaliyetleri, kamu işverenlerinin iş gücü taleplerini sağlamak ile yasal zorunluluk olan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamına aracılık etmekle sınırlı kalmıştır. Özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin işçilerini İİBK aracılığından çok başka kanallarla sağladıkları görülmüştür. Vasıflı işçiler için aracılık fonksiyonunu yerine getiremeyen İİBK, vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin iş bulmak amacıyla başvurdukları bir kurum olmuştur (Uçkan,2005:158).

2000 yılında 617 sayılı KHK ile İİBK kaldırılmıştır. Bu kurumun yerine “Türkiye İş Kurumu” kurulmuş ancak KHK’nın dayanağını oluşturan 4588 sayılı yetki kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine 2003 yılında 4904 sayılı “Türkiye İş Kurumu Kanunu” çıkarılmıştır (Kuzgun,2008:102). 4904 sayılı Kanun ile İş-Kur; istihdamın korunması yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütmek üzerine tekrardan yapılandırılmış, aktif ve pasif istihdam politikalarını yürütmekle yetkilendirilmiştir. 617 sayılı KHK ile tarım işlerinde ücretli iş ve iş bulma aracılığının yanı sıra diğer işlerde özel istihdam bürolarının faaliyetlerine İŞKUR tarafından izin verilmesi sağlanmıştır. Ancak Özel istihdam bürolarının yönetmelikle belirlenecek mesleklerle (profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken ve sanatçı gibi meslek grubunda olanlar) üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlardan her ne şekilde olursa olsun ücret talep etmesi yasaklanmıştır. Bu yasal düzenlemeler ile özel istihdam büroları hukuki bir statüye sahip olmuştur (Erol, 2016:1101).

Kamu iş ve işçi bulma kurumlarının kuruluş yıllarındaki temel faaliyetleri eşleştirme olarak ifade edilebilir. Ancak kuruluş yıllarında, neoliberal politikalar nedeniyle devletin rolünün değiştiği ve piyasaya müdahalesi kısıtlıdır. Ekonomik kriz dönemleri (1929, 1973 ve 2008 örneklerinde olduğu gibi) devletin iş piyasasına müdahalesinin arttığı dönemler olarak ifade edilebilir. Bu nedenlerle kamu aracılığı ile işgücü piyasası hizmetleri yapı ve işleyiş ve kapsam olarak değişmekte, çeşitlenmekte ve genişlemektedir. Öteki taraftan üretimin değişen yapısı, emeğin üretim sürecindeki değişen rolü ve işgücü piyasasının gereksinimlerinden dolayı iş ve işçi bulma görevi kamu tekelinden çıkıp, özel istihdam büroları ile yürütülmeye başlanmıştır (Kumaş,2010:135).

Türkiye’de İkinci Dünya savaşı sonrasında emek arz ve talebinin bir araya gelmesini sağlamak kamusal bir hizmet olarak görülmüştür. Ancak 2000 yılı sonrası işgücü piyasasında artan esneklik talepleri üzerine 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile geçici iş ilişkisinin kurulması gibi düzenlemeler yapılmıştır. Böylece insan kaynakları ve danışmanlık hizmetleri adıyla faaliyet gösteren özel istihdam büroları hukuksal bir statüye kavuşmuştur (Erol, 2016:1098). Diğer yandan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde işgücü piyasaları ile ilgili önemli bir düzenleme de özel istihdam bürolarının kurulması olmuştur. Nitekim 2003 yılında yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile serbest hale gelen özel istihdam büroları ile ilgili yönetmelik 19 Şubat 2004 tarihinde resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Işığışık, 2018:260). 6 Mayıs 2016 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile ilgili 7.maddede yapılan değişiklik sonrası özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurması yolu açılmıştır (Erol, 2016:1098).

Teknolojik gelişme, çalışma biçiminde meydana gelen değişim, büro ve yönetim işlerinin çoğalması ve vasıflı emek arzındaki artış gibi birçok nedenle özel istihdam bürolarının hizmetlerine olan talep artmıştır. Kamu kurumları bu esnekliği yeterince gösteremediği ve hizmet kalitesini artıramadığı alanlar ise özel istihdam büroları tarafından doldurulmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan,2007:82).

3.3. Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Faaliyetleri

Türkiye gündemine 2000’li yıllardan itibaren giren “özel istihdam büroları”, ABD ve Avrupa gibi ileri kapitalist bölge ve ülkelere çok daha uzun yıllardan beri faaliyet göstermektedir. Öyle ki CIETT’in 2015 yılı raporuna göre 2013 itibariyle ABD’de 17.340, Avrupa’da ise 54297 özel, dünyada 260.000 özel istihdam bürosu faaliyet göstermektedir. Avrupa’da en yaygın İngiltere, Hollanda, Lüksemburg, Belçika, Fransa, İrlanda ve Almanya’da uygulandığı bilinmektedir. Tüm çalışanlar içinde özel istihdam büroları aracılığıyla çalışanların oranı (Dünyada %1,6), Avrupa Birliği’nde yüzde 1,7 ve ABD’de yüzde 2,1 olarak hesaplanmıştır. Ajanslar aracılığıyla yıllık bazda. istihdam edilen toplam kişi sayısı, ABD’de 11 milyon Avrupa’da 8.736.000 Türkiye’de ise 15000 bindir (Ciett,2015:6-14). Ciett 2016 yılı eylül ayında isim değişikliğine giderek Dünya İstihdam Konfederasyonu (WEC) olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

Türkiye’de özel istihdam bürolarının faaliyetlerini serbest bırakmaya yönelik nedenler şunlardır:

- İş Kur’un faaliyetlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak olması,
- Artan işsizlik oranları,
- Kayıt dışı istihdamın yüksekliği,
- AB kriterlerine uyum amaçlı düzenlemeler,
- ILO sözleşmelerinin imzalanmasında gösterilen yaklaşımın sürdürülmesi (ulusla mevzuatı önceden düzenleme gereği)
- Yasal olmayan yollarla çalışan (Mesleki Danışmanlık, Mesleki Rehberlik vb.) kurumların yasal düzenleme altına alma gerekliliği (Görücü,2008:26)

Türkiye’de özel istihdam büroları batıda olduğu gibi uzun bir geçmişe sahip değildir. Bunun durum Türkiye’nin ekonomik yapısından kaynaklanmaktadır. İstihdam kurumları ve diğer kurumlar gibi toplumların ihtiyaçları çerçevesinde meydana gelmiştir. Türkiye’nin tarıma dayalı olmakla birlikte pazara yönelik olmayan bir üretim yapısına sahip olması, bu yönde bir ihtiyacın doğmasını geciktirmiştir. (Kaya, 2016:429). İşe aracılık, 1475 sayılı İş Kanunu’na göre yalnızca kamu tarafından yürütülecek bir faaliyet olarak kabul edilmekteydi. Aracı kurum ise İş ve İşçi Bulma Kurumuydu. Esnek çalışmaya yönelik düzenlemeler özellikle 2000’li yıllarda hız kazanırken, özel istihdam büroları da bu zamanda gündeme geldi ve 2003 yılından itibaren yasal çerçeveye kavuştu (Çağlayan,2015:38).

Yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunmaya yetkili olan Özel İstihdam Büroları (ÖİB); işgücü arzı ve talebinin karşılanması faaliyetinin yanı sıra işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirilmesi ve danışmanlık gibi hizmetler de sunmaktadır. İzin belgelerini Kurumdan temin eden ÖİB’ler, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulmaya aracılık yetkisine sahip değildir. Ayrıca, özel istihdam bürolarının etkinliğini artırmak ve işgücü piyasasını daha esnek bir yapıya kavuşturmak amacıyla 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel

istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiş, 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı Resmî Gazete 'de Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yayımlanmıştır. (İŞKUR,2018:40).

Tablo 6'da yer alan özel istihdam bürolarına yapılan başvuru sayıları incelendiğinde, 2004 yılından 2019 yılına kadar toplam başvuru sayısı 152.347.479 kişidir. Başvuruların %52'sini erkekler oluştururken, %47'sini kadınlar oluşturmaktadır. Başvuru sayılarındaki dağılım yaş aralıkları dikkate alınarak incelenirse başvuruların daha çok 20-24 ve 25-29 yaş aralıklarındaki bireyler tarafından yapıldığı göze çarpmaktadır.

Tablo 6.Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Özel İstihdam Bürolarına Yapılan Başvuru Sayıları (Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2019)

YAŞ GRUPLARI	BAŞVURU SAYISI				
	Erkek	Erkek(%)	Kadın	Kadın(%)	Toplam
15-19	1411234	0,93	1312639	0,86	1,79
20-24	19768046	12,98	19788951	12,99	25,96
25-29	29715358	19,50	27761684	18,22	37,73
30-34	15926522	10,45	14242216	9,35	19,80
35-39	7228080	4,74	5369113	3,52	8,27
40-44	2799152	1,84	2193606	1,44	3,28
45-49	1600827	1,05	1262020	0,83	1,88
50-54	393603	0,26	347912	0,23	0,49
55-59	440079	0,29	371162	0,24	0,53
60-64	73516	0,05	69539	0,05	0,09
65 VE DAHA BÜYÜK	131335	0,09	140885	0,09	0,18
GENEL TOPLAM	79.487.752	52,18	72.859.727	47,82	152.347.479

Kaynak: <https://media.iskur.gov.tr/38908/2004-2019.pdf> (Çevrimiçi:24.06.2020)

Tablo 7.Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Özel İstihdam Bürolarının İşe Yerleştirme Sayıları ve Açık İşlerin Sayısı(Ocak-Şubat-Mart 2004-Ekim-Kasım-Aralık 2019)

YAŞ GRUPLARI	AÇIK İŞ SAYISI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI			
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Oranlar(%)
15-19	60134	11363	8626	19989	4,99
20-24	463756	60731	43245	103976	25,95
25-29	548250	87080	43291	130371	32,53
30-34	280826	43987	23523	67510	16,85
35-39	96138	21304	14551	35855	8,95
40-44	210215	11181	9755	20936	5,22
45-49	21828	6894	6361	13255	3,31
50-54	2463	2372	2613	4985	1,24
55-59	2560	1388	1308	2696	0,67
60-64	355	450	416	866	0,22
65 VE DAHA BÜYÜK	67	145	170	315	0,08
GENEL TOPLAM	1.686.592	246.895	153.859	400.754	

Kaynak:<https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/istatistiki-bilgiler/Çevrimiçi> 10.07.2020

Tablo 7 dikkate alındığında 2004-2019 yılları arasında 246.895 erkek ve 153.859 kadın olmak üzere toplam 400.754 kişi özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilen bireyler daha çok 20-24 ve 25-29 yaş aralığında yer almaktadır. Bu da özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireylerin daha çok 20-30 yaş aralığında kalan gençler olduğunu göstermektedir. Tablo 6’da yer alan başvuru sayılarının yaş aralığına göre dağılımı ile işe yerleşen bireylerin yaş aralığına göre dağılımı benzerlik göstermektedir.

Tablo 8. Özel İstihdam Bürolarının Yıllara Göre İşe Yerleştirme Sayısı ve Açık İşlerin Sayısı (2004-2019)

YILLAR*	Açık İş Sayısı**	İşe Yerleştirme Sayısı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2004	1.177	930	247	1.177
2005	12.045	6.571	4.009	10.580
2006	19.847	12.525	7.264	19.789
2007	90.692	72.321	18.203	90.524
2008	219.584	29.828	14.024	43.852
2009	358.048	10.993	10.412	21.405
2010	390.758	14.697	12.954	27.651
2011	420.598	18.349	17.215	35.564
2012	37.573	13.565	8855	22.420
2013	24.949	11.503	7271	18.774
2014	20.153	7.597	7.334	14.931
2015	18.765	7.656	6.216	13.872
2016	24.720	10.680	10.046	20.726
2017	4.038	10.216	12.842	23.058
2018	18.028	8.733	7.382	16.115
2019	25.287	10.642	9.531	20.173

*Bu tablo İş Kur resmî sitesinde yer alan yıllık istatistiklerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

**Önceki dönemlerden devreden açık işlere yapılan yerleştirmelerden dolayı, işe yerleştirme sayısı açık iş sayısından büyük olabilir.

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/istatistiki-bilgiler/Çevrimiçi> 10.07.2020

Tablo 8 incelendiğinde ülkemizde 2004 yılından günümüze dek özel istihdam bürolarının işe yerleştirme sayılarının değişkenlik gösterdiği ve yıllara göre artış ya da azalış eğilimi gösterdiği göze çarpmaktadır. Tarihsel olarak bakıldığında özellikle 2007 yılındaki işe yerleştirilen erkek sayısı 72.321 ile en fazla sayıya ulaşmıştır. Bu yılda toplam yerleştirme sayısı da 90.524 ile en yüksek seviyededir ve en fazla artış bu yılda yaşanmıştır. Kadınların işe yerleştirme sayılarına baktığımızda yine 2007 yılı 18.203 kişi ile karşımıza çıkmaktadır. İşe yerleştirme özel istihdam bürolarının hukuksal zemine kavuşturulduğu yani yeni piyasa girdiği 2004 yılında en az seviyesindedir. Açık iş sayıları incelendiğinde ise en fazla açık iş sayısı 420.598 iş ile 2011 yılında olmuştur. Ve bu yıldan itibaren açık işlerin sayısı hızla düşüş göstermiştir.

Tablo 9.Yıllara Göre Türkiye’de Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Bürosu Sayısı

Yıllar	Özel istihdam bürosu sayısı
2004	23
2005	79
2006	105
2007	51
2008	74
2009	54
2010	59
2011	312
2012	333
2013	364
2014	396
2015	443
2016	456
2017	439
2018	484
2019	456
2020	518**

*Bu tablo İş Kur resmî sitesinden yıllık faaliyet raporlarından derlenen sayılarla hazırlanmıştır.

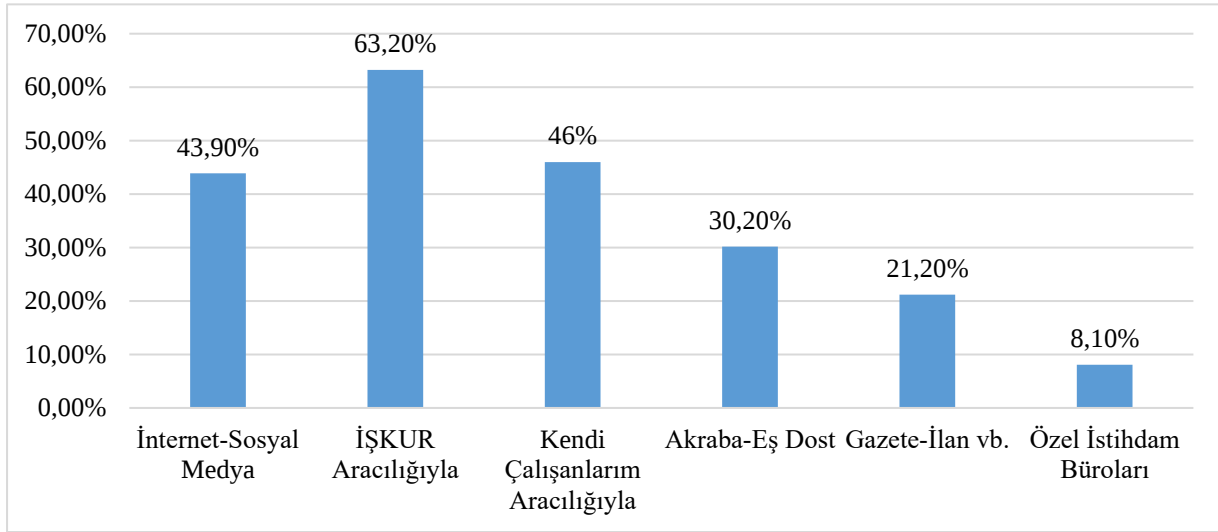
**2020 yılı verileri Nisan ayı itibariyle faal olan büroların sayısından yola çıkarak derlenmiştir.

Kaynak: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/> Çevrimiçi 10.02.2020

Tablo 9 incelendiğinde yıllara göre ülkemizde faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının sayısının genel itibariyle artış eğilimi içerisinde olduğu söylenebilir. 2004 yılında özel istihdam bürolarının hukuki altyapıya sahip olduğu ilk yıl olarak değerlendirilirse bu yıl ülkemizde 23 tane özel istihdam bürosu faaliyet göstermektedir. Özel istihdam bürolarının sayılarının en fazla artış gösterdiği dönem ise 2010-2011 yılları arasındaki dönem olarak belirtilebilir. 2010 yılında 59 olan özel istihdam bürosu sayısı 2011 yılında 312’ye çıkmıştır. Tablo 8’deki veriler Tablo 7’de yer alan veriler göz önüne alınıp değerlendirilirse işe yerleştirme sayılarının en fazla arttığı 2007 yılındaki özel istihdam bürosu sayısı 51’dir.

Ülkemizde 2020 Nisan ayı itibariyle faaliyetlerine devam eden 518 tane özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bu bürolardan 27 tanesi geçici iş ilişkisi kurabilme yetkisi vardır. Özel istihdam bürolarının bölgesel dağılımına bakıldığında ise bu büroların 346 tanesi İstanbul’da, 51 tanesi Ankara’da, 46 tanesi İzmir’de, 23 tanesi ise Bursa’da faaliyet göstermektedir. Özel istihdam bürolarının daha çok büyük şehirlerde faaliyet gösterdiği göze çarpmaktadır.(İŞKUR, 2020: <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/acik-kapali-buro-liste-linki/>)

Grafik 5.Açık İşlerin Arama Kanallarına Göre Dağılımı



Kaynak: İŞKUR, İşgücü Piyasası Analizi Raporu 2019. [https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/\(Çevrimiçi:04.07.2020\)](https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar/(Çevrimiçi:04.07.2020))

Grafik 5’de yer alan verilere göre işverenlerin açık işlere yönelik iş arama kanalları arasında en yüksek orana sahip iş arama kanalı %63,20 oranı ile İŞKUR’dur. İŞKUR’dan sonra sırasıyla kendi çalışanları aracılığıyla %46 ve internet sosyal medya aracılığıyla %43,9 oranında işverenler tarafından personel aramak için tercih edilmiştir. Özel istihdam büroları ise %8,10 oran ile en son tercih edilen iş arama kanalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni özel istihdam bürolarının kamuoyu tarafından yeterince tanınmaması ve iş arama da akraba-eş dost ilişkilerinin baskın gelmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 11 incelendiğinde ise işverenlerin açık işlere yönelik iş arama kanalları sektörlere göre sınıflandırılmıştır. Sektörel sınıflandırmaya göre bilgi ve iletişim, finans ve sigorta faaliyetleri ile gayrimenkul faaliyetlerinde açık işlere uygun çalışanı bulmak için özel istihdam bürolarının tercih edildiği göze çarpmaktadır. Diğer sektörlerde ise daha çok akraba-eş dost aracılığıyla ve kendi çalışanları aracılığıyla işe yerleştirme gerçekleşmiştir. Bu veriler Grafik 5’de yer alan veriler ile uyusmaktadır ve genel olarak değerlendirildiğinde birkaç sektör dışında özel istihdam bürolarının iş arama kanalı olarak daha az tercih edildiği görülmektedir.

Türkiye’de İş-Kur’dan izin alarak faaliyetine başlayan özel istihdam büroları işgücü talebini ve açık işlerle ilgili bilgileri internet veya da şirketlerle olan bağlantıları ile elde ettikten sonra başvurularla iş talepleri arasında uygun eşleştirmeyi yapar. İş arayan ve işçi arayan tarafların bilgileri ortak bir havuzda toplanarak bir bilgi havuzu oluşturularak değerlendirilir. İşin gerekleri ve işgücünün niteliği karşılaştırıldığı esnada taraflar bilgilendirilir. İşveren ve işçi ile kurulan bağlantının akabinde bir ön görüşme yapılır. İki tarafında olumlu dönüşleri sonucu işe yerleştirme gerçekleşmiş olur. İşçinin eğitime ihtiyacı olduğu kararına varılırsa işçi önce bir eğitime tabi tutulur. Eğitim programı esnasında gerekiyorsa psikolojik destek de sağlanır (Pul,2006:143).

Tablo 10.Sektörlere Göre Açık İşlerin Aranma Kanalları

Sektörler/Arama kanalları	Akraba-Eş Dost	Gazete-İlan vb.	İnternet-Sosyal Medya	İŞKUR aracılığıyla	Özel İstihdam Büroları	Kendi çalışanlarını aracılığıyla
Madencilik ve taş ocakçılığı	15,0%	8,2%	10,9%	82,2%	3,9%	24,1%
İmalat	49,0%	30,9%	26,0%	48,8%	5,2%	50,8%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	20,2%	13,1%	49,3%	61,8%	4,0%	40,7%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	48,3%	18,4%	30,5%	60,4%	6,0%	32,5%
İnşaat	63,4%	18,8%	21,4%	42,1%	7,4%	36,1%
Toptan ve perakende ticaret	56,3%	12,1%	28,7%	40,1%	4,6%	43,2%
Ulaştırma ve depolama	53,4%	22,6%	33,8%	46,0%	4,4%	45,8%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	52,0%	13,5%	35,8%	50,3%	2,7%	56,1%
Bilgi ve iletişim	19,8%	14,6%	82,7%	36,4%	31,2%	48,5%
Finans ve sigorta faaliyetleri	12,8%	23,8%	75,5%	30,5%	10,0%	39,9%
Gayrimenkul faaliyetleri	59,8%	10,4%	36,4%	32,0%	7,9%	14,0%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	50,4%	16,1%	59,1%	29,6%	4,0%	42,4%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	30,8%	20,8%	54,3%	60,1%	5,2%	43,6%
Eğitim	31,0%	25,4%	46,7%	54,8%	6,0%	40,4%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	50,2%	15,1%	57,8%	36,3%	2,1%	34,8%
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	59,2%	16,1%	52,5%	49,0%	5,6%	40,3%
Diğer hizmet faaliyetleri	55,0%	30,1%	23,6%	27,9%	0,4%	41,8%
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	4,9%	49,4%	63,5%	3,3%	4,1%	11,2%
Genel Toplam	50,2%	21,3%	32,3%	45,3%	5,2%	46,4%

Kaynak: İŞKUR, İşgücü Analizi Raporu,2019. <https://media.iskur.gov.tr/34629/turkiye.pdf>
(Çevrimiçi:06.07.2020)

3.4. Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Mevzuat

Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin hukuksal altyapının ele alınacağı bu bölümde, mevzuattaki değişiklikler dönemsel olarak iki kısma ayrılmıştır. İlk kısım istihdam hizmetlerinde Kamunun hakimiyetinin baskın olduğu 1936-2000 yılları arasındaki dönemdir. İkinci kısım ise 2000 yılından günümüze dek mevzuatta yaşanan gelişmeler ve etkileri üzerinde durulmuştur. Mevzuatta meydana gelen değişimler ele alınırken, işe aracılık ve istihdam hizmetleri yönetimi açısından dört modele ayrılarak değerlendirme yapılmıştır. Söz konusu dört model şu şekildedir:

1. **Mutlak Tekel Modeli**, istihdam hizmetlerinde özel istihdam bürolarının kâr amacı gütsün ya da gütmesin izin verilmediği uygulama çeşididir (Görücü, 2008:24).İstihdam sağlama hizmeti bir kamu hizmeti olarak görülmekte devlete tekel hakkı tanınarak özel istihdam büroları yasaklanmaktadır(Uçkan, 2005:152).
2. **İlimli Tekel modeli**, İstihdam hizmetlerinin yürütülmesinde kamu istihdam kurumunun yetkili olması esas olmakla birlikte özel istihdam bürolarının bazı istisnai durumlarda çalışmasına izin verildiği , işçilerin resmi kamu istihdam kuruluşlarına başvurma mecburiyeti olmaksızın iş aramalarına imkân verilmiştir(Görücü, 2008:24).
3. **Denetime Açık Birlikte Çalışma Modeli**, özel istihdam büroları resmi bürolarla birlikte, devletten izin alarak ya da izin almadan sadece belirli koşulları sağlamaları halinde devlet denetiminde faaliyet gösterebilirler.
4. **Serbest Birlikte Çalışma Modeli**, resmi istihdam bürolarının yanında özel istihdam bürolarının serbestçe faaliyet gösterdiği modeldir (Uçkan, 2005:152).

3.4.1.İstihdam Hizmetlerinde Kamu Tekelinin Yaşandığı Dönem (1936-2000)

3.4.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu

1936 yılında kabul edilen ve çalışma ilişkilerini düzenleyen ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu’nun 65. Maddesinde kazanç maksadıyla özel istihdam bürolarının kurulmasını yasaklamış ve mevcut özel istihdam bürolarının 3 yıl içinde kapatılmasını hükmetmiştir (Temiz,2019:1190). Ancak iş hayatının ve işçilerin menfaatlerine aykırı şekilde ve kar sağlamak gayesiyle faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının üç yılı beklemeden derhal kapatılacağı belirtilmiştir (Madde 65/B). 3 yıla kadar kapatılacak büroların ise, faaliyetleri son buluncaya kadar, gördükleri işlerin türlerini, hizmetlerinin karşılığında işçi ve işverenlerden aldıkları ücretleri gösteren tarifelerini, kendilerine kayıtlı işçilerin ad, adres ve mesleklerini, hangi yollardan ve ne şekilde iş veya işçi bulduklarını kanun yürürlüğe girdikten sonra 3 ay içinde ilgili makamlara vermek zorundadır (Madde 66/A).

İstihdam hizmetlerinde aracılığın bir kamu hizmeti olarak yapılmasını öngören 3008 sayılı İş Kanunu’nda özel istihdam büroları ile ilgili olan yasağa bir istisna getirilmiştir. Bazı iş ve sanat kollarındaki işçi ve işverenlerin kendi aralarında oluşturacakları büroların veya hayır işleri ile uğraşan derneklerin İşve işçi bulma kurumunun iznini alarak ve denetimi altında bulunarak, hizmetleri karşılığında işçilerden herhangi bir ücret almamaları şartıyla, faaliyette bulunabilecekleri hükme bağlanmıştır (Madde 68). Özetle 3008 sayılı kanun istihdam hizmetlerinin dağıtımında ılımlı tekel modelini benimsemiştir (Uçkan, 2005:152).

3.4.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu

25.08.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu'nda istihdam servisi ve hizmetleri konusu "iş ve işçi bulma" başlığı altında Altıncı bölümde ele alınmıştır. Bu kanunun 83. Maddesinde "İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına, aracılık etme hususlarının düzenlenmesi; kamu görevi olarak Devletçe yapılır." İfadesi yer almaktadır. Kanunun 85. Maddesinde ise "işçilere iş ve işçi bulmak için, kazanç amacıyla faaliyet gösterilmesi veya büro açılması yasaktır." ifadesi ile özel istihdam büroları yasaklanmıştır (Coşkun, 2017:134).Ancak bu yasağa önemli bir istisna getirilmiştir. Zorunluluklar, yerleşmiş alışkanlıklar ve İİBK'nın yetersiz kalması sebebiyle İİBK'nın izni ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığının yapılabileceği kanunda hükme bağlanmıştır.

Ayrıca çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin ve işçilerin kendi aralarında veya çeşitli teşekküllerince veyahut kamu yararına yardımcı olan ve kamu yararına olmayıp yalnızca hayır işleriyle uğraşan derneklerce, İİBK'nın izni ve denetimi altında ve işçilerden herhangi bir ücret alınmaması kaydıyla, iş ve işçi bulma faaliyetinin yerine getirilebileceği de düzenlenmiştir (Madde 85/III). Özetle istihdam hizmetlerinin dağıtım konusunda 1475 sayılı kanun mutlak bir kamu tekeli benimsememiş, tarım işlerinde kazanç gayesi güden(ücretli) diğer bazı iş ve sanat kollarında ise, kazanç gayesi gütmeyen istihdam bürolarının oluşturulmasına fırsat tanımıştır ancak 1475 sayılı kanunda iş ve işçi bulma konusundaki yasakları düzenleyen 85. maddede, 1983 yılında 2869 sayılı kanunla bir değişiklik yapılmıştır. Değişiklikle birlikte, işçilere iş ve işlere işçi bulmak için, kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaklanmıştır (md.85/I) Dolayısıyla bazı iş ve sanat kollarında, kazanç maksadı gütmemekle birlikte iş aracılığı yapan teşekküllerin veya derneklerin faaliyette bulunmaları da yasaklanmış ve iş aracılığında ılımlı tekel modelinden mutlak tekel modeline doğru bir geçiş meydana gelmiştir (Uçkan, 2005:155-156).

İstihdam hizmetlerinde kamu tekelinin yaşandığı 1936-2000 yılları arasında kalan dönemde kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda özel istihdam büroları ile ilgili hükümler yer almaktadır ancak 13.06.1952 yılında kabul edilen 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 854 sayılı 20.04.1967 yılında kabul edilen Deniz İş Kanunu'nda özel istihdam büroları ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

3.4.2. İstihdam Hizmetlerinde Kamu Tekelinin Kırıldığı Dönem (2000 sonrası)

3.4.2.1. 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

617 sayılı KHK ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur ve İş-Kur'a yeni görevler belirlenmiştir (Çetinkaya,2011:46). İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslek tanımlarını yapmak, Türk Meslekler Sözlüğünü hazırlamak; işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek; engellilerin, eski hükümlülerin, terörden etkilenenlerin ve korunmaya muhtaç olanların istihdamına destek olmak ve özel istihdam projeleri uygulamak, vasıflı eleman ihtiyacını karşılamak için kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalan işgücüne mesleğe hazırlık, meslek edinme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi vermek, verdirmek, kendi işini kuracak

işsizlere yönelik mesleki bilgi ve beceri kazandırma kursları düzenlemek, doğal afetlerin meydana geldiği yerler ile işsizliğin yoğun olduğu bölgelerde uzun süreli işsizlere en fazla 6 ay süreyle toplum yararına çalışma programları uygulamak; istihdamdaki işgücü ; istihdamdaki işgücü ile ilk orta kademe yöneticileri için işyerlerinde eğitim seminerleri düzenlemek özel istihdam büroları ile ilgili olarak Kuruma verilen görevler ile Türkiye'deki yabancı uyrukluların istihdamı konusunda Kuruma verilen görevleri yerine getirmek İş-Kur'un yeni görevleri arasında yer almıştır. Bu görevler arasında işsizlik sigortası ve özel istihdam büroları ile ilgili olanlar ilk kez uygulamaya geçeceği için önemlidir. 617 sayılı KHK'nın 9. Maddesinde İş Kur'un beş temel hizmeti arasında yer alan Özel istihdam Büroları Dairesi Başkanlığı'nın temel görevleri, madde 12 ve 13. Maddelerde düzenlemiştir. KHK'nın 13. Maddesi gereği Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı'nın temel görevleri arasında başvuru şartlarını sağlayan özel istihdam bürolarına izin vermek, izinlerin uzatılmasına ve iptaline ilişkin işlemlerini yürütmek, özel istihdam bürolarınca Kuruma verilmiş olan teminat mektuplarının korunması ve gerektiği durumlarda iadesi ile işlemleri yapmak , özel istihdam bürolarınca Kuruma bildirilen istatistiksel verileri analiz etmek, tüm uygulamaya ilişkin kayıtları tutmak, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları tarafından verilen görevleri yapmak olarak ifade edilmiştir. (Uçkan, 2005:161-162).

KHK'nın 37. ve 38. Maddelerinde ise 1475 sayılı İş Kanunu ile ilgili değişiklikler yer almıştır. Bu maddeye göre 1475 sayılı kanunun 85. Maddesinin 2. fıkrasında değişiklik yapılarak tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığının ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerinde İş-Kur tarafından izin verilebileceği ifade edilmiştir. Özetle 617 sayılı KHK ile İş Kanun'daki 181 sayılı Özel İstihdam Büroları sözleşmesi ve 188 sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Tavsiye kararı çerçevesinde hayata geçirilmesi sağlanmıştır. Dolayısıyla devlet aracılığıyla yürütülen istihdam hizmetlerinin dağıtımında ılımlı kamu tekeli modeli terk edilerek denetime açık birlikte çalışma modeline geçiş olmuştur (Uçkan, 2005:162).

181 sayılı ILO sözleşmesi çerçevesinde düzenlenen 617 sayılı KHK'da özel istihdam bürolarının İş-Kur'dan izin alarak güvenilir bir finansal yapıya sahip olmaları ve iki yılda bir izinlerini yenilemeleri gerekmektedir (Madde30./II-III) Özel istihdam bürolarını denetleme görevi İş Kur müfettişlerine verilmiştir (Madde son). Büroların iş aracılığı faaliyetleri ile ilgili geçersiz sayılacak işlemleri (Madde 31/III), büroların faaliyet izinin reddi, yenilenmemesi, iptali ve bu kararlara karşı yapılacak itirazlara ilişkin usulle ilgili düzenlemeler de kararnamede yer almıştır (Madde 32). Özel istihdam bürolarının 01.09.2002 tarihinden itibaren faaliyete başlayabilecekleri hükme bağlanmıştır. (Madde 41)

Anayasa Mahkemesi,31.10.2000 tarih ve Esas No:2000/63, Karar No:2000/36 sayılı karar ile 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal etmiş ve iptal kararının resmî gazetede yayımlandığı tarihten itibaren dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar verilmiştir. Dokuz aylık süre 08.08.2001 tarihinde sona ermiş ve bu süreç içerisinde yeni yasal düzenleme yapılmadığından İş Kur yasal mevzuattan yoksun olarak faaliyet göstermek zorunda kalmıştır (Işığışok,2018:258).

3.4.2.2. 4857 Sayılı İş Kanun

4847 sayılı İş Kanunu 2016 yılında 7.maddesine yapılan değişiklik ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Bu kapsamda öncelikle kanunun özel istihdam büroları hakkındaki hükümlerine yer verilecek daha sonra ise geçici iş ilişkisi ile ilgili hükümler ele alınacaktır.

3.4.2.2.1. Özel İstihdam Bürolar İlişkin Hükümler

Türkiye’de işe aracılık hizmetleri işçileri koruyucu biçimde 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde yasal zemine kavuşmuştur (Koçer,2015:187). Bundan önceki dönemde 1946 yılında kurulan İş ve İşçi bulma Kurumu tarafından bu hizmetler gerçekleştirilmekteydi. Yani işe aracılık faaliyetlerinde kamu tekeli söz konusu idi. Bu dönemlerde özel istihdam bürolarının yasaklanmış olmasından dolayı bazı firmalar işe aracılık hizmetlerini eğitim ve danışmanlık biçiminde bu faaliyetlerini sürdürüyordu (Günaydın,2017:3).

Özel istihdam büroları ile ilgili düzenlemeler 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’nda “İş ve İşçi Bulmaya Aracılık” başlıklı 90. Maddede ele alınmıştır. Söz konusu maddeye göre; “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.” ifadesine yer verilmiştir.

4857 sayılı kanunda iş ve iş bulmaya aracılık 90. Maddede “İş ve İşçi Bulma” başlığı altında Altıncı Bölüm ’de ele alınmıştır. Maddeye göre “ İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.” Dolayısıyla maddenin gerekçesinde belirtildiği gibi 1475 sayılı kanundaki yasaklar kaldırılarak, 617 sayılı KHK’deki düzenlemeler çerçevesinde iş aracılığında, denetime açık birlikte çalışma modeli benimsenmiştir. 90 .maddenin gerekçesinde ILO’nun 181 sayılı sözleşmesine benzer şekilde kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin verilen özel istihdam büroları ile emek piyasalarında esnekliğin artırılması ve bu şekilde istihdam seviyesinin artırılması hedeflenmiştir (Uçkan, 2005:165).

3.4.2.2.2.Geçici İş İlişkisi ile İlgili Hükümler

Geçici iş ilişkisi bir işverenin kendi işçisini, onun onayını almak şartıyla, geçici ve daha kısa süre için çalışmak üzere, başka bir işverenin emrine vermesiyle geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmuş olur. Böylece geçici iş ilişkisi, bir iş sözleşmesine taraf olan işçi ve işverenle (geçici işçi veren işveren), işçinin iş gücünden geçici olarak faydalanan bir kişi(geçici işveren) arasında kurulan üçlü bir ilişki olarak kurulmaktadır (Benli,2006:4,5).

4857 sayılı İş Kanunun Geçici iş ilişkisi hakkındaki hükümleri içeren 7. maddesinde, geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur ve geçici iş sağlama sözleşmesinin şekli yazılı olmalıdır ifadesi yer almaktadır (Başmanav,2016:142). Bunun yanında işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağırılmazsa sözleşmenin haklı nedenle feshedileceği belirtilmelidir (Bu süre üç ayı geçemez). Ve sözleşmeye işçinin iş görme edimini tamamladıktan sonra aşka işlerde çalışmasına engel teşkil edecek hükümler konulamaz. Ayrıca kanunda, askerlik durumunda iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev

hizmetlerinde, günlük sayılmayan periyodik yapılması gereken işlerde, ev hizmetlerinde, mevsimlik işler haricinde dönemsellik arz eden işlerin artışında, iş sağlığı ve güvencesi nedeniyle aciliyet arz eden işlerde, işletmenin mal üretiminin beklenmeyen şekilde artması nedeniyle geçici iş ilişkisi kurulabileceği ifade edilmiştir. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. İşçinin ücretinin ödendiğine dair belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene göndermekle yükümlüdür. İşçinin ücretinin ödenmediği durumlarda işveren özel istihdam bürosunun alacağından kesinti yaparak en fazla 3 aya kadar işçilerin hesabına yatırır. Ve bu durumu İŞKUR'a bildirir.

4857 sayılı kanunun 7 .maddesinin gerekçesi şu şekilde ifade edilmiştir. “Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi özellikle 1960’lı yıllardan itibaren holdinglerin yaygınlaşması ile artan bir şekilde görülmüş hattan ödünç iş ilişkisi mesleki faaliyet olarak gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayısı da artmıştır. AB çalışma mevzuatında yer alan ödünç iş ilişkisi , işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır. Bilindiği üzere kazanç amacı güdülmeyen ödünç iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve bunlardan biri olarak holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşmalarında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmakta, işçi rızası alınarak geçici şekilde iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmek üzere üçlü bir ilişki kurulmaktadır. İşçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenle (ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte, ödünç veren işveren işçiden olan işin görülmesini talep hakkını geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devretmektedir. Kazanç amacı gütmeyen böyle bir ödünç iş ilişkisi bu maddede düzenlemiştir.”

4857 sayılı kanunun 7. Maddesinde yer alan “Geçici İş İlişkisi” ile hükümler özel istihdam büroları yönetmeliğinde de yer almaktadır. Söz konusu hükümler yönetmeliğin incelendiği başlıkta detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

3.4.2.3. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

25.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 25.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun ikinci kısmında özel istihdam büroları ile ilgili usul ve esaslar yer almaktadır. Kanun’un 17. maddesinde aracılık faaliyetlerine belirli şartlar dahilinde izin verilmiştir. Maddeye göre özel istihdam bürosu kuracak gerçek veya tüzel kişilerin 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 53. Maddesinde belirtilen suçlardan(hileli iflas, sahtecilik, görevi kötüye kullanma, zimmet, rüşvet vb.) mahkûm olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları gerekmektedir. Bunun yanında aracılık faaliyetleri gerçekleştirebilecek seviyede teknik donanıma sahip işyerine ve internet sitesine sahip olmaları, nitelikli personel çalıştırmaları, ticaret veya esnaf sicil kaydı ile İŞKUR’a ibraz etmeleri, İŞKUR tarafından belirlenen masrafları ödemeleri, İŞKUR’a başvuru tarihinde brüt asgari ücretin 20 katına denk gelen teminat vermeleri gerekmektedir. Bu şartları sağlaması halinde özel istihdam büroları şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. İŞKUR tarafından verilen izin süresi 3 yıldır. Bu

sürenin bitiminden önce en az 15 gün içerisinde başvurmaları halinde, izni gerektiren şartlar sağlanıyorsa üçer yıllık sürelerle izin uzatılabilir.

4904 sayılı kanunun 18. maddesi özel istihdam bürolarının kurma izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali konularını ele almaktadır. İlgili maddeye göre; özel istihdam bürosu kurma izni, aranan şartların kaybedilmesi ya da taşınmadığının anlaşılması, kurumdan izinsiz geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi, on iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık yapılmamış olmaması durumunda derhal alınmaktadır. Bunun yanında yurt dışı aracılık faaliyetlerine ilişkin belgelerin(hizmet akitlerinin) İŞKUR'a oynatılamaması, istisna tutulan meslekler dışında kişilerden aracılık faaliyeti için ücret alınması, iş arayanlara ait bilgilerin işe aracılık dışında kullanılması, gerekli belgelerin(istatistikler, veriler, raporlar) İŞKUR'a zamanında gönderilmemesi, çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu kişilerin çalıştırılması, madde 19 da belirtilen geçersiz anlaşmalardan birinin yapılmış olması durumunda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığı tespit edilmesi halinde özel istihdam bürosunun izni iptal edilir ve üç yıl süreyle izin verilmez.

4904 sayılı kanunun 18 .maddesinde geçici iş ilişkisi yetkisinin derhal alındığı durumlar, özel istihdam bürosu izninin iptali ve geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmemesidir. Bununla birlikte geçici iş ilişkisinde 4857 sayılı kanunun 7 .maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması (Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.),4857 sayılı kanunun 5 .Maddesinde belirtilen “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” eşit davranma ilkesine aykırı hareket edilmesi, Kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edilmesi durumunda son eylemin 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 üç yıl süre ile izin verilmez.

Özel istihdam büroları ve şubeleri faaliyetlerinden İŞKUR'a karşı olan sorumluluklarında birlikte sorumludurlar. Şubelere uygulanan yaptırımlar, özel istihdam bürolarının faaliyet izni iptalinde dikkate alınır. Geçici iş ilişkisi yetkisi iptali halinde ise, sözleşmelerin uygulanmasına devam eden sözleşmeler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak bu süre zarfında özel istihdam bürosu geçici iş ilişkisi kurma ya da sözleşmeyi uzatma hakkına sahip değildir. Herhangi bir durumunda özel istihdam bürosunun kapatılması durumunda geçici işçi çalıştırana bu durum bildirilmek zorundadır. Bu tebliğ ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi halinde ise geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur. Geçici işçinin alacakları ise İŞKUR'a ödenen teminat bedelinden mahsup edilerek öncelikli olarak ödenir.

Yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma hizmetlerini gerçekleştirmek üzere özel istihdam bürolarının kurulmasına bu kanunla izin verilmiştir. Bu izin ile kamu istihdam kurumunun bu alandaki tekel durumu ortadan kaldırılmış, şehirlerde etkin hizmet sunabilmeleri gayesiyle de Bölge Müdürlükleri kaldırılarak İl Müdürlükleri kurulmuştur (Işığışık, 2018:259).

Kanunun 19. Maddesi Özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Söz konusu maddeye göre özel istihdam bürosu aracılık kapsamında işverenden ücret alabilir, ancak her ne şekilde olursa olsun işçiden ücret alamaz, menfaat talep edemez. Ancak bu durumda istisna tutulan bazı meslekler vardır. Özel istihdam büroları yönetmeliği madde 22'nin 2.fıkrasında bu durumlar “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” şeklinde ifade edilmiştir. Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir. Özel istihdam bürosu, gerekli istatistikleri raporları İŞKUR'a bildirmekle görevlidir. İŞKUR'un talebi halinde diğer belgeleri de iletmekle yükümlüdür. Bu veriler ve belgeler işe aracılık dışında kullanılamaz.

İş ve işçi bulma faaliyeti ile ilgili olarak yönetmelikte belirtilen kurallar dışında iş arayanlardan bedel alınması ya da menfaat sağlanması, kayıt dışı işçi çalıştırılması, işçinin sendikaya üye olması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi, bir işverenin ya da işçinin diğer özel istihdam bürolarında hizmet almasını engelleyen anlaşmaları geçersizdir.

4904 sayılı kanunun getirdiği en önemli düzenlemelerden birisi özel istihdam büroların hakkında olmuştur (Sayın,2005:414). 4904 sayılı kanunda yurtiçi ve yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere özel istihdam büroları kurulacaktır. Bu kanunda da iş aracıları hizmetlerinde denetime açık serbest çalışma modeli benimsenmiştir. Bu kanunda 617 sayılı kanun hükmünde kararnameden farklı olarak Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı adı altında ayrı bir hizmet birimi yer almamakta; özel istihdam büroları hakkındaki görevler İş-Kur'un İstihdam Dairesi Başkanlığı tarafından yerine getirilecektir. (Uçkan, 2005:168).

3.4.2.4. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

11.10.2016 tarihinde resmî gazetede yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğine göre özel istidam bürolarının aracılık faaliyetleri, geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun yükümlülükleri, özel istihdam bürosu izin ve yetkileri, denetimleri ve idari para cezaları konuları ele alınmıştır.

Yönetmelikte ikinci bölümde Özel İstihdam bürolarının Aracılık Faaliyetleri başlığı altında yer alan Madde 4 özel istihdam bürolarının faaliyet alanının sınırını belirlemektedir. Özel istihdam büroları iş ve işçi bulmaya aracılık yapar. Kurumundan izin almaksızın basın ve yayın kuruluşlarında ya da elektronik ortamda reklam ve ilanların yayını yapamaz. Özel istihdam büroları kamu kurum ve kuruluşlarına istihdam sağlama hizmeti veremez. Mesleki eğitimler verebilir, yetki alması halinde geçici iş ilişkisi kurabilmektedir.

Geçici iş ilişkisi ile ilgili üçüncü bölüm altında yer alan Madde 5,6,7,8,9,10 daha detaylı ifadeler içermektedir. Geçici iş ilişkisinin kurulabilecek haller yönetmelikte Madde 5'e göre geçici iş ilişkisi sadece İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam kurumları

tarafından kurulabilir. Özel istihdam bürosu bir işverenle anlaşp geçici olarak çalışanı işverene devredebilir. Genelde geçici çalışma, askerlik süresince sözleşmenin askıya durumlarda, mevsimlik tarım işlerinde ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işleri dışında periyodik olarak yapılması gereken işlerde, iş sağlığı ve güvenliği açısından aciliyeti olan durumlarda, üretimi etkileyen zorlayıcı neden ortaya çıktığı durumlarda, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin öngörülemez şekilde artması durumunda, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları nedeniyle kurulabilir. Askerlik süresince sözleşmenin askıya alındığı durumda askerlik süreci bitimine kadar, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer nedenlerle kurulan geçici iş ilişkilerinde ise en fazla 4 ay süre ile kurulabilir. Yapılan bu sözleşme “mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları nedeniyle” yapılanlar hariç olmak üzere 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. Ayrıca kurumdan izin almadan 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. Yurtdışına işçi gönderimi konusunda ise işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin İŞKUR’a onaylatılması zorunludur.

Geçici iş ilişkisi kurulması durumunda işveren özel istihdam bürosudur. Büro işçi ile geçici iş sözleşmesi, işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesini yazılı bir şekilde yapmak zorundadır. Sözleşmede, sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçiyi istihdam eden işverenin yükümlülükleri ve özel istihdam bürosunun sorumlulukları yer alabilir. Sözleşmeye geçici işçinin işgörmeye edimini yerine getirmesinden sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren ya da farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını önleyen ifadeler konulamaz. Bu sözleşmede işçinin ne kadar süreyle iş çağrılmazsa haklı nedenle feshedilebileceği yazılır ve bu süre üç ayı geçemez (Madde 6).

Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi 4857 sayılı kanunun 29.Maddesi uyarınca toplu işten çıkarılan işyerlerinde 8 ay boyunca, kamu kurum ve kuruluşlarında, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 65. Maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici işçi çalıştıramaz (Madde 7)

Geçici işçi çalıştırma koşulları Özel İstihdam büroları yönetmeliği Madde 8 ‘de şu şekilde ifade edilmiştir:

- “(1) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde, 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 Kanunun 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’da şu şekilde ifade edilmiştir: Geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçiye talimat verme yetkisine sahiptir. İşyerindeki açık işleri geçici işçisine bildirmek ve İŞKUR tarafından istenecek belgeleri 5 yıl süreyle saklamak zorundadır. Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalıkları durumunu özel istihdam bürosuna derhal bildirmekle sorumludur. Bu durumu 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14’üncü maddelerine göre ilgili mercilere de bildirmelidir. Geçici süreli çalışanlar iş yerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlanır. İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür. 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 önlemleri almakla yükümlüdür. Geçici işçinin, geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâli kapsamında 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, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından kesinti yaparak geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne/hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir.

Yönetmelikte geçici işçinin yükümlülükleri ise şöyle sıralanmıştır; Geçici işçi, 6331 sayılı Kanunun 17. Maddesinin 6. Fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan işveren karşı sorumludur, geçici işçi çalıştıran işverenden ve özel istihdam bürosundan hizmet bedelinden mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz. (Madde 10)

Özel istihdam bürosunun sorumlulukları ise madde 11’de hükme bağlanmıştır. İlgili maddeye göre 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. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır. Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir

3.4.2.5. Özel İstihdam Büroları Genelgesi

Özel istihdam büroları genelgesi Özel İstihdam Büroları yönetmeliği kapsamında özel istihdam bürolarının başvuru şartları, izin verilmesine ilişkin hususlar, başvuruda gerekli evraklar gibi konular hakkında usul ve esasları detaylı bir biçimde ele almaktadır.

Genelgede var olan izin, denetim, izleme, izin başvurularına yönelik bilgiler yönetmelikteki yer alan sıralamaya benzer bir biçimde ele alınmıştır. Genelgede yönetmelikte değinilen hususlar örnekler verilerek daha net şekilde uygulamada hataya yer vermemek adına daha açıklayıcı bir şekilde ele alınmıştır. Bu bakımdan kurum personeline de rehberlik etmesi açısından özel istihdam büroları genelgesinin önemi büyüktür. (Akdemir, 2014:147)

3.5. Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının İşleyişi

3.5.1.Kuruluşu

Özel istihdam büroları 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun ikinci kısmında özel istihdam büroları ile ilgili usul ve esaslar kısmında yer alan Madde 17’ye göre, özel istihdam bürosu kuracak gerçek veya tüzel kişilerin 5237 sayılı Türk Ceza Kanunun 53. Maddesinde belirtilen suçlardan(hileli iflas, sahtecilik, görevi kötüye kullanma, zimmet, rüşvet vb.) mahkûm olmamaları, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve en az lisans mezunu olmaları gerekmektedir. Bunun yanında aracılık faaliyetleri gerçekleştirebilecek seviyede teknik donanımına sahip işyerine ve internet sitesine sahip olmaları, nitelikli personel çalıştırmaları, ticaret veya esnaf sicil kaydı ile İŞKUR’a ibraz etmeleri, İŞKUR tarafından belirlenen masrafları ödemeleri, İŞKUR’a başvuru tarihinde brüt asgari ücretin 20 katına denk gelen teminat vermeleri gerekmektedir. Bu şartları sağlaması halinde özel istihdam büroları şube açabilirler veya sistem ve markasını kullanabilirler. İŞKUR tarafından verilen izin süresi 3 yıldır. Bu sürenin bitiminden önce en az 15 gün içerisinde başvurmaları halinde, izni gerektiren şartlar sağlanıyorsa üçer yıllık sürelerle izin uzatılabilir.

Özel istihdam bürolarının izin alabilmesi için gerekli belgeler Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği Madde 12 şu şekilde ifade edilmiştir:

- “(1) Özel istihdam bürosu açmak için başvuru formu ile;
- 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 Türkçe ’ye tercüme edilmiş diploma örneği,
 - c) Yetkili kişilerin adına müflis 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 yönetmeliğin 3’üncü maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde sayılan 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 belge,
 - 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 veya esnaf sicil kaydı ya da tüzük,
 - ğ) Yetkili kişilere ait imza sirküleri,
 - h) Vergi numarası, il müdürlüğü/hizmet merkezine ibraz edilir.
- (2) Kurum tarafından ayrıca gerek görülmesi halinde, bu maddede sayılan koşulları ispatlayıcı belgeler de istenebilir.”

Madde 12’nin d bendinde ifade edilen nitelikli personel yönetmeliğin 3. Maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir:” 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; siyasi bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş kişiyi temsil etmektedir.”

Özel istihdam bürolarının bu belgeleri sağlamasının yanında izin alması için gerekli koşullar Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği Madde 13’de şu şekilde ifade edilmektedir:

- “(1) Başvuruların kabul edilebilmesi 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, gerekir.
- (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 verilme 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.”

Madde 13 incelendiğinde özel istihdam bürolarının kuruluş aşamasında brüt asgari ücretin yirmi katı karşılığında bir teminat bedeli ödemek zorundadırlar. Bu tutar başvuru yapıldığı tarihteki tutara göre hesaplanır. 2020 ocak ayı itibariyle brüt asgari ücret 2.943 TL’dir buna karşılık teminat bedeli 58.860 TL’dir. Bunun yanında özel istihdam bürolarından masraf karşılığı adı altında bir ödeme istenmektedir. Bu tutar ise 2020 yılı için 4.620.-TL’dir. Süresi içerisinde izin yenileme masraf karşılığı ise 2.740.- TL olarak belirlenmiştir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi ise, başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına” İŞKUR’un büro hakkında olumlu rapor vermiş olması, kurum alacağının bulunmaması, 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 Kanunun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil,

taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi, uygun bir işyerine sahip olması durumunda bu yetki verilmektedir. Bunun yanında Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde, başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren İŞKUR’a kayıtlı özel istihdam bürolarına, yönetmelikte öngörülen teminat miktarının iki katı(brüt asgari ücretin 400 katı) tutarında teminat verilmesi ve sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, İŞKUR tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Teminat bedeli geçici iş ilişkisi durumunda brüt asgari ücretin 200 katıdır. 2020 yılı itibarıyla 588.600 TL’dir. 6 aylık faaliyetleri ile bu yetkiyi almak isteyen özel istihdam büroları ise 1.177.200 TL teminat bedeli ödemeleri gerekmektedir. Teminat bedeli Bakanlığın (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler) yetkisine bağlı olarak “özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere İŞKUR’a başvurulduğu tarihte brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat miktarının yirmi katına kadar artırılmasına” artırılabilir. 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. 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. Teminat bedeli ile geçici işçi çalıştıran özel istihdam bürolarının işçileri korunmak istenmektedir. Bu nedenle özel istihdam bürolarına nazaran geçici iş ilişkisi yetkisi için istenen teminat bedeli daha yüksektir.

3.5.2.Faaliyet Alanları

Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetleri Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde İkinci Bölümde Madde 4’e göre özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir, yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurabilir. Aracılık faaliyeti birebir görüşme yaparak ya da basın araçları (radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları vb.) ile görüşme yapılmadan gerçekleştirilebilir. Bürolar kamu kurum ve kuruluşların kadro ve pozisyonları için aracılık yapamaz İŞKUR’dan 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. Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin İŞKUR’a onaylatılması zorunludur. Aracılık faaliyetlerinde “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” mesleklerin dışında çalışandan ücret alınması yasaktır. İşçinin kayıt dışı çalışması sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar, bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından

veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir. Özetle özel istihdam büroları yönetmeliğinde yer alan bu madde ile özel istihdam bürolarının faaliyetleri, iş ve işçi bulmaya aracılık, işgücü piyasası ve insan kaynaklarına yönelik hizmetler, mesleki eğitimler ve yetki verilmesi halinde geçici iş ilişkisi kurulması şeklinde ifade edilmiştir. Bu faaliyetlerin şekli açısından da birtakım düzenlemeler getirilmiş maddenin sonunda ise geçersiz sayılacak anlaşmalara yer verilmiştir.

İlgili Yönetmelikte Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi faaliyetleri üçüncü bölümde ele alınmıştır. Bu bölüm altında yer alan Madde 5'e göre geçici iş ilişkisi sadece İŞKUR tarafından izin verilen özel istihdam kurumları tarafından kurulabilir. Özel istihdam bürosu bir işverenle anlaşıp geçici olarak çalışanı işverene devredebilir. Genelde geçici çalışma, askerlik süresince sözleşmenin askıya durumlarda, mevsimlik tarım işlerinde ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işleri dışında periyodik olarak yapılması gereken işlerde, iş sağlığı ve güvenliği açısından aciliyeti olan durumlarda, üretimi etkileyen zorlayıcı neden ortaya çıktığı durumlarda, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin öngörülemez şekilde artması durumunda, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları nedeniyle kurulabilir. Askerlik süresince sözleşmenin askıya alındığı durumda askerlik süreci bitimine kadar, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın, diğer nedenlerle kurulan geçici iş ilişkilerinde ise en fazla 4 ay süre ile kurulabilir. Yapılan bu sözleşme "mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları nedeniyle" yapılanlar hariç olmak üzere 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. Ayrıca kurumdan izin almadan 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.

3.5.3.Denetim ve İzleme Süreci

Özel İstihdam bürolarının denetimi Özel İstihdam Büroları Genelgesi Madde 7.2'ye göre özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş Bakanlık İş Müfettişlerince yapılır. Ayrıca; teftiş, denetim ve soruşturmalar 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve ilgili yaptırımlar uygulanır. 4857 sayılı Kanunun 7'nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikâyet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir. 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.

Herhangi bir nedenle izinsiz aracılık veya geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüttüğüne dair izlemeye alınan gerçek veya tüzel kişilerin; izleme süresinde ilgililerin bu faaliyetlerde bulunduklarına dair gazete ilanı, internet sitesi, afiş, tabela, başvuru formu, fatura gibi somut bilgi ve belgelere ulaşılması halinde "Tespit Tutanağı düzenlenerek idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca ilgili kişilerin aracılık izni almak istemeleri halinde İŞKUR'a

başvuru yapmaları ve izin verilene kadar aracılık faaliyetinde bulunmamaları, aracılık faaliyetinde bulunmak istememeleri halinde ise faaliyetlerini sonlandırmaları bildirilecek ve tekrar izlemeye alınacaktır.

İzinsiz aracılık veya geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunduğu tespit edilerek 4904 sayılı Kanunun 20/a ve 20/b maddeleri gereğince idari para cezası uygulanan gerçek ve tüzel kişilerin söz konusu faaliyetlere devamının tespiti halinde Kanunun aynı maddelerine istinaden “fiilin tekrarı” hükümleri uygulanacaktır. Bu madde ise şöyledir; “İŞKUR’dan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası, tekrarı hâlinde kırk bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere on bin Türk lirası, İŞKUR’dan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, fiilin tekrarı hâlinde yüz bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmi bin Türk lirası”. Bu madde gereği izinsiz faaliyet gösteren kurumlardan hizmet alan işverenlere de idari para cezası uygulanacaktır

Gerçek veya tüzel kişilerin iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde bulunduklarına dair gazete ilanı, internet sitesi, afiş, tabela, başvuru formu, fatura gibi somut bilgi ve belgenin olmaması ve/veya tespit edilememesi halinde durum kayıt altına alınan tutanakta açıklanacak ve ilgililer izlemeye alınacaktır. İzinsiz aracılık veya yetkisiz geçici iş ilişkisi faaliyeti gösteren büro şubesinin tespit edilmesi halinde bu işyerlerine, Yönetmeliğin 17’nci maddesinde yer alan hükümlere göre on beş gün içinde Kuruma tescil/izin başvurusu yapmaları gerektiği bildirilecek ayrıca ilgili il müdürlüğüne gerekli bilgiler gönderilecektir. Süre sonunda gerekli işlemi yapmayan işyerlerine Kanunun 20/a veya 20/b maddeleri gereğince idari para cezası uygulanacaktır. Burada da yukarıda belirtilen para cezaları geçerlidir.

İl müdürlüklerince izinsiz aracılık ve yetkisiz geçici iş ilişkisi faaliyeti içeren ilanlar takip edilecek ve bu ilanları yayımlayan firma yetkililerine mevzuat hakkında bilgi verilerek yapılan işlemler tutanak ile kayıt altına alınacak, tekrarı halinde 4904 sayılı Kanunun 20/f maddesi gereğince işlem yapılacaktır. Söz konusu maddeye göre;

“Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayımlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üç bin Türk lirası” idari para cezası verilecektir.”

İzni/yetkisi yenilenmeyen, izni/yetkisi iptal edilen veya kendi isteği ile faaliyetlerine son veren büroların ve/veya şubelerinin bu tarihten itibaren altı aylık süre içinde faaliyetlerine devam edip etmedikleri takip edilecektir. Altı aylık sürenin başında ve sonunda olmak üzere en az iki kez yapılan izleme faaliyetlerinin sonucunda aracılık veya geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütüldüğüne dair herhangi bir bulgu tespit edilmediğine ilişkin tutanak tutulması halinde bu kişilere yönelik izleme faaliyetine son verilecektir. İŞKUR il müdürlüğü ve hizmet merkezlerince yapılan izlemelerde izinsiz/yetkisiz faaliyet gösteren kaç kişi ve firmanın tespit edildiği ve bunlar hakkında yapılan işlemler aylık olarak düzenlenecek raporlarla kayıt altına alınacaktır. Ayrıca, Daire Başkanlığınca isim ve/veya adresleri bildirilen kişiler hakkında verilen izleme talimatları doğrultusunda, yine gazete ve internet üzerinden izleme yapılarak, izinsiz aracılık veya geçici iş ilişkisi faaliyeti yaptığı tespit edilen gerçek veya tüzel kişilere idari para cezası uygulanması hususunda İl

Müdürlüklerine talimat gönderilecektir. İl müdürlüklerince, herhangi bir nedenle izlemeye alınan kişiler; internet, işyeri ziyareti ve gazete ilanları ile altı aylık sürenin başında ve sonunda olmak üzere en az iki kez takip edilecektir. İzleme faaliyetlerinin sonucunda herhangi bir bulguya rastlanılmadığı takdirde, durum bir tutanakla tespit edilecek ve bu kişilere yönelik izleme faaliyetine son verilecektir. İl müdürlüğü izin/yetki alan büroların işyerlerinde ve internet sitelerinde Genelgede açıklanan bilgi, belge ve logoya yer verip vermedikleri aracılık/geçici iş ilişkisi faaliyetleri süresince izlenecektir.

Şekil 7. ÖİB Logo Örnekleri



Kaynak: Özel İstihdam Büroları Genelgesi,2016,Ek-8,Ek-9

Şekil 7 de belirtilen logolar özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisine ait logolardır. Bu logoların verilen ilanlarda ve işyerlerinde bulundurulması zorunludur. Bunun yanında iş arayanlardan herhangi bir ücret alınmayacağına ve menfaat temin edilemeyeceğine dair yazının da özel istihdam bürosu işyerlerinde bulundurulması zorunludur.

3.5.4.Yaptırımlar ve İdari Para Cezaları

Yaptırımlar konusunda Özel istihdam bürosu Genelgesi Madde 7.3'e göre, İl müdürlüğü/hizmet merkezlerince dayanağı belirtilmek suretiyle; Özel istihdam bürolarının mevzuata aykırı faaliyetlerine yönelik, 4904 sayılı Kanunun 20. maddesinde ve 4857 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen miktar ve usullere göre Kurum İşlemler El Kitabının 9 uncu bölümünde ki idari para cezaları bölümünde yer alan miktarlara göre idari para cezası uygulanacaktır.

4904 sayılı Kanunun 20. Maddesine göre idari para cezaları şu şekildedir;

“İŞKUR tarafından dayanağı belirtilmek şartıyla; İŞKUR’dan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık yapan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası, tekrarı hâlinde kırk bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere on bin Türk lirası, İŞKUR’dan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, fiilin tekrarı hâlinde yüz bin Türk lirası, bu kapsamda hizmet alan işverenlere yirmi bin Türk lirası, İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere yirmi bin Türk lirası, 19 uncu maddenin dördüncü fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene ayrı ayrı beş bin Türk lirası, Ek teminat vermeyen özel istihdam bürolarına bin Türk lirası, İŞKUR’dan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile İŞKUR’dan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere ayrı ayrı üç bin Türk lirası, İŞKUR’dan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere elli bin Türk lirası, İŞKUR’a onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için

işverenlere ve özel istihdam bürolarına bin Türk lirası, İŞKUR'dan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere beş bin Türk lirası, İŞKUR tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri İŞKUR tarafından belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere üç bin Türk lirası, Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmi bin Türk lirası, İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına elli bin Türk lirası, İŞKUR'dan izin almadan veya izin yenilemeden tarımda iş ve işçi bulma aracılık faaliyetinde bulunanlara on bin Türk lirası, Tarım işçileri ile sözleşme imzalamayan veya imzaladığı sözleşmeyi İŞKUR'a ibraz etmeyen tarım aracılara her bir işçi için beş yüz Türk lirası, İŞKUR aracılığı olmaksızın sürekli işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına her bir işçi için yirmi bin Türk lirası, geçici işçi istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlarına ise her bir işçi için on bin Türk lirası, İŞKUR tarafından yayımlanan açık iş ilanlarını İŞKUR'dan izin almadan yayımlayanlara her bir ilan için beş bin Türk lirası, İŞKUR adını veya kısaltmasını kamuoyunu yanıltacak biçimde kullanan veya Kurumdan yetki almış gibi faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere elli bin Türk lirası, Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına işçi yerleştirilmesine aracılık faaliyetleri yasağına aykırı hareket edenlere her bir işçi için yirmi bin Türk lirası, idari para cezası verilir. Kanunda düzenlenen idari para cezaları, İŞKUR ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilir, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre Kurumca tahsil edilir ve Kurum bütçesine gelir kaydedilir. Tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen idari para cezaları, bu sürenin bitiminden itibaren kanuni faizi ile tahsil edilir”

Uygulanan idari para cezalarının, miktarı, tarihi, tahsil durumu (ödendi/ödenmedi) ve kaçınıcı kez idari para cezası uygulandığına dair bilgiler İŞKUR sistemine eklenecektir. İzin/yetki alan veya izinsiz/yetkisiz faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilere yönelik idari para cezası uygulamaları Kurum sistemi üzerinden takip edilecektir. Ayrıca, bürolara idari para cezası uygulandıktan sonra, yazının tebliğine rağmen tahsil edilememesi halinde Hukuk Bilgi Sistemine (SVR) kayıt edilmesi gerekmektedir. Büroların şubelerinin idari para cezası gerektiren fiillerinin tespit edilmesi halinde, idari para cezası uygulanarak, büronun merkez biriminin bulunduğu İŞKUR birimine, idari para cezası uygulandığı yazılı olarak bildirilecektir.

İlgili maddenin gerekçesi ise şu şekilde ifade edilmiştir :

“Uluslararası alanda meydana gelen gelişmelere paralel olarak sürekli ve hızla değişen işgücü piyasasındaki işgücü taleplerinin süratle karşılanması ve işsizliğin azaltılması, uluslararası sözleşmelerin hayata geçirilmesi ve şu anda gayri resmî de olsa faaliyette bulunan danışmanlık firmalarının düzen ve disiplin altına alınarak denetlenebilmesi açısından Kurumun hizmetlerini tamamlar nitelikte özel istihdam bürolarının faaliyete geçirilmesini teminen bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve söz konusu büroların kuruluşuna izin verilmesine, iznin yenilenmesine ve faaliyet ve denetimine ilişkin esaslar 96 sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri doğrultusunda düzenlenmiştir.”

3.5.5.Özel İstihdam Bürolarının Bilgi Toplaması, İŞKUR'a Bilgi Verme Sorumlulukları ve Gizlilik

Özel istihdam büroları, Özel istihdam büroları genelgesi madde 6.1'e göre, açık işler hakkında bilgi, veri toplayabilir. Ancak bu bilgileri aracılık faaliyeti dışında kullanamaz. Bunun yanında bu bilgileri İŞKUR'a iletmelidir. İŞKUR çalışanları da bu bilgileri İŞKUR hizmetleri dışındaki alanda kullanamaz.

Özel istihdam büroları genelgesi madde 6.2'e göre veriler güncel olarak İŞKUR'da toplanır. Bu verileri içeren üçer aylık dönemlere ait raporlarını ise yine İŞKUR internet sayfası üzerinden Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının 1-20'si arasında gönderecektir. Özel istihdam bürosu topladığı bilgi, belge ve verileri 5 yıl süreyle saklamak zorundadır.

Bu kapsamda yapılan sözleşmeler, kişilik bilgileri, meslek bilgileri, iletişim adresleri özel istihdam bürolarınca saklanır. Özel istihdam bürosu kişisel bilgileri gizlemek zorundadır. İŞKUR dışında bu bilgilerin üçüncü taraflarla paylaşılması yasaktır. İzin almış olup henüz üç aylık faaliyet süresini tamamlamayan bürolar da faaliyet süreleri içerisinde yer alan istatistikî bilgilerini yine dönem sonunu takip eden ayın 20'sine kadar İŞKUR'a gönderecektir. Konuyla ilgili olarak il müdürlüğü/hizmet merkezlerince belge tesliminde bu konuda büro yetkililerine bilgi verilecektir. Ancak, üç aylık izin süresi tamamlanmamış bürolar için idari para cezası uygulanmayacaktır. Bunun dışında kalan büroların belirtilen sürede bilgileri İŞKUR'a göndermemesi durumunda 4904 sayılı kanunun 20 .maddesinin i bendinde belirtilen “Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına yirmi bin Türk lirası” hükme göre idari para cezasına çarptırılacaktır.

3.5.6.İŞKUR ile İş Birliği

Özel istihdam büroları Özel istihdam Büroları Genelgesi Madde 7.6.'a göre, İŞKUR tarafından verilen aktif işgücü hizmetleri kapsamında iş birliği yapabilirler veya İŞKUR bu bürolardan hizmet alımı yapabilirler. Burada ilgili mevzuatın belirlediği çerçevede bu iş birliği gerçekleşir. İstihdam yükümlülüğü açısından bürolar, özel sektör işyeri olarak değil diğer hizmet sağlayıcılar kapsamında değerlendirilecektir. Bunun sonucu olarak kursiyerleri, kendi bünyeleri dışında istihdam etmeleri gerekecektir.

Türkiye’de özel istihdam büroları 2000’li yıllardan itibaren faaliyetlerine başlamıştır. Yasal düzenlemeler de bu tarihlerde yapılmıştır. Önceleri kamu tekelinin hâkim olduğu işe aracılık faaliyetlerinde 2003 yılı itibari ile özel istihdam büroları da hukuki meşruiyetini kazanarak faaliyet göstermeye başlamıştır. Özel istihdam büroları Türkiye’deki faaliyetleri açısından dikkat çeken bir diğer gelişme ise 2016 yılında yaşanmıştır. 2016 yılında 4857 sayılı kanunun 7. maddesinde yapılan değişiklik ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmıştır. Bu yetki ile özel istihdam büroları faaliyetleri çeşitlilik kazanmış ve işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedirler.

BÖLÜM 4. TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN SORUNLARIN TESPİTİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

4.1.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma özel istihdam bürolarının istihdam üzerine etkisini ve bu alanda yaşanan sorunları hem işverenler hem özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleşenler hem devlet hem de özel istihdam büroları tarafından çok boyutlu olarak derinlemesine bir kavrayışla ortaya çıkarılma amacıyla nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. 20. Yüzyılın sonlarına doğru nicel araştırmalara göre daha fazla önem kazanmaya başlayan nitel araştırmalar, insan davranışlarının arkasında yatan nedenleri araştırmaya çalışır. Bu sebeple özellikle sosyal bilimlerin doğasına daha uygun olması sebebiyle başvurulan bir yöntem haline gelmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar tarandığında da bu durum göze çarpmaktadır (Balci, 2013: 35).

Pozitivist felsefe 1970 ve 1980’li yıllara kadar bilimsel araştırma yöntemlerinde baskın bir paradigma iken pozitivist paradigmadan dönüşümle ortaya çıkan post-pozitivist felsefesi, çağdaş ampirik araştırma faaliyetlerinin temelini oluşturması açısından giderek daha fazla dikkat çekmiştir (Denzin & Lincoln, 2005: 2-3). Post-pozitivist paradigma kapsamında yapılan çalışmalar eleştirisel, yorumlayıcı ve bütüncül bakış açıları ile gerçekleştirilen nitel araştırmalardır (Kuş, 2009: 105). Yorumlayıcı yaklaşım insanı odak alan çalışmaların değerlendirilebilmesi için insana ait değerlerin, duyguların, zaafların, deneyimlerin ve bunun gibi doğrudan gözlemlenemeyen, sayısal veri haline getirilmesi imkânsız olan durumların incelenmesi gerektiği düşüncesini savunmaktadır. Bu açıdan nitel araştırmalar insanların günlük yaşam pratiklerini, düşüncelerini, kararlarını, tecrübelerini, gerçeklere yükledikleri anlamları, kavrayışları ve süreçleri derinlemesine ortaya koymayı amaçlayan bir eylemdir (Kümbetoğlu, 2017: 44-47; Neuman, 2017: 130-132). Yıldırım ve Şimşek (2008)’in tanımına göre ise, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanmıştır (s.39).

Araştırma kapsamında verilerin toplanması ve analizinde fenomenolojik yaklaşımın (yorumlayıcı yaklaşım) kuramsal temelinden yararlanmaya çalışılmıştır. Fenomenolojik yaklaşım yirminci yüzyılda Edmund Husserl tarafından geliştirilmiştir. Husserl fenomenolojiyi öz bilimi olarak betimlemiştir ve ona göre fenomenolojinin amacı, doğrudan, açık-seçik ve kesin bilgiye ulaşmaktır. Fenomenoloji, olay bilgisi değil, öz bilgisi elde etmeye çalışır (Husserl, 1995: 10-13). Bu açıdan fenomenolojik yaklaşım sosyal dünyayı anlamak için, toplumsal yaşam alanı içerisinde kişilerarası ilişkiler sonucu meydana gelen olayları ve bireylerin ona yüklediği duygu, düşünce ve anlamların kavranması gerektiğini savunan ve bu amacını gerçekleştirmek için de uygun yöntem ve metotlar ortaya koyan önemli bir yaklaşımdır (Kümbetoğlu, 2017: 28-31; Yakut, 2014: 17). Bu anlamda bu çalışma özel istihdam bürolarının etkileşim halinde olduğu bütün öznelere açısından nasıl anlamlandırıldığının ortaya konulması ve özel istihdam bürolarının sorunlarına ilişkin anlamı ortaya çıkarmak açısından fenomenolojik yaklaşımın odağı ile uyum teşkil etmektedir.

Bu araştırma nitel araştırma yönteminden en etkili bir şekilde faydalanabilmek açısından “çoklu teknik kullanımı” ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda derinlemesine mülakat, katılımlı gözlem ve doküman inceleme tekniklerinden faydalanılmaya çalışılmıştır. Çoklu teknik kullanımı hem elde edilen verileri kuvvetlendirmek ve araştırmanın daha derinlemesine incelenmesine olanak sağlamak hem de araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırması açısından tercih edilmiştir (Kümbetoğlu, 2017: 78).

4.1.1.Derinlemesine Görüşme

Veri toplama tekniklerinden birincisi nitel araştırmada sık kullanılan veri toplama araçlarından olan derinlemesine görüşme tekniğidir. Görüşme sözlü iletişim yoluyla bireyleri ve onlarla ilintili durumları anlamaya çalışan bir veri toplama tekniğidir. Çeşitli görüşme türleri vardır. Bunlar; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmelerdir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 183-184). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme esnasında görüşme öncesinde hazırlanan rehber form kullanılmıştır. Hazırlanan rehber form görüşmenin istenilen doğrultuda ilerlemesine ve ihtiyaç duyulduğunda yeni sorularla derinlemesine gidilebilmesine olanak sağlamıştır. Araştırma kapsamında farklı gruplara 6 ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. İŞKUR çalışanlarına yönelik hazırlanan yarı yapılandırılmış soru sayısı 17, özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleşenlere yönelik hazırlanmış olan mülakat soruları sayısı 23, Özel istihdam büroları aracılığıyla çalışan temin eden işverenlere yönelik soru sayısı 8, özel istihdam büroları temsilcileri ve işe alım uzmanlarına yönelik hazırlanan yarı yapılandırılmış soru sayısı 35, iş müfettişlerine yönelik hazırlanan yarı yapılandırılmış soru sayısı 6 ve akademisyenlere yönelik hazırlanan yarı yapılandırılmış soru sayısı 6 olarak belirlenmiştir.

Güvenirlik ve *iç geçerlik* sağlamak açısından telefon aracılığı ile gerçekleştirilen görüşmeler ve web aracılığı ile elde edilen veriler derinlemesine görüşmelerin dışında 45 mülakatın tamamında sosyal bilimler alanında daha önce mülakat deneyimi olan bir başka gözlemci hazır bulunmuştur. Bu durumun sebebi araştırmacının görüşmeler esnasında gözünden kaçırabileceği ayrıntıların daha dikkatli bir şekilde kayıt altına alınmasına imkân sağlamasıdır.

4.1.2.Katılımcı Gözlem

Araştırmada kullanılan ikinci veri toplama tekniği katılımcı gözlemdir. Katılımcı gözlem, araştırmacının, araştırılan konunun bulunduğu ortama fiilen katılması ve onlarla etkileşimde bulunarak yapılan gözlem türüdür. Böylelikle araştırmacı çalıştığı grupla vakit geçirerek onların sözlü ifadelerinin yanında davranışlarını, değerlerini, rollerini ve etkileşim süreçlerini yakından gözlemlemiş olur (Gürbüz ve Şahin, 2018: 181-182). Araştırmada tam katılımlı gözlem yerine kısmi katılımlı gözlem tercih edilmiştir. Kısmi katılımlı gözlem araştırma esnasında yüz yüze görüşme yapılan 45 mülakat esnasında değişken zaman aralıklarında beraber vakit geçirerek gerçekleştirilmiştir.

4.1.3.Döküman İncelemesi

Araştırmada tercih edilen son veri toplama tekniği ise doküman incelemesidir. Doküman incelemesi araştırma kapsamında incelenen konuyla ilgili ayrıntılı araştırma yapılarak bu

konu hakkında bilgi içeren yazılı belgelerin analiz edilmesi ile veri elde edilmesine doküman incelemesi denilmektedir (Karataş, 2015 :72). Bu noktada çalışma esnasında çoğunlukla yazı temelli bilgi ve belge kaynakları incelenmiştir.

Doküman analizi, basılı ve elektronik (bilgisayar tabanlı ve internet üzerinden iletilen) materyaller olmak üzere belgelerin incelenmesi veya değerlendirilmesi için sistematik bir prosedürdür. Nitel araştırmadaki diğer analitik yöntemler gibi, belge analizi de anlam çıkarmak, anlayış kazanmak ve ampirik bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirir (Bowen, 2009:27).Bu yöntem sayesinde belgeler detaylı bir şekilde irdelenerek çözümleme yapılmaktadır (Owen,2014:11).

4.2.Veritoplama Araçları

Araştırmacı tarafından çalışmanın amaçları doğrultusunda ayrıntılı alanyazın taraması gerçekleştirilerek hazırlanan ve rehber niteliğinde olan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme formları Ek 1’de sunulmuştur. Araştırmada altı ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar;

- 1. Özel İstihdam Büroları ve İşe Alım Uzmanlarına Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.
- 2. Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İşe Girenlere Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.
- 3. İŞKUR Çalışanlarına Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.
- 4. Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla İşçi Temin Eden İşverenlere Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.
- 5. Özel İstihdam Bürolarını Denetleyen İş Müfettişlerine Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.
- 6. Akademisyenlere Yönelik Mülakat Soruları:** Araştırmacının kendisi tarafından ayrıntılı alanyazın taraması ve alanında uzman kişilerle gerçekleştirilen görüşmeler desteği ile hazırlanmış, tez izleme komite üyeleri tarafından değerlendirilerek uygun olduğuna kanaat getirilmiş ve Etik Kurul onayından geçmiştir.

Yarı yapılandırılmış mülakat soruları doğrultusunda yöneltilen sorulara yönelik elde edilen cevapların detaylı incelenebilmesi amacıyla görüşmeler ses kaydına onay veren katılımcılarla ses kayıt cihazı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ancak katılımcıların çoğunluğu ses kaydını uygun bulmadığı için görüşmeler esnasında elde edilen cevaplar görüşmenin gerçekleştirildiği gözlemci yardımıyla yazılı bir şekilde kaydedilmiştir. Bunun yanında ülkenin ve dünyanın içinde bulunduğu durum (Coronavirüs) nedeniyle katılımcıların tamamıyla yüz yüze görüşme gerçekleştirmek mümkün olmamıştır. Bu sebeple görüşmelerin bir kısmı telefon aracılığı ile bir kısmı ise web aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

4.3.Verİ Toplama Süreci

Araştırmanın örnekleme seçilirken nitel araştırma çalışmalarında yaygın olarak kullanılan olasılıklı olmayan örnekleme tekniği uygun bulunmuştur. “Rastlantısal olmayan örneklem seçim tekniklerinin kullanılmasının nedeni, bu tip araştırmaların bir hipotez test etmekten çok, bir keşfetme, bir anlama çabası içermesidir.” (Desncombe, 1998: 25). Bu örnekleme yönteminde araştırmacı temsil kabiliyeti en yüksek olan örnekleme belirler (Baltacı, 2018 :245). Bu çalışmada rastlantısal olmayan örneklem türlerinden amaçlı örnekleme tekniğine başvurulmuştur. Amaçlı örnekleme önceden tanımlanarak belirlenmiş ve araştırmanın amacına uygun katılımcılar seçilmektedir (Erdoğan, 2012: 210; Kümbetoğlu, 2017: 99).

Araştırmanın katılımcıları özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireyler açısından, araştırmaya katılma istek ve motivasyonuna sahip çalışanlar arasından seçilmiştir. Özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin eden işverenler açısından ise, araştırmaya katılma istek ve motivasyonuna sahip insan kaynakları uzmanları ve şirket temsilcileri arasından seçilmiştir. İŞKUR çalışanları açısından özel istihdam büroları ile irtibatlı olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü iş danışmanları arasından seçilmiştir. Özel istihdam büroları açısından ise, hem geçici iş ilişkisi belgesine sahip hem de yalnızca işe aracılık faaliyetlerini yürüten özel istihdam bürolarında çalışan iş danışmanları arasından seçilmiştir. Denetleme faaliyetlerini değerlendirmek için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü özel istihdam bürolarını denetlemekle görevli iş müfettişleri arasından seçilmiştir. Son olarak ÖİB ile ilgili akademik çalışmaları olan bilim insanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Görüşmeler ses kaydı veya gözlem notları almak yoluyla ortalama 35 dakika olarak gerçekleştirilmiş, görüşmelerin en kısısı 15 dakika en uzununu ise 55 dakika sürmüştür. Bu görüşmeler 17.02.2020 – 11.07.2020 tarihleri arasında, toplam 77 kişi ile görüşmek suretiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilen ve Türkiye’de de etkisini gösteren salgın hastalık sebebiyle ulaşılan verilerin bir kısmı telefon ve web aracılığı ile gerçekleştirilen görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Yüz yüze görüşülen katılımcı sayısı 45 kişidir. Telefon aracılığı ile ulaşılan 18 kişidir. Web aracılığı ile ulaşılan kişi sayısı ise 14 ‘dir. Toplamda 77 kişi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

4.4.Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Nitel veri analizi keşfe dayalı bir süreçtir. Niteliksel analiz boyunca araştırmacı elde edilen verileri düzenler, tasnif eder, ayrıştırır, birleştirir, örüntüler çıkarır ve bulguları rapor haline

getirir. Bu süreç veri oluşturma süreci ile örülen bir süreçtir ve görüşmeler esnasında elde edilen veriler analiz edilirken tekrar tekrar okunarak fikirler, kavramlar, temalar oluşturulur. Oluşturulan bu kavram ve temalar kodlar halinde düzenlenir. Kodlama hem analizin kendisi hem de analizi başlatan bir etiketleme işlemidir (Yurdakul, 2016: 3-8; Balcı, 2013: 302; Gürbüz ve Şahin, 2018: 433).

Görüşmeler nitel veri analiz programlarından birisi olan MAXQDA 2020 programı ile gerçekleştirilmiştir. Nitel veri analiz programları verileri depolamayı, kodlamayı, geri çağırmaı kolaylaştıran programlar olmakla birlikte asıl analizi araştırmacı yapmaktadır (Patton, 2014: 442).

4.5.Katılımcılar

Araştırmaya katılan katılımcılar, İŞKUR çalışanları, özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi temin eden insan kaynakları yöneticileri ve işverenler, özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen bireyler, özel istihdam bürolarının işe alım uzmanları, özel istihdam bürolarını denetleyen iş müfettişleri ve özel istihdam bürosu hakkında akademik çalışmaları olan bilim insanları olarak altı grup altında sıralanabilir. Araştırma kapsamında görüşülen kişilere ait demografik bilgiler aşağıda yer almaktadır. (Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13, Tablo.14, Tablo 15, Tablo 16)

Tablo 11.İŞKUR Çalışanlarının Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu
İŞKUR Çalışanı-1	34	Kadın	Bekar	İşletme lisans mezunu
İŞKUR Çalışanı-2	54	Erkek	Bekar	İşletme lisans mezunu
İŞKUR Çalışanı-3	56	Erkek	Evli	İktisat lisans mezunu
İŞKUR Çalışanı-4	32	Kadın	Evli	İşletme lisans mezunu
İŞKUR Çalışan-5	37	Erkek	Evli	İktisat lisans mezunu

Tablo 12.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İşe Yerleşen Bireylerin Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mesleği	Çalıştığı Süre
İşe Yerleşen-1	34	Kadın	Evli	Hemşirelik Lisans Mezunu	Hemşirelik	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-2	33	Erkek	Evli	Bilgisayar Bilimleri Lisans Mezunu	Yazılımcı	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta
İşe Yerleşen-3	37	Erkek	Evli	İktisadi ve İdari Bilimler Lisans Mezunu	Danışman	Şu anki işinde 12 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-4	34	Erkek	Bekar	Maliye Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mesleği	Çalıştığı Süre
İşe Yerleşen-5	31	Kadın	Bekar	Kimya Mühendisliği Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-6	29	Kadın	Evli	İşletme Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 2 aydır çalışmakta
İşe Yerleşen-7	44	Erkek	Evli	Harita Mühendisi Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-8	28	Erkek	Evli	İşletme Lisans Muzunu	Gayrimenkul Değerleme	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-9	27	Erkek	Evli	Uluslararası İlişkiler Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 5 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-10	34	Erkek	Evli	İşletme Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 12 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-11	32	Erkek	Evli	İşletme Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 5 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-12	29	Erkek	Evli	İşletme Mühendisliği Lisans Mezunu	Bütçe ve Raporlama Uzmanı	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-13	30	Erkek	Evli	İşletme Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 2 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-14	41	Erkek	Bekar	Ekonometri Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-15	32	Kadın	Evli	Tekstil Mühendisliği Yüksek Lisans Mezunu	Mühendis	Şu anki işinde 5 yıldır çalışmakta
İşe Yerleşen-16	40	Erkek	Bekar	İktisat Lisans Mezunu	Eksper	Şu anki işinde 7 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-17	26	Kadın	Evli	İnşaat Mühendisliği Lisans Mezunu	Gayrimenkul Değerleme Uzmanı	Şu anki işinde 3 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-18	21	Erkek	Bekar	Lise Mezunu	Geçici Tarım İşçisi	Şu anki işinde 2 aydır çalışmakta.

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mesleği	Çalıştığı Süre
İşe Yerleşen-19	25	Erkek	Bekar	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Mezunu	İnsan Kaynakları Uzmanı	Şu anki işinde 4 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-20	26	Kadın	Bekar	Muhasebe Lisans Mezunu	Muhasebeci	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-21	24	Kadın	Bekar	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı	Şu anki işinde 2 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-22	24	Kadın	Bekar	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Operasyon Destek Uzmanı	Şu anki işinde 1 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-23	24	Kadın	Bekar	Lise Mezunu	Temizlik	Şu anki işinde 2 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-24	38	Erkek	Evli	Endüstri Meslek Lisesi Mezunu	Büro Mobilyası Ustabaşı	Şu anki işinde 12 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-25	28	Erkek	Bekar	Teknik Endüstri Meslek Lisesi Mezunu	Güvenlik Görevlisi	Şu anki işinde 2 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-26	29	Erkek	Evli	Ön lisans Mezunu	Tasarım	Şu anki işinde 4 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-27	31	Erkek	Evli	Ortaokul Mezunu	Hasta bakım, temizlik	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-28	33	Kadın	Evli	Ortaokul Mezunu	Temizlik Görevlisi	Şu anki işinde 5 yıldır çalışmakta.
İşe Yerleşen-29	29	Erkek	Bekar	Ortaokul Mezunu	Garson	Şu anki işinde 2 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-30	37	Kadın	Evli	Ortaokul Mezunu	Yaşlı Bakımı	Şu anki işinde 10 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-31	25	Erkek	Bekar	Ortaokul Mezunu	Dağıtımcı	Şu anki işinde 2 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-32	29	Erkek	Evli	Ortaokul Mezunu	Bahçe Bakım	Şu anki işinde 3 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-33	23	Erkek	Bekar	Endüstri Meslek Lisesi Mezunu	Kurye	Şu anki işinde 1 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-34	25	Kadın	Bekar	Kız Meslek Lisesi Mezunu	Evde bakım	Şu anki işinde 2 aydır çalışmakta.
İşe Yerleşen-35	28	Kadın	Evli	Kız Meslek Lisesi Mezunu	Temizlik ve hasta bakım	Şu anki işinde 3 yıldır çalışmakta.

**Tablo 13.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Eden İşveren ve İnsan Kaynakları
Yöneticilerinin Demografik Bilgileri**

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Faaliyet Gösterdiği Sektör	Mesleği
Çalışan Temin Eden-1	36	Erkek	Evli	İşletme Yüksek Lisans Mezunu	İmalat Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Çalışan Temin Eden-2	33	Kadın	Evli	Kamu Yönetimi Lisans Mezunu	Finans Sektörü	İşveren
Çalışan Temin Eden-3	45	Kadın	Evli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Finans Sektörü	İşveren
Çalışan Temin Eden-4	38	Erkek	Evli	Jeodezi ve Fotogrametri Mühendisliği Lisans Mezunu	Otomotiv Sektörü	İşveren
Çalışan Temin Eden-5	31	Erkek	Evli	Denizcilik İşletmeleri ve Yönetimi Lisans Mezunu	Lojistik Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Çalışan Temin Eden-6	33	Kadın	Evli	Uluslararası İlişkiler Lisans Mezunu	Lojistik Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Çalışan Temin Eden-7	42	Erkek	Evli	Makine Mühendisliği Lisans Mezunu	Otomotiv Sektörü	İşveren
Çalışan Temin Eden-8	31	Erkek	Evli	Fransızca Mütercim Tercümanlık	Otomotiv Sektörü	İşveren
Çalışan Temin Eden-9	25	Kadın	Evli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans	Perakende Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Çalışan Temin Eden-10	24	Kadın	Bekar	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Perakende Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi
Çalışan Temin Eden-11	24	Kadın	Evli	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Perakende Sektörü	İnsan Kaynakları Yöneticisi

Tablo 14.Özel İstihdam Bürosunda Çalışan İşe Alım Uzmanları ve Yöneticilerin Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Mesleği	Faaliyet Süresi	Faaliyet Alanı	Geçici İş İlişkisi yetkisi
Özel İstihdam Bürosu-1	61	Evli	Erkek	Lise Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	16 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-2	44	Evli	Kadın	Ziraat Fakültesi Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İş Danışmanı	3 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-3	48	Evli	Kadın	Ekonomi Lisans Mezunu	İşe Yerleştirme Uzmanı	24 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-4	33	Bekar	Kadın	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	3 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-5	26	Bekar	Kadın	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İşe Alım Uzmanı	2 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Var
Özel İstihdam Bürosu-6	25	Bekar	Erkek	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	İş Alanı Danışmanlığı	3,5 yıl	Küresel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Var
Özel İstihdam Bürosu-7	29	Bekar	Kadın	Çalışma Psikolojisi Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İşe Alım Uzmanı	6 yıl	Küresel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Var
Özel İstihdam Bürosu-8	39	Evli	Kadın	İşletme Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İşe Alım Uzmanı	12 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-9	50	Bekar	Kadın	İşletme Yüksek Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	11 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Mesleği	Faaliyet Süresi	Faaliyet Alanı	Geçici iş İlişkisi yetkisi
Özel İstihdam Bürosu-10	39	Bekar	Erkek	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İşe Alım Uzmanı	13 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-11	46	Bekar	Erkek	İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	18 yıl	Küresel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Var
Özel İstihdam Bürosu-12	53	Evli	Kadın	İşletme Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	10 yıl	Küresel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Var
Özel İstihdam Bürosu-13	52	Evli	Erkek	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu İşe Alım Uzmanı	15 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-14	44	Evli	Erkek	İşletme Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	20 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-15	38	Evli	Erkek	Tarih Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	15 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-16	40	Evli	Kadın	İngiliz Dili ve Edebiyatı Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	3 yıl	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok
Özel İstihdam Bürosu-17	40	Evli	Kadın	İşletme Lisans Mezunu	Özel İstihdam Bürosu Yöneticisi	10 yıldan fazla	Yerel Ölçekte Hizmet Sunuyor	Yok

Tablo 15.Özel İstihdam Bürolarını Denetleyen İş Müfettişlerinin Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Çalıştığı Süre
İş Müfettişi-1	35	Evli	Erkek	Yüksek Lisans mezunu	12 yıl
İş Müfettişi-2	35	Evli	Erkek	Yüksek Lisans mezunu	6 yıl
İş Müfettişi-3	33	Bekar	Erkek	Yüksek Lisans mezunu	6 yıl
İş Müfettişi-4	41	Evli	Erkek	Lisans mezunu	11 yıl
İş Müfettişi-5	37	Evli	Kadın	Lisans mezunu	13 yıl
İş Müfettişi-6	40	Evli	Erkek	Yüksek Lisans mezunu	15 yıl

Tablo 16. Akademisyenlerin Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Cinsiyet	Alanı
Akademisyen-1	39	Evli	Kadın	Ç.E.E.İ.
Akademisyen-2	43	Bekar	Kadın	Ç.E.E.İ.
Akademisyen-3	44	Evli	Erkek	Ç.E.E.İ.

4.6.Etik Hassasiyetler

Araştırma etiği, bilimsel araştırmanın en başından sonuna kadar kurallara uyulması ve gereken ahlaki ve bilimsel değerlere bağlı kalınması anlamına gelir (Uçak ve Birinci, 2008 :189). Bu anlamda araştırmanın uygulama aşamasına geçilmeden önce, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu'na sunulmuş ve 8 üyeli kurul tarafından, araştırmanın etik olarak uygunluğu kararı ve uygulama izni 26.03.2020 tarihinde alınmıştır (bkz. Ek 2).

Uygulama esnasında görüşmeler yapılmadan önce katılımcılar çalışmanın amaçları ve görüşmeler neticesinde elde edilecek verilerin nasıl kullanılacağı ile ilgili ayrıntılı olarak bilgilendirilmiştir. Telefon ve web aracılığı ile gerçekleştirilen görüşmeler dışında katılımcılara “bilgilendirilmiş onam formu” verilmiş ve okumaları sağlanmıştır. Onay veren ve çalışmaya gönüllü olan kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında yalnızca ses kayıt cihazı kullanılmasına izin veren katılımcılarla ses kaydı gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ifadeleri aktarılan katılımcıların isimleri ve tanınmalarına neden olacak bilgiler, mahremiyetlerinin korunması etik ilkesi çerçevesinde gizli tutulmuştur.

4.7. Araştırma Bulgularının Analizi

Araştırma bulgularının analizi dört ayrı gruba bölünerek gerçekleştirilmiştir. Bu gruplar İŞKUR çalışanları, özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşenler, özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin eden işverenler ve insan kaynakları yöneticileri ile özel istihdam bürolarında çalışan işe alım uzmanlarıdır.

4.7.1. İŞKUR Çalışanlarının Özel İstihdam Büroları ile İlgili Görüşleri

İŞKUR çalışanlarının özel istihdam büroları ile ilgili görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar özel istihdam bürolarının faaliyet gösterdiği alanlar, özel istihdam bürolarının İŞKUR ile ilişkisi, ÖİB'nin işgücü piyasası için gerekliliği, ÖİB'nin işçi hakları açısından değerlendirilmesi, ÖİB'nin İŞKUR'un işgücü piyasasını düzenleme rolüne etkisi, ÖİB'nin işsizliği azaltmada etkisi, ÖİB'ye verilen önem, ÖİB ile ilgili mevzuattan kaynaklı sorunlar ve ÖİB'nin denetimlerinde karşılaşılan sorunlardır.

Şekil 8.İŞKUR Çalışanları ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu



4.7.1.1.Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Gösterdiği Alanlar

Özel istihdam bürolarının faaliyet gösterdiği alanlara ilişkin İŞKUR çalışanlarına “Özel İstihdam Bürolarının daha çok faaliyet gösterdiği alanlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. İŞKUR çalışanları genel olarak özel istihdam bürolarının evde bakım, çocuk bakımı, ev hizmetleri, finans sektörü, otomotiv sektörü, tekstil sektörü gibi alanlarda faaliyet gösterdiklerini söylemişlerdir.

“Özel istihdam bürolarının ev hizmetleri, evde bakım, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi faaliyetleri daha çok ancak bu işler genellikle izinsiz büroların da sıkça yaptığı faaliyetler arasında yer almakta.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Bu bölgede özellikle Ev hizmetleri, evde bakım, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi faaliyetleri daha çok ancak genele bakacak olursak finans sektörü, otomotiv sektörü, tekstil gibi birçok alanda bu firmalar çalışan temin etmekte.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Yani özel istihdam büroları da değişik değişik şekilde faaliyette bulunduğu için mesela bazı özel istihdam büroları sadece evlere bakıcı ve hizmetli arıyor, yaşlı bakımı için eleman gönderiyor.” (İŞKUR Çalışanı-5)

Bu faaliyet alanlarının yanı sıra özel istihdam bürolarının yurt dışına da işçi gönderimi yaptıkları ve yurt dışından da işçi temini sağladıkları hususunda görüşler de vardır.

“Yurt içi ve yurtdışı işe yerleştirme faaliyetleri gerçekleştiriyorlar.” (İŞKUR Çalışanı-4)

“Özel istihdam büroları özellikle Türki cumhuriyetlerden gelen kişileri bakıcılık, ev hizmetleri gibi işlerde işe yerleştiriyorlar. Faaliyetleri şu an için genel olarak değerlendirdiğimizde yeterli.

Özellikle bu bölgede birçok alanda faaliyet gösteren özel istihdam bürosu mevcut.” (İŞKUR Çalışanı-2)

Faaliyet alanları olarak belirtilen alanların sınırlı kaldığını bunun nedeninin ise özel istihdam bürolarının kendilerini kamuoyuna iyi tanıtamamalarından kaynaklı olduğunu ileri süren görüşlerde bulunmaktadır.

“Faaliyetleri sınırlı sayıda kalmakta ve daha çok ev işleri, hasta bakımı, çocuk bakıcısı gibi alanlarda olmaktadır. Çünkü millet bu büroları tanımıyor. Bu bakımdan faaliyetleri yetersiz kalmakta. İnsanlara kendilerini anlatmaları gerekiyor.” (İŞKUR Çalışanı-3)

Özel istihdam bürolarının evde bakım, çocuk bakımı, ev hizmetleri, finans sektörü, otomotiv sektörü, tekstil sektörü gibi alanların dışında faaliyet gösterdiği alanlar da vardır. İŞKUR’un yayınladığı raporlarda bu büroların güvenlik, sağlık, gıda, imalat, bilişim sektörü gibi alanlarda da faaliyet gösterdiği göze çarpmaktadır. (İŞKUR, <https://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/Reports/OzelIstihdamBurolari/RaporIstOibBuroPublic.aspx>)

4.7.1.2. Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR ile İlişkisi

Özel istihdam büroları ve İŞKUR arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için İŞKUR çalışanlarına “İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki ilişkiyi anlatır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Soruyu cevaplayan İŞKUR çalışanları özel istihdam bürosu kurmak isteyen kişilerin, kuruluş aşamasında özel istihdam büroları genelgesinde yer alan gerekli evraklarla birlikte İŞKUR’a başvurduklarını, İŞKUR’un da bu evrakları inceleyip bu bürolara uygun olanlara izin verdiğini ve daha sonra büroları denetlemeye gidildiğini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar izinsiz faaliyet gösteren bürolara idari para cezası uygulandığı ve denetimlerin ise İŞKUR aracılığıyla iş müfettişleri tarafından gerçekleştirildiğini ifade etmişlerdir.

“Biz iş ve işçi bulmaya aracılık yapacak firmalara izin veren kurumuz Türkiye İş kurumu olarak. Bu da İş Kanunun 90. Maddesinde iş ve işçi bulmaya aracılık özel istihdam büroları ve İŞKUR tarafından yerine getirilir, özel istihdam bürolarına da İŞKUR tarafından izin verilir dendiği için bizim kurumumuz o firmalara izin verir, izinsiz olarak iş ve işçi bulmaya aracılık edenlere idari para cezası uygular, onun haricinde izinli olan özel istihdam bürolarının denetimi özel istihdam büroları yönetmeliği gereğince iş müfettişleri tarafından yerine getirilir.” (İŞKUR Çalışanı-5)

“Biz yönetmelikteki şartların sağlanması ile bu firmalara izinlerini veriyoruz. Ayrıca onların kuruluş aşamasında denetiminden de İŞKUR olarak biz sorumluyuz. Takiplerini sağlıyoruz.” (İŞKUR Çalışanı-1)

Kuruluş aşamasında genelde belirtilen şartların ve teminat bedeli olarak adlandırılan ve Özel istihdam büroları yönetmeliği Madde 13’ün 1. Fıkrasının “c” bendinde belirtilen “brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda” tutarı yatırmaları gerekmektedir. (2020 yılı itibarıyla bu bedel 58.860 TL’dir.) Bu tutar geçici iş ilişkisi durumunda Madde 19’un 2. fıkrasında başvuru yapılan tarihteki brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktardadır (2020 yılı itibarıyla bu bedel 588.600 TL’dir). Bu bedel birleşik krallık, Danimarka ve Polonya gibi ülkelerde istenmemektedir. Almanya ve İtalya bu bedeli kuruluş aşamasında özel istihdam bürolarından istemektedir. Almanya da teminat bedeli özel istihdam bürolarından istenmezken geçici iş ilişkisi yetkisi için istenmektedir ve bu lisansı almak için girişimci 10 kamu istihdam kurumunun birine başvurmalıdır. Lisans

bedeli 2020 yılı itibariyle 1000 Euro'dur, bir yıl geçerlidir talep üzerine uzatılabilir. (https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014265.pdf). Bu lisans bedelinin yanında bu büroların geçici iş ilişkisi ile yerleştirdiği ücretli çalışan başına 2000 Euro olmak üzere en az 10000 euro teminat bedeli ödemek zorundadır (Eichorst vd.,2013:60). İtalya'da özel istihdam büroları için kuruluştaki istenen sermaye miktarı özel istihdam bürosunun türüne göre farklılık göstermektedir. Genel olarak geçici iş ilişkisi ile yetkili bürolar için bu tutar 600.000 euro iken, uzman ajanslar için bu rakam 300.000 Euro'yu bulmaktadır. Ayrıca İtalya'da özel istihdam büroları kurulduktan sonra ilk iki yıl boyunca sosyal güvenlik ödemeleri ve çalışanların kredileri için 200.000-350.000 euro arasında bir tutarda teminat bedeli ödemek zorundadırlar. Bunun yanında üçüncü yıldan itibaren banka veya sigorta teminatı gerekmektedir (Eichorst vd.,2013:68).

“Özel istihdam bürosu kurabilmek için bize geliyorlar. Bazı şartları var bunun. Genelge var. Genelge doğrultusunda işlem yapıyoruz. Genelgedeki şartları sağladıktan sonra teminat bedeli veriyorlar. Sonrasında ise kuruluyor. İlk açıldığında denetlemeye gidiyoruz. “(İŞKUR Çalışanı-3)

Katılımcılar bu konuda özel istihdam bürolarının İŞKUR'a faaliyet raporlarını gönderdiğini ve bu raporlar doğrultusunda İŞKUR'un bu verileri kendi web sitesinde yayınladığını belirtmiştir.

“Bu bürolar ile İŞKUR arasında şöyle bir ilişki var İŞKUR bu bürolardan faaliyet raporlarını ister. Bu bürolar faaliyetlerine ilişkin raporlarını sunar ve bu raporlar yıllık olarak yayınlanır.” (İŞKUR Çalışanı-4)

ILO'nun 181 sayılı sözleşmesinin 13. Maddesi'nde belirttiği üzere özel istihdam büroları faaliyetlerine ilişkin raporları Kamu istihdam kurumlarına iletmeleri gerekmektedir. Böylece kamu istihdam kurumu özel istihdam bürolarının faaliyetleri konusunda bilgi sahibi olacaktır ve istatistiksel veri toplamış olacaktır. Raporlama ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Kimi ülkelerde 3 ayda bir rapor gönderilmesi istenirken kimi ülkelerde ise yıllık ya da aylık şekilde olabilmektedir (ILO,2007:29). Ülkemizde özel istihdam büroları yönetmeliği Madde 25' göre özel istihdam büroları 3 aylık periyotlar halinde faaliyetleri hakkında bilgi veren raporları İŞKUR'a iletmek zorundadır. Raporlama konusunda İtalya'da sorumluluk özel istihdam bürosu ile çalışan temin eden firmalara aittir. Firma geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçi sayısını, imzaladığı sözleşme sayısını, süresini, geçici işçi çalıştırmasının nedenlerini Şirketler Birliği Temsilciliğine veya Üniter Birlikler Temsilciliğine bildirmelidir. Almanya'da ise geçici iş bulma bürosu yılda iki kez istatistiklerini bölgesel kamu istihdam kurumuna rapor etmek zorundadır. Bu raporlar cinsiyete, uyuşma göre, meslek grubuna göre, sektörlerle göre listelenen istihdam bürosu işçilerinin sayısını ve işveren firmaların sayısını içerir. Ayrıca her geçici büro çalışanıyla imzalanan iş sözleşmelerinin süresini ve süresini de bildirmek zorundadırlar. Danimarka da ise özel istihdam bürolarının raporlama zorunluluğu yoktur. Belçika'da Brüksel ve Valon bölgelerinde, özel istihdam ajansları, bölgesel işgücü piyasasının görünürlüğünü ve şeffaflığını sağlamak için yıllık olarak bir faaliyet raporu sunmak zorundadır. Rapor, ajansların önceki yılın faaliyetleri ile ilgili olmalı ve ajansla ilgili herhangi bir değişiklik belirtilmelidir. Faaliyet raporu istatistiksel ve kontrol amaçlı kullanılmaktadır. Raporlar esas olarak için çalışan sayısı ve işveren firmalarla ilgili istatistikler gibi nicel bilgiler içerir. Ayrıca, bürolar mali ve sosyal hukuka uygunluklarını beyan etmek zorundadır. Bunun

yanında hesaplarını ve sosyal bilançolarını da içermeleri gerekir. Bunun yanında Flaman bölgesinde bulunan özel istihdam ajanslarının bir faaliyet raporu sunması gerekli değildir. (Eichorst vd.,2013:60-74). Polonya’da tüm özel istihdam ajanslarının belirli raporlama gereksinimleri vardır. Gerçekleştirilen faaliyet türüne bakılmaksızın, 31 Ocak tarihine kadar her yıl listelenen bir veya birkaçı geçici iş ajanslarının, Marshall Ofisine gönderilen faaliyetleri hakkındaki yıllık raporlarını sunmaları gerekmektedir. Raporda, iş bulan kişi sayısı, ajans hizmetlerini kullanan işveren ve iş arayan sayısı (danışmanlık ve rehberlik) ve ajans tarafından yönetilen geçici ajans çalışmalarındaki insan sayısı yer almalıdır (Grześ,2014:141-144). Rapor, kayıtlı kurumlar, denetimler ve kontroller ve uluslararası girişimciler hakkında çeşitli istatistikler içermelidir. Raporlama aşamasında gerekliliklere uyum izlenir. (<https://accace.com/wp-content/uploads/2019/02/2019-Labour-Law-and-Employment-Poland-EN-compressed.pdf>) Kamu istihdam hizmetleri tarafından belirtildiği üzere, beklemedeki tüm raporların sunulduğundan emin olmak için bürolara iki aylık bir süre tanınmaktadır. Bunun yapılmaması halinde, talep geçici iş bulma bürosu ile çalışan temin eden girişimciye gönderilir. Aslında, yetkililer usulsüzlükler hakkında bilgilendirilmedikçe hiçbir yasal işlem başlatılamaz. Raporlama veya takip eden düzenlemelerde uyum ihlali cezalandırılabilir. Üst üste iki yıl boyunca faaliyet raporu göndermemek, sonraki üç yıl için geçici iş bulma bürosu hizmetleri verilmesinin yasaklanmasına neden olabilir (Eichorst vd.,2013:60-73).

4.7.1.2.1. Özel İstihdam Bürolarının Tamamlayıcı Rolü

İŞKUR çalışanlarına “Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR’un faaliyetlerini tamamlayıcı rolü var mıdır?” sorusu sorulmuştur. Bu konuda katılımcıların çoğu özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin İŞKUR’un faaliyetlerini tamamlayıcı yönde olduğunu söylemiştir.

“Özel istihdam bürolarının da istihdama katkısı oluyordur mutlaka. Biz kamu istihdam bürosuyuz bizim kadar fazla olmasa da özel istihdam büroları da katkıda bulunuyordur. Bu açıdan değerlendirecek olursak tamamlayıcı etkisi söz konusu olabilir.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Bu bürolar İŞKUR un faaliyetlerini tamamlıyorlar. Çünkü firmalarla iç içe oldukları için ağırları daha geniş, işverene daha yakın, işvereni tanıyorlar ve onlara yönelik daha seçiciler bu açıdan daha iyiler.” (İŞKUR Çalışanı-3)

“Tabi ki böyle bir rolü var bu büroların. İstihdama katkı sağlıyorlar neticede” (İŞKUR Çalışanı-4)

Bu soruya verilen diğer yanıt ise özel istihdam bürolarının İŞKUR’un faaliyetlerini tamamlamaktan ziyade, bu büroların İŞKUR’la aynı kanuna bağlı iki farklı tarafı temsil ettiğini ve iki tarafın da kendine has özelliklerinin olduğunu vurgulamıştır.

“İŞKUR’un faaliyetlerini tamamlamaktan ziyade onlar şöyle düşünüyor mesela özel istihdam büroları İŞKUR un biz iznini aldık, İŞKUR un iş ortağıyız. Aslında iş ortaklığı değil yapılan iş. Bu kanunun iş ve işçi bulmaya aracılık iki kanal üzerinden yapılır Türkiye’de dendiği için birisi İŞKUR diğeri özel istihdam büroları. Aynı kanunun iki kanadı gibi. Aynı amaca hizmet eden iki farklı kesim. İŞKUR orda kamu kurum ya da kuruluşlarına işçi sağlayabiliyor mesela orada özel istihdam büroları bu işi yapamıyor. Mesela İŞKUR geçici iş ilişkisi düzenleyemiyor, ama özel istihdam kurumları İŞKUR’dan izin aldığı zaman geçici iş ilişkisi gerçekleştirebiliyor. Geçici iş ilişkisine sahip büro sayısı Türkiye de 27 İstanbul’da izinli olan 19 tanedir. (İŞKUR Çalışanı-5)

Ülkemizde özel istihdam büroları Özel İstihdam Büroları Genelgesi Madde 7.6.’a göre, İŞKUR tarafından verilen aktif işgücü hizmetleri kapsamında işbirliği yapabilirler veya

İŞKUR bu bürolardan hizmet alımı yapabilirler. Burada ilgili mevzuatın belirlediği çerçevede bu işbirliği gerçekleşir. İstihdam yükümlülüğü açısından bürolar, özel sektör işyeri olarak değil diğer hizmet sağlayıcılar kapsamında değerlendirilecektir. Bunun sonucu olarak kursiyerleri, kendi bünyeleri dışında istihdam etmeleri gerekecektir.

Özel istihdam büroları, geçici iş ajansları veya işe alım ve yerleştirme hizmetleri olarak farklı şekillerde faaliyet gösterir ve işgücü piyasalarına da katkıda bulunmaktadır. Bazıları kamu hizmetlerini tamamlayıcı nitelikte olup ve sık sık yakın işbirliği içinde çalışır (Andersen,2015:11).Belçika'da geçici iş ajansları ihaleler yoluyla kamu istihdam kuruluşları ile (bölgesel düzeyde) işbirliği yapmaktadır. Bu ihaleler temel olarak uzun süreli işsiz, daha genç veya daha yaşlı iş arayanlar gibi belirli gruplara eğitim veya rehberlik sağlamakla ilgilidir. Bu şekilde, kamu istihdam kuruluşları ana faaliyet alanlarına yönelik daha etkin çalışabilirler. Kamu istihdam kuruluşları işgücü piyasasında düzenleyici olmakla birlikte, özel istihdam büroları aktör olarak faaliyet göstermektedir. Kamu istihdam kuruluşları ile geçici iş ajansları arasında işbirliği yaptığı bir diğer işçilerin Belçika'ya göçü ile ilgilidir. Potansiyel göçmen işçileri bilgilendirerek, etkinlikler düzenleyerek, onlara iş için gerekli dili öğretmek, vb. kamu ve özel istihdam kurumları, işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluğunu azaltmayı amaçlamaktadır. Bunun yanında kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları kariyer eğitimi, daha iyi pozisyona yerleştirme gibi konularda ortaklıklar yapmaktadır(Heindricx,2018:17).İtalya'da devlet özel ve kamu istihdam kurumlarının işbirliğini desteklemektedir. “Ulusal sürekli iş değişimi” sistemi sayesinde özel ve kamu istihdam kurumları, işçiler ve şirketler tarafından açık ve şeffaf bir biçimde sağlanan emek talebi ve emek arzı hakkındaki bilgilere ulaşabilmektedir. (Spattini, 2008:141).Hem özel hem de kamu istihdam kurumları, sisteme işçilerden ve şirketlerden elde ettikleri tüm verileri sağlamakla yükümlüdür. Bu mekanizma ile her iki türün sunduğu hizmetler birbirini tamamlamalıdır. “Akreditasyon” sistemi, bölgelerin, aracılık hizmeti verme ve kamu fonları ile finanse edilen aktif işgücü piyasası politikalarını uygulama hakkına sahip bir kamu ve özel istihdam kuruluşlarının bölgesel sicilini oluşturmalarına izin vermektedir. Kamu kurumlarına erişmek için özel istihdam büroları için kayıtlı olmak kesinlikle gereklidir. Her bölge, kaydedilecek özel istihdam büroları (akreditasyon) için ek şartları, kayıt prosedürlerini ve kamu ve özel kurumlar arasındaki işbirliği şeklini belirtmelidir.(Freedland,2007:167) Özel istihdam büroları Polonya'daki işgücü piyasasının kurumsal mimarisinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bürolar sadece iş arayan kişilere hizmet etmekle kalmayıp aynı zamanda işgücü piyasasında da tavsiyelerde bulunmaktadır (Barbier,2003:9). Bu tavsiyeler yasalarla garanti altına alınmıştır. Yasa koyucu özel ve kamu istihdam kurumlarının birbirileriyle iş birliği içerisinde olmalarını beklemektedir ve bunu İstihdamın Teşviki ve İşgücü Piyasası Kurumları Kanununda belirtmiştir. Ancak uygulamada durum böyle değildir. Kamu istihdam büroları özel istihdam bürolarının müşterilerini aldıklarını ve bu büroların ücret karşılığı bu işi yaptıklarını kendilerinin ise bu işten ekstra kazançlarının olmadığını ifade etmektedir. Bu kurumlar özel istihdam bürolarının işbirliğine yanaşmadıklarını iddia etmektedirler (Eichorst vd.,2013:77).Kamu istihdam kurumu özel istihdam büroları ile aracılık faaliyetleri konusunda işbirliği yapmamaktadır. Yalnızca bazı özel istihdam kurumları eğitim, konferans gibi konularda ortak çalışmalar yapmaktadır. Bunların sayıları

sınırlıdır. (Antoszak, 2020:275-280). Danimarka’da ise kamu istihdam kurumları 2009 yılına kadar devletin ortak iş dağıtım merkezini oluşturdu. Ve 2009 yılından sonra bu hizmetleri devlet sorumluluğundan alıp, belediyelerin sorumluluğuna verdi. 2010’dan bu yana belediyeler sorumlu olsa da birkaç belediye bu sorumluluklarını özel kuruluşlara devretme yoluna gitti. Bu durum Danimarka’da birçok eleştiriye sebep oldu özel kuruluşlar bu sorumluluklarını yerine getiremedi ve belediyeler bu sorumluluğu tekrardan devraldı (Finn,2013:53-59).

4.7.1.2.2. İŞKUR’un Özel İstihdam Bürolarını Destekleyici Rolü

“İŞKUR’un özel istihdam bürolarını destekleyici rolü var mıdır? Bu kapsamda ne tür çalışmalar yapılmaktadır?” sorusuna katılımcılardan bir kısmı İŞKUR’un böyle bir rolü olmadığı, iki kurumun birbirinden bağımsız hareket ettiği ve İŞKUR’un bu büroları sadece kuruluş aşamasında denetime gittiği yanıtını vermişlerdir.

“Bağımsız kuruluşlar İŞKUR un kendi yetki alanı var özel istihdam kurumları kendi faaliyetlerini sürdürüyorlar. Tam tersi özel istihdam büroları bizden personel istiyorsanız destek olabiliriz diyor. Biz çok bağımsız bir kurumuz, onlarla çok birbirimizi desteklemiyoruz. İki yapının da bünyesinde taşıdığı farklı unsurlar söz konusu.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Destekleyici rolü olarak, biz sadece kuruluş aşamasında denetimler yapıyoruz, başka herhangi destekleyici rolümüz yok.” (İŞKUR Çalışanı-3)

Bunun yanında destekleyici rol konusunda İŞKUR çalışanları, özel istihdam büroları ile ortak çalışma alanlarının olduğunu, iş birliği yaptığı ve eğitim faaliyetleri gibi hizmetleri birlikte yürüttüklerini de belirtmişlerdir.

“İŞKUR’la özel istihdam büroları ortak kurslar düzenleyebiliyor. Yani onun dışında biz özel istihdam bürolarına şu firmalar eleman arıyor şu firmalar eleman istiyor biz bunlara gönderim yapmıyoruz. Ama özel istihdam büroları bizim kurumumuzla ortak kurs düzenleyip, o kursun sonunda, kursu bitiren kursiyerleri işe yerleştireceğim diyorsa o şekilde kurslar düzenleniyor. Ancak o şekilde iş birliği yapılıyor.” (İŞKUR Çalışanı-5)

“İŞKUR Özel istihdam bürolarının seviyelerini yükseltmeleri için elinden geleni yapıyor. İş birlikleri var İŞKUR’la. Bu bürolarda mevzuat bilgisi yetersiz. Bu işi yapmalarına rağmen mevzuat bilgisizliği var. Biraz kanundan kaçma isteği var, bunları yaparsak bizim başımıza ne gelir gibi sorular sıkça yöneltiliyor. İŞKUR iyi ilişkiler geliştiren bir devlet kurumu olarak bu tür sorulara maruz kalabiliyor.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Destekleyici rolü var. İŞKUR, İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir.” (İŞKUR Çalışanı-4)

İngiltere’de İstihdam Bürosu Standartları Müfettişliği (EAS), İşe Alım ve İstihdam Konfederasyonu (REC) ve İstihdam Acenteleri Hareketi (TEAM) ile sendikalar istihdamının farkındalığını artırmak yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. İstihdam ajansları, işverenler ve iş arayanlar için özel istihdam büroları mevzuatı hakkında bilgilendirilmektedir. İngiltere’nin Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Hizmeti (Acas) da geçici işçilere ve geçici iş ajanslarına hakları ve görevleri konusunda tavsiyelerde bulunur. Göçmen işçiler için devlet resmi internet sitesi aracılığı ile bilgi, tavsiye ve rehberlik sunmaktadır. Polonya’da buna benzer bir sistem söz konusudur. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Bölge Çalışma Ofisi zaman zaman iş bulma kurumlarının temsilcilerini örneğin yasa değişiklikleri ile ilgili toplantı ve tartışmalara davet etmektedir. Genellikle sadece en büyük özel istihdam bürolarının temsilcileri davet edilir. Ve meydana gelen

değişiklikler hakkında bürolar bilgilendirilir. (Eichorst vd.,2013:73-74). Belçika’da ise özel istihdam ajanslarının sektör federasyonu olan “Federgon”, yasal çerçeve değiştiğinde üyelerini (yani tüm geçici iş ajanslarının yüzde 97’si) bilgilendirir. (Burnlay,2019:2268-2269) Fransa’da kamu istihdam kurumu özel istihdam bürolarını özellikle geçici iş ilişkisi durumunda desteklemektedir. Bu bürolarla işgücü piyasası hakkında bilgi sağlamanın yanı sıra boş pozisyonlar için uygun adaylar bulmada da yardımcı olmaktadır. Litvanya’da benzer durum söz konusudur. Kamu ve özel istihdam kurumları arasında iş birliği genel olarak bilgi alışverişi üzerine yoğunlaşmaktadır. Özel istihdam kurumları, işgücü piyasasının durumu ve gelişimi hakkında kamu istihdam kurumu tarafından bilgilendirilmektedir. Polonya’da özel ve kamu istihdam kurumları sadece iş arayanlar hakkında bilgi paylaşımı yapmakla kalmayıp ayrıca ortaklaşa iş fuarları düzenlemektedir. (Barbier,2003:7-17).

4.7.1.3. Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasası için Gerekliliği

İŞKUR çalışanlarına yöneltilen “Özel istihdam büroları işgücü piyasası için vazgeçilmez kurumlar mıdır? Neden?” sorusuna katılımcılardan bir kısmı bu büroların işgücü piyasası için gerekliliğine vurgu yaparak büroların işgücü piyasasının personel temini ihtiyacını karşıladığı ve ağlarının geniş olduğu şeklinde cevap vermişlerdir.

“Özel istihdam büroları işgücü piyasasının vazgeçilmez unsurları olmalılar bence. İŞKUR olarak özel istihdam büroları personel yönlendirme aşamasında firma talebini tam olarak sağlayabiliyor, bu açıdan değerlendirecek olursak bu bürolar çok etkinler. Çünkü ellerinde var olan işgücü bilgi havuzu, nitelikler, eleman sayısı, beceri envanteri çok gelişmiş. İŞKUR olarak biz firmaların bu tür taleplerine tam olarak istenen kişileri sağlayamıyoruz. Özel istihdam bürolarının yöntemleri çok farklı, ağları çok geniş. (İŞKUR Çalışanı-1)

“Bu kurumlar bu sahada faaliyet göstermeliler çünkü eleman ihtiyacına hızlı cevap verebiliyorlar ve istenilen nitelikteki elemanı bulabiliyorlar.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Yani şöyle söyleyeyim bu iş ve işçi bulmaya aracılığın normal 4857 sayılı İş Kanunu çıkmadan önceki iş kanununda iş ve işçi bulmaya aracılık sadece İŞKUR tarafından yerine getiriliyordu. O zamanki düzenleme bu şekildeydi. Ve iş ve işçi bulma kurumu haricinde iş arayanları işe yerleştiren kişilere Türk Ceza kanunu kapsamında ceza uygulanıyordu. Yani baktığınız zaman bu yapılan işe göre ağır bir ceza. Yani İŞKUR haricindeki kanallar vasıtasıyla da yapılması gerekiyor. Özel İstihdam büroları açısından yapılması iyidir çünkü İŞKUR her noktaya yetişemeyebiliyor. Özel sektör daha o konuda pratik hareket edebiliyor. Yani o bakımdan özel istihdam bürolarının faydası vardır. Bu piyasa da yer almalılar.”(İŞKUR Çalışanı-5)

“Evet reel sektörün içinden gelmesi nedeniyle vazgeçilmez kurumlardır.” (İŞKUR Çalışanı-4)

Bunun yanında özel istihdam bürolarının işgücü piyasası için olmasa da olacağını, kendilerini kamuoyuna yeterince tanıtmadıkları için etkilerinin az olduğu yönünde görüşler de söz konusudur.

“Olmasa da olurlar. Çünkü Bursa’da 25 tane ama biz bunların Bursa için hangi faaliyetleri yaptıkları konusunda bilgimiz yok. Etkileri de yok. Bilgi gönderimi 3 ayda bir gerçekleşiyor ama çok etkili değil. Bir de özel istihdam büroları kamuoyuna tam anlamıyla kendilerine tanıtmadılar. Bakanlık tanıtım faaliyetleri düzenliyor ama yeterince tanınmıyorlar. Kendilerini daha fazla tanıtmalılar.” (İŞKUR Çalışanı-3)

4.7.1.4.Özel İstihdam Bürolarının İşçi Hakları Açısından Değerlendirilmesi

İŞKUR çalışanlarına “Sizce özel istihdam bürolarının işçi hakları açısından olumsuz yönleri söz konusu mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu haklara yönelik olumsuz

durumların olduğunu ancak bunun geçici iş ilişkisi durumunda olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktada mevzuatın düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş, yasaların çalışanları bu haklardan mağdur etmeyecek şekilde güncellenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

“Bu haklar çalışanın geçici çalıştığı firmada yoktur. Ancak özel istihdam bürosuna bağlı olduğu için büro bu hakları çalışana sunabilir. Diğer çalıştığı yerde olmaz ama özel istihdam bürosunda olabilir.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Tabi ki özellikle geçici çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda bu tip durumlar söz konusu olmakta.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Sadece aracılık yapan özel istihdam büroları için bunu söyleyemeyiz ama geçici iş ilişkisi yetkisine sahip özel istihdam bürolarının işçi haklarını olumsuz etkilediği söylenebilir. Tabi bu durumda mevzuatta önemli. Mevzuat gözden geçirilmeli.” (İŞKUR Çalışanı-3)

Bu soruya verilen bir diğer yanıtta işçi hakların konusunda kurum olarak herhangi bir şikâyet almadıkları bu bakımdan değerlendirilecek olursa, herhangi bir mağduriyetin olmadığı belirtilmiştir.

“Kıdem tazminatı ile ilgili olarak bize kurum olarak henüz bir şikâyet olmadı. Biz şu anda geçici iş ilişkisi mevzuatı 2016 da yürürlüğe girdi ve biz ilk izin verdiğimiz firmalara 2018 yılı başı gibi izin verebildik çünkü mevzuatın yönetmeliğin çıkması çok daha uzun bir süreç olduğu için izin veremedik. Yaklaşık 2 senedir geçici iş ilişkisi yetkisi olan firmaların faaliyetleri var ve şu ana kadar bizim bu işi yapan firmalardan çok fazla geri dönüş yok, elimizde done yok. Şu konularda firma bizi mağdur etti denilen bir durum yok.” (İŞKUR Çalışanı-5)

4.7.1.4.1. Özel istihdam Bürolarının Sendikalaşma Hakkı Açısından Değerlendirilmesi

İŞKUR çalışanlarına “Özel istihdam bürolarının işgücü piyasalarında sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan bir kısmı böyle durumların ancak geçici iş ilişkisi yetkisi olan bürolar aracılığı ile işe yerleştirmelerde meydana gelebileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanında sendikalaşma hakkının olmamasından ziyade kanundaki karışıklığın kişileri sendikal haklardan yoksun bırakabildiğine de değinilmiştir. Bununla ilgili Anayasa Mahkemesine itiraz yapılmasına rağmen durum çözüme kavuşturulamamıştır. Yani kanunda sendikal hakları olmasına rağmen özellikle geçici iş ilişkisi durumunda bu çalışanların işvereni özel istihdam bürosu olduğu için sendikaya üye olacağı iş kolu bakımından özel istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği iş koluna üye olması gerekmektedir. Bu da çalışanların uygulamada bu haklardan yararlanmasının önüne geçmektedir.

“Onunla ilgili geçici iş ilişkisinde 4857 sayılı kanunun 7. Maddesinde yapılan değişiklik ile bu hak verildi özel istihdam bürolarına. Yani ona göre geçici iş ilişkisi kapsamında gönderilen işçilerin sendikaya üye olmasını engelleyici bir şart yok. Bir engel yok işçiler sendikaya üye olabilir. Ancak onunla ilgili bu kanun çıktığında da Anayasa Mahkemesine iptal gerekçesi ile başvuru yapıldığında, iptal edilmesi için görüşlerde şu da vardı, işçinin sendikaya üye olmasına engel yok gibi gözükse de işçiler bağlı bulundukları firmanın bağlı olduğu işkoluna ait sendikalara üye olması gerekir. Yani özel istihdam büroları da büro iş koluna dahil olduğu için büro iş kolunda sendikalarına üye olabiliyor. Ama bu geçici iş ilişkisi kapsamında gönderilen işçi mavi yakalı ise büro iş koluna üye olması pek bir şey ifade etmiyor. Ama Anayasa Mahkemesi de orada kişilerin sendikaya üye olmalarına engel bir durum yoktur deyip itirazı reddetti. Yani kâğıt üzerinde sendikaya üye olmalarına bir engel yok.” (İŞKUR Çalışanı-5)

“Sendikal haklardan yararlanamama genellikle geçici iş ilişkisi durumlarında söz konusu. Bize bağlı bürolardan sadece 8 tanesi geçici iş ilişkisi kurma konusunda yetkili. Geçici firma sayısı çok az. Nedeni ise teminat bedelinin yüksek olması olabilir.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Tabi özellikle geçici iş ilişkisi durumunda sendikalaşma azalıyor.” (İŞKUR Çalışanı-3)

Katılımcılar arasında özel istihdam bürolarının sendikalaşmayı olumsuz etkilemediğini ileri süren görüşler de mevcut.

“Yok ben bu şekilde düşünmüyorum. Sendikalaşmayı olumsuz etkilemiyordur bence.”
(İŞKUR Çalışanı-4)

Özel istihdam bürosu ile işe yerleşen bireylerin sendika hakkı konusunda dünyada farklı uygulamalar söz konusudur. Kimi ülkeler bu hakkı tanıyorken kimi ülkelerde ise çalışanların sendikal hakları mevcut değildir. Özel istihdam büroları modeli olarak daha çok yasalara dayanan ülkelerde sendikal haklar mevcuttur ve bu ülkelerde sendikalaşma yüksektir. Bazı ülkelerde sendikalaşma geleneği vardır ve tüm ana sendikalar özel istihdam büroları çalışanlarına hizmet sunmaktadır. İtalya’da ana sendikaların serbest mesleklere ve atipik sözleşmelere ilişkin ayrılmış özel alt bölümleri vardır. Örneğin Tempa, Nidil ve Felsa üç ana sendikanın (UIL,CGIL ve CISL) alt bölümleridir. Bu alt yapılar doğrudan toplantılar ve yayınladığı bültenler aracılığı ile büro çalışanlarına sağlık güvenceleri, sosyal güvenlik hakları ve ebeveyn izinleri gibi konularda bilgi verir. Ayrıca bu bölümler toplu pazarlık sürecine de katılmaktadırlar (Burroni, 2010:26-27). Bu alt bölümlerden Nidil’in en önemli amaçları arasında atipik sözleşmelerin kötüye kullanımı azaltmak için stratejilerin geliştirilmesi, standart ve standart dışı çalışanlar arasındaki hakların eşitliğini teşvik etmek, standart dışı çalışanların refah haklarını yükseltmek için sosyal güvenlik sistemine yönelik genel reformlar önermek, CGIL’in sektörel örgütlenmesi ile koordinasyonu sağlamak vardır. Bu bakış açısıyla, Nidil aynı işi yapan standart ve standart dışı işçiler arasındaki benzer maaşları teşvik etmek, emekli maaşını 60’a çıkarmak için “Güvencesizliği Emekliye Ayırıyoruz” kampanyasını başlattı. Benzer amaçlar Felsa için de söz konusudur. Felsa bu amaçların yanında üyelerine eğitim desteği de sunmaktadır (Ballarino, 2005:176-180). Belçika’da özel istihdam büroları çalışanları için üç ana sendika hizmet vermektedir. İtalya ve Belçika’da özel istihdam büroları çalışanları büronun iş kolunda temsil edilmektedirler. Firmanın işkolun temsil söz konusu değildir. Belçika sendikaları özel istihdam büroları için oluşturulan Sosyal Fon’dan geçici çalışmanın artışı hakkında bilgi almaktadır. 1 Nisan 2013 itibariyle de şirketlerin sendikaları geçici iş çalışmaları, özel istihdam büroları faaliyetleri konusunda bilgilendirme yükümlülüğü genişletilmiştir. Böylece sendikalar geçici işlerin kullanımı hakkında daha iyi bir genel bakışa sahip olup, sorunları daha hızlı bir şekilde tespit edebilmektedirler. Danimarka’da sendikalaşma güçlüdür ve son on yılda daha büyük sendikaların her biri geçici çalışanlara ve serbest çalışanlara hizmet etmek için birlikler kurmuştur. Bu kuruluşlar işçilerin hakları, avukat desteği sağlama ve ortalama maaş seviyeleri hakkında bilgi vermektedir. (Eichorst vd.,2013:89-90).

Diğer ülkelerde sendikalara katılım daha az kurumsaldır. Birleşik Krallık ‘ta bazı sendikalar özel istihdam büroları çalışanlarını kapsamaktadır ancak sadece özel istihdam büroları çalışanları için özel bir birlik bulunmamaktadır. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) özel istihdam büroları çalışanlarına eşit muamele ve ücret ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelere odaklanan çeşitli kampanyalar yürütmektedir (Böheim,2009:1).Özel istidam bürosu çalışanları istekileri sendikaya üye olmakta özgürdürler (Countouris, 2016:88).Yine de sendikaya katılım düşük kalmaktadır. 2013 yılı itibariyle sendikalar geçici işçilerin yaklaşık%8’ini temsil ettiklerini tahmin ediyorlar (Eichorst vd.,2013:90).

Aynı şekilde Almanya’da özel istihdam bürosu çalışanlarının sendikaya katılımı düşüktür. Özellikle geçici çalışanların sendikaya katılımı ve toplu sözleşmeden yararlanmaları sınırlı kalmaktadır. Bu işçilerin sendikal haklarından yararlanmaları açısından olumsuz bir durumdur. Göçmen işçilerin sendikaya katılımı ve temsili konusunda da sıkıntılar söz konusudur. Özel istihdam bürosu ile işe yerleşen bireyleri çalıştığı firmalarda sendikaların temsilciliği de yoktur. Bu da çalışanları zor duruma düşürmektedir (Addison,2018:5-20).

Polonya’da benzer durum söz konusudur. Geçici istihdam bürosu işçilerinin sendikalaşma oranı hayli düşüktür. Kendilerini temsil eden bir sendikaları yoktur. Büro aracılığı ile işe yerleşen bireylerin örgütlenmesi çok nadirdir. Bu çalıştıkları firmanın tutumuna ve çalışan sürenin uzunluğuna göre değişmektedir. İşverenlerin genel tavırları da sendikaya karşı olumlu değildir. Benzer şekilde çalışanlar da sıkıntı yaşadığı durumlar söz konusu olmadıkça sendikalaşma eğilimleri pek yoktur.(Lewandowski,2017:146-151).

4.7.1.4.2. Özel İstihdam Bürolarının Toplu Sözleşme Sistemine Etkisi

İŞKUR çalışanlarına yöneltilen “Sizce özel istihdam büroları dolaylı olarak toplu sözleşme sistemini olumsuz yönde etkiliyor mu? Neden?” sorusuna katılımcılardan bir kısmı böyle bir etkinin özellikle geçici iş ilişkisi durumlarında söz konusu olduğu şeklinde cevap vermişlerdir.

“Tabi. Şimdi geçici ilişkilerde şöyle bütün yetki özel istihdam bürolarında. İşveren şu iş için otuz işçi lazım diyor, al kardeşim bütün SGK primleri bu siz ödeyin bana çalışanı verin diyor. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi sistemine girmesi için işçinin işyerini çalıştığı işyerindeki işveren olması gerekiyor. Ama burada işveren özel istihdam bürosu bu bakımdan olaya bakmak lazım. Bu durumda işçi hakları açısından olumsuzluklar içerebiliyor.” (İŞKUR Çalışanı-3)

“Evet toplu iş sözleşmesi sistemine belirli süreli sözleşmelerle çalıştıkları için yararlanamıyorlar.” (İŞKUR Çalışanı-2)

Katılımcılardan biri toplu sözleşme sisteminin olumsuz etkilenebileceğini ancak sınırlı sayıda oldukları için böyle bir etkinin söz konusu olmayacağını belirtmiştir.

“Özellikle geçici iş ilişkisi durumunda böyle bir etkiden söz edilebilir. Zaten sınırlı sayıda geçici istihdam bürosu olduğu için böyle bir durum söz konusu değildir.” (İŞKUR Çalışanı-1)

Bazı ülkelerde toplu sözleşme sistemi açıkça sektörel anlaşmalara odaklanmaktadır. Belçika’da özel istihdam büroları çalışmaları ile ilgili düzenlemeler toplu sözleşme sisteminde en çok düzenlenen kısmı oluşturmaktadır. Sendikalar ve işveren federasyonları, yaptıkları toplu sözleşmelerle ücret ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Ayrıca, sosyal taraflar geçici çalışma bürolarının tanınması konusunda danışmanlık yetkisine de sahiptir (lisans başvurdıklarında). Ancak, sendikalar özel istihdam bürolarında ve firmada aktif bir rol oynamak zorunda değildir. (Doerflinger,2018:135-136) Bunun yanında Belçika’da özel istihdam büroları ile çalışanlar hakkında toplu sözleşme sistemine dahil edilmektedirler. Özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireylerin, diğer çalışanlarla eşit haklara sahip oldukları bir sistem vardır. Ve burada işverenler toplu sözleşmelerde yasal eğitim zorunluğun dışında da çalışanlara mesleki eğitim sağlamaktadır (Pulignano:2013:4161).

Benzer bir toplu sözleşme sistemi, üçlü bir toplu pazarlık modelinin sektörü büyük ölçüde hâkim olduğu Danimarka’da da mevcuttur. Geçici iş büroları çalışanları istihdama katkıları olmasına rağmen, daimî sözleşmeleri olan meslektaşları ile aynı hakları paylaşmadıkları

durumlar mevcuttur. Bunlar, geçici işçi protokolleri olmayan toplu sözleşmelerle düzenlenen alanları içerir (Kristiansen,2015:188-194).

Polonya'da toplu sözleşme sistemi daha çok üst düzey anlaşmalar üzerinde gerçekleşir. (Czarzasty,2018:466). Belirli sendikaların veya fasılların eksikliği, özel istihdam büroları aracılığı ile çalışanlar için toplu pazarlık hakkında konuşmayı zorlaştırmaktadır. Sendikalar, Üçlü Komisyon aracılığıyla kanun değişiklikleri ile ilgili düzenlemelere katılırlar. Örneğin, geçici büro çalışması süresinin 12 aydan 18 aya uzatılması müzakereleri sırasında sendikalar önemli bir rol oynadılar (Eichorst vd.,2013:91).

İtalya'da geçici işlerin korunmasını ve geliştirilmesini teşvik etmek amacıyla üniter bir temsil sistemi (özellikle geçici istihdam edilen işçiler için) bulunmaktadır. Bölge Birlik Delegeleri (Delegato Sindacale Territoriale) bölgesel veya il düzeyinde sendikalar tarafından adlandırılmaktadır. Bu delegeler geçici sözleşmeleri, istihdam düzenlemeleri ve sendika haklarının doğru uygulanması için geçici iş büroları ile görüşür ve bu doğrultuda hareket ederler. Özel istihdam bürosu çalışanları ayrıca bir mecliste sendika sorunlarını görüşmek üzere çalışma saatleri içinde toplanma hakkına sahiptir.(Burroni,2014-172-173).

Almanya'da toplu pazarlık, sistemi işgücü piyasasının çok önemli bir unsurdur ancak geçici işçilerin sendikaya katılımı sınırlı olduğundan, özel istihdam büroları çalışanlarının ve firma içindeki toplu sözleşme sistemindeki rolleri de sınırlıdır.(Pulignano,2013:4161). Büroların kendi işçi temsilciliği konseyi yoksa, işçinin çalıştığı firmadaki işçi temsilciliği, çalışanların çıkarlarını temsil etmekten sorumludur. Ancak, 2008 yılında Almanya'daki tüm şirketlerin sadece%11,4'ü resmi işçi temsilciliği sağlamıştır. (Eichorst vd.,2013:91).

Fransa'da 1986 yılında bu yana doğrudan özel istihdam bürolarını da kapsayan bir toplu sözleşme sistemi mevcuttur. Bunun yanında bürolar kendi aralarında sektörel anlaşmalar da yapmaktadır. Slovenya'da sektörel ya da firma çapında imzalanan toplu sözleşmeler özel istihdam büroları çalışanlarını da kapsamaktadır. Bunlar çalışma süreleri, yemek ödemeleri, seyahat masrafları molalar hakkında kurallar belirleyen sözleşmelerdir. İngiltere de ise toplu sözleşmeler daha çok şirket düzeyinde (örneğin: Adecco şirketi) olmaktadır. Sosyal tarafların bu konudaki çalışmaları diğer ülkelere nazaran daha sınırlıdır.(Countouris,2016:60-69).

4.7.1.5. Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR'un İşgücü Piyasasını Düzenleme Rolüne Etkisi

İŞKUR çalışanlarına sorulan “Sizce özel istihdam büroları İŞKUR'un işgücü piyasasını düzenlemesindeki rolünü azaltıyor mu? Neden?” sorusuna katılımcılardan çoğu özel istihdam bürolarının İŞKUR'un işgücü piyasasını düzenleme rolünü azaltmadığını, bu büroların İŞKUR'dan farklı alanlarda faaliyet gösterdiğini aksine İŞKUR'un piyasadaki rolünü arttırdığı yönünde cevap vermişlerdir.

“Özel istihdam büroları ayrı bizler ayırırız. Kulvarlarımız farklı. Onlar genelde özel sektöre çalışan sağlıyor, bizler kamu istihdam kurumu olarak özel sektörü yanında kamu kurumlarına da çalışan sağlıyoruz. Ve biz işbaşı eğitim, iş danışmanlıkları konusunda daha etkin rol oynuyoruz.” (İŞKUR Çalışanı-3)

“Hayır azaltmıyor. Tam aksine İŞKUR'un önemini, yaptığı işin potansiyelinin artmasına, işe yerleşmede İŞKUR'un işgücü piyasasındaki avantajlarını artırıyor. (İŞKUR Çalışanı-4)

“Yani azalttığı söylenemez. Zaten İŞKUR u tercih eden firmalar, kamu kurumu olduğu için, ücret alınmadığı için tercih ediyor.” (İŞKUR Çalışanı-5)

Bu soruya katılımcılardan biri diğerlerinden farklı cevap vermiştir. Katılımcı, İŞKUR’un web sitesinde güncellemeye gidilmesi gerektiğini çağın gereklerine uygun hale getirilmesini belirtmiştir. Ayrıca bu sistemden dolayı işverenlerin İŞKUR’a güvenmediğini dolayısıyla özel istihdam bürolarını tercih ettiklerini belirtmiştir.

“Azaltıyor. Çünkü İŞKUR’a güvenmiyor adamlar. Böyle olunca da özel istihdam bürolarını seçiyorlar. Örneğin İŞKUR un web portalında bir kişi birden fazla meslek yazabiliyor. Örneğin sistemde kayıtlı 3 tane cumhurbaşkanı, 5-6 tane başbakan var. Bu açıdan inandırıcı olmuyor. İŞKUR’un bu sistemi güncelleyip, verilerin teyit edilerek girilmesi gerekir.” (İŞKUR Çalışanı-2)

4.7.1.6. Özel istihdam Bürolarının İşsizliği Azaltmada Etkisi

İŞKUR çalışanlarına sorulan “Özel istihdam bürolarının işsizliği azaltıcı etkisi var mıdır?” sorusuna katılımcılar, özel istihdam büroları sahip oldukları beceri envanteri, cv havuzu ve geniş sosyal ağı sayesinde işsizliği azaltmada etkili oldukları cevabını vermişlerdir.

“Özel istihdam bürolarının işsizliği azaltıcı etkisi var. İstihdam yaratarak bu konuda etkili oluyorlar. Özel istihdam bürolarının da istihdama katkısı oluyordur mutlaka. Biz kamu istihdam bürosuyuz bizim kadar fazla olmasa da özel istihdam büroları da katkıda bulunuyordur.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Tabi ki bu büroların böyle bir etkisi var. Bu etkiyi özellikle gelişmiş sosyal ağları ve cv havuzu sayesinde oluşturuyorlar. Personel havuzlarında çok nitelikli elemanların olması bu büroların piyasanın isteklerine cevap verecek şekilde konumlandırıyor. Bu sebeple istihdamı arttırabiliyorlar. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri daha detaylı. Elllerinde daha geniş bilgi ağı var. Bu nedenle doğru işe doğru eleman yerleştirebiliyorlar. İŞKUR bunu yapamıyor.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Evet böyle bir etki söz konusu. Bu bürolar işverene kar karşılığında iş yaptıkları için istihdamı arttırmak en çok kendi işlerine geliyor. Bunlar ticari birer işletme neticede.” (İŞKUR Çalışanı-4)

Katılımcılardan biri ise bu büroların işsizliği azaltıcı etkisi olduğunu ancak İŞKUR kadar bu konuda etkili olmadığını vurgulamıştır.

“Yani küçükte olsa var. İŞKUR kadar olmasa da evet var. Bu büroların istihdamdaki etkisi düşük bence. İstatistiklerden bu görünüyor zaten.” (İŞKUR Çalışanı-5)

Diğer bir katılımcı ise özel istihdam bürolarının işsizliği azaltıcı bir etkisi olmadığını, faaliyetleri açısından sınırlı olduklarını belirtmiştir.

“Bu büroların işsizliği azaltan etkisi olduğunu düşünmüyorum. Dediğim gibi sınırlı faaliyet alanları var, kamuoyu bu konuda bilgisiz bu nedenle verilere de bakılırsa daha iyi anlaşılır, işsizliği azaltıcı etkisi bence yoktur.” (İŞKUR Çalışanı-3)

4.7.1.7. Özel İstihdam Bürolarına Verilen Önem

İŞKUR çalışanlarına yöneltilen “Ülkemizde özel istihdam bürolarına verilen önemin az olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcılardan bir kısmı bürolara yeterince önem verildiği ancak bu büroların kendilerini kamuoyuna daha çok anlatmaları gerektiği ve bu doğrultuda çalışmalar yapmaları gerektiği yanıtını vermişlerdir.

“Bence ülkemizde bu bürolara yeterince önem veriliyor.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Ülkemizde yeterince önem veriliyor. Lakin bu büroların daha çok tanıtılmaları açısından birtakım organizasyonların düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması şart. Çünkü ülkemizde daha

çok eş dost ilişkileri vasıtasıyla işe yerleşen iş arayan büyük bir çoğunluk var.” (İŞKUR Çalışanı-2)

Katılımcılardan biri özel istihdam bürolarına verilen önemin az olduğunu ve bu büroların kamuoyuna tanıtılması gerektiğini, toplumda daha çok akraba ilişkileri vasıtasıyla iş arandığını belirtmiştir.

“Bu önemi az buluyorum. Bu bürolar hakkında kamuoyu daha çok bilgilendirilmeli bence. Çünkü halen kişiler akrabalar aracılığı ile iş arıyor. Bu da bu büroların önemini azaltıyor.” (İŞKUR Çalışanı-4)

4.7.1.7.1. Özel İstihdam Bürolarının Yeterliliği

İŞKUR çalışanlarına sorulan “Özel istihdam bürosu faaliyetleri ülkemiz açısından değerlendirecek olursak yeterli düzeyde mi?” sorusuna katılımcılardan çoğu özel istihdam bürolarının yeterli sayıda olduklarını ve faaliyetlerinin yeterli olduğu cevabını vermişlerdir.

“Bence sayıları yeterli düzeyde yaklaşık 120 tane bu bölgede özel istihdam bürosu faaliyet gösteriyor. Faaliyetleri de bu doğrultuda kapsamlı bence.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Bursa özelinde sayıları yeterli düzeyde. Burada sayı 25’in üzerine çıkmıyor. Açılanlarda iş yapılamadığından dolayı kapanıyor. Bir iki hafta önce kurulan bir tanesi birkaç gün önce kapandı mesela. İş yapamıyorlar.” (İŞKUR Çalışanı-3)

“Evet bence yeterli düzeyde. Faaliyetleri ihtiyacı karşılıyor.” (İŞKUR Çalışanı-4)

Özel istihdam bürolarının işe aracılık konusunda faaliyetlerinin yeterli olmadığı görüşüne sahip katılımcılar da mevcut. Bu görüşe göre istihdam hizmetlerinde İŞKUR’un bile yeterli düzeyde faaliyet göstermediği görüşü dile getirilmektedir.

“Türkiye’de iş arama becerilerine baktığımız zaman yapılan araştırmalarda İŞKUR bile bu alanda yeterli değil. Çünkü Türkiye’de en fazla tercih edilen iş bulma kanalı eş dost akraba yoluyla olmaktadır. İŞKUR olarak biz kurum olarak bu kabuğu kırmaya çalışıyoruz ki özel istihdam bürolarının bu kabuğu kırmaları çok da mümkün olamıyor. Çünkü İŞKUR işverenlerden herhangi bir ücret almadığı halde İŞKUR’a çok fazla teveccüh gösterilmezken özel istihdam büroları ücret alırken onlara çok fazla yönelmesi daha zor.” (İŞKUR Çalışanı-5)

4.7.1.7.2. Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğini Arttıracak Önlemler

İŞKUR çalışanlarına “Özel istihdam bürolarının istihdamdaki rolünü artırmak için ne gibi önlemler alınabilir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu konuda eğitimler düzenlenmesi gerektiğini, sektörde var olan kayıt dışı faaliyetleri olan izinsiz büroların kapatılması, yönetmelikte yer alan teminat tutarının iyileştirilmesini ve denetimlerin daha sık yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

“Eğitimler verilebilir. Bu eğitimlerin daha fazla düzenlenmesi ve etkin bir hale getirilmesi lazım.” (İŞKUR Çalışanı-4)

“Bu büroların etkinliğini arttırmak için İŞKUR ile daha çok ortak çalışma alanı oluşturulabilir. Burada bir toplantı yapıldı örneğin bu büroların temsilcileri katıldı verimli bir toplantı oldu ancak mevzuattaki sıkıntılar ve kayıt dışı büroların fazlalığı başlıca gündem maddesini oluşturdu. Bu konularda İŞKUR denetimi artırarak bu büroların etkinliğini arttırabilir. Çünkü bu adamlar teminat verip yasal izin alıyor ancak kaçak firmalar öyle değil. Bu açıdan bunlara destek olmamız gerekli. Bu hem düzenlediğimiz toplantılarla hem de denetim mekanizmasının doğru kullanılması yoluyla olabilir.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Bu önlemleri yeterince kendi içlerinde alıyorlar. Ancak kaçak firmaların önüne geçilmesi ve teminat tutarı konusunda iyileştirmeler yapılması gerekebilir. Çünkü birçok firma bu teminat tutarının fazla olmasından şikayetçi.” (İŞKUR Çalışanı-1)

4.7.1.8. Özel İstihdam Büroları ile ilgili Mevzuattan Kaynaklı Sorunlar

İŞKUR çalışanlarına “Sizce özel istihdam bürolarının hakkındaki mevzuat yeterli mi? Yasalardan kaynaklanan sorunlar söz konusu mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu mevzuattan kaynaklı boşlukların olduğu, kurum için bu boşlukları gidermek adına genelge ve yönetmelikten yararlandıklarını bunun yanında mevzuatta yer alan teminat bedelinin özel istihdam büroları için çok yüksek bir meblağ olduğu cevabını vermişlerdir.

“Bizim kurumumuzla ilgili yasalarda boşluklar var. Örneğin 3 ayda bir bize işe yerleştirdikleri kişilerin bilgilerini göndermek zorunda. Ancak çoğu bu hususta istenileni yapmıyor. Adaylara ve firmalara ait bilgileri almak konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Alamazsak cezası var, gönderim için belirlenen bir süre var. Biz bu konularda özel istihdam bürolarından dilekçe alıp mazeretlerini belirtmelerini istiyoruz. Müfettişler açısından bu konuda bir nevi önlem almış oluyoruz.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Mevzuatta sıkıntılar var. Tabi ki var. Yani onunla ilgili mümkün mertebe bizde kurum olarak özel istihdam büroları yönetmeliği biz kurumumuz dışında olduğu için özel istihdam büroları yönetmeliği ve özel istihdam büroları genelgesi vasıtasıyla boşlukları doldurmaya çalışıyoruz. Ancak tabi ki yine de boşluklar oluyor.” (İŞKUR Çalışanı-5)

“Yasalarda var olan teminat tutarları tekrardan gözden geçirilmeli. Denetim aşamasındaki yaptırımlar caydırıcı olmalı.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Teminat bedeli yüksek, geçici iş ilişkisi dışında olanlar için bu bedel gereksiz çünkü diğerleri sadece aracılık yapıyorlar ve bunlar için bu miktar bence çok fazla. Geçici iş ilişkisi için bu teminat kesinlikle gerekiyor.” (İŞKUR Çalışanı-3)

Bunun yanında katılımcılardan biri bu konuda mevzuattan kaynaklı herhangi bir sorunun olmadığını belirtmiştir.

“Bence mevzuat yeterli herhangi bir sorun söz konusu değil.” (İŞKUR Çalışanı-4)

4.7.1.9. Özel İstihdam Bürolarının Denetimlerinde Karşılaşılan Sorunlar

İŞKUR çalışanlarına yöneltilen “Özel istihdam bürolarının denetiminde karşılaştığınız sorunların başında neler gelmekte?” sorusuna katılımcıların çoğu bu alandaki denetimlerin yetersiz olduğu, bu alanda faaliyet gösteren kayıt dışı büroların çok olduğu ve denetim mekanizmasının daha etkin kullanılması gerektiği yanıtını vermişlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer husus denetimlerin bu büroların ilk kurulduğu zaman ve şikâyet gelmesi üzerine yapılmasıdır. Yani bu anlamda denetim mekanizmasının daha etkin kullanılması gerekmektedir.

“Kayıt dışı çalışmanın çok görülmesi, kaçak açılan büroların önüne geçilememesi. Denetimde karşılaştığımız en büyük sorun. Biz şikâyetler çok olunca denetlemeye gidiyoruz.” (İŞKUR Çalışanı-1)

“Denetimler yapılıyor servis aracılığı ile bürolar geziliyor. Cezai işlem yaptırımı olduğu için bizi çok iyi karşılıyorlar. Çok kötü olanları da var, iyi örnekleri de var. Bu alanda merdiven altı diye tabir edebileceğimiz birçok büro kurulmakta. Burada denetimler çok önemli. İŞKUR yılda bir kez denetime gidiyor geri kalan 11 ay şikâyet gelmediği takdirde herhangi bir denetim söz konusu değil. Bu bakımdan rahatlar. İŞKUR un bu kısımda eleman eksikliğinden kaynaklı denetim mekanizmasında sıkıntılar yaşanmakta.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“İlk açıldığında denetlemeye gidiyoruz iş müfettişleri ile. Ama genelde denetimleri iş müfettişleri yapıyor biz yapmıyoruz. Ama genelde kayıt dışılık söz konusu. Şikâyetler geliyor. Biz tespitini yapıyoruz ve idari para cezası kesiliyor. Tabi biz şikâyet üzerine yaptırım uygulayabiliyoruz. Yoksa bizim onları tespit etme gibi durumumuz söz konusu değil.” (İŞKUR Çalışanı-3)

“Bu da iş Kanunun 90. Maddesinde iş ve işçi bulmaya aracılık özel istihdam büroları ve İŞKUR tarafından yerine getirilir, özel istihdam bürolarına da İŞKUR tarafından izin verilir dendiği için bizim kurumumuz o firmalara izin verir, izinsiz olarak iş ve işçi bulmaya aracılık edenlere idari para cezası uygulanır, onun haricinde izinli olan özel istihdam bürolarının denetimi özel istihdam büroları yönetmeliği gereğince iş müfettişleri tarafından yerine getirilir. Mesela izinli özel istihdam bürolarının bize en çok dert yandıkları konu izinsiz iş ve işçi bulmaya aracılık yapan firmalarla ilgili. Şu anda İstanbul geneline 350 civarı izinli özel istihdam bürosu varken binlerce bu işi yapan izinsiz firmalar var.” (İŞKUR Çalışanı-5)

Ayrıca katılımcılardan biri bu büroların faaliyet raporlarını İŞKUR’a zamanında iletmediklerini belirtmiştir.

“Nitelikli eleman pozisyonunda çalışan kişiler aylık dönem raporlarını zamanında sisteme işe girişini yapamamaktadır. Bu durum en çok sıkıntı yaşadığımız şeylerin başında geliyor.” (İŞKUR Çalışanı-4)

İŞKUR çalışanlarına sorulan “Özel istihdam bürolarına yönelik uygulanan yaptırımları yeterli buluyor musunuz?” sorusuna katılımcıların bir kısmı denetimlerin az olmasından dolayı yaptırımlarından pek uygulanmadığı ve daha farklı yaptırımların da uygulanması gerektiği doğrultusunda cevap vermiştir.

“Yaptırım denetimlerin olduğu yerde çok olur. Bu bölgede denetimin azlığından dolayı yaptırım çok uygulanmamakta.” (İŞKUR Çalışanı-2)

“Ceza uyguluyoruz bu bürolara. İdari para cezalarımız var. Firma ödemezse yargı yolu açık biz firmayı kapatmıyoruz. Faaliyetlerine devam edebiliyor. Biz şikayetler çok olunca denetlemeye gidiyoruz. İdari para cezası veriliyor, caydırıcılığı var bu cezaların ancak farklı yaptırımların da olması gerekiyor. Çünkü bu yaptırımlara rağmen farklı yerlerde tekrardan kayıt dışı bürolar açıyorlar.” (İŞKUR Çalışanı-1)

Ancak katılımcılardan bir kısmı yaptırımların yeterli olduğunu ve denetimde idari para cezaların uygulandığını belirtmişlerdir

“Yaptırımlar yeterli bence. Caydırıcılığı söz konusu. Denetimlerde yasaya aykırı durum varsa şayet idari para cezası gibi yaptırımlar uygulanıyor.” (İŞKUR Çalışanı-4)

4.7.2. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Yerleşen Bireylerin Özel İstihdam Büroları ile İlgili Görüşleri

Özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleşen bireylerin özel istihdam büroları ile ilgili görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar, işe yerleşen bireylerin özel istihdam bürolarını tercih sebebi, özel istihdam bürolarının iş arayan bireylere yönelik uygulamaları, özel istihdam bürolarının faydaları ve işe yerleşen bireylerin yaşadığı sorunlardır.

Şekil 9.Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İşe Yerleşen Bireylere Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu



4.7.2.1.Bireylerin Özel İstihdam Bürolarını Tercih Sebebi

İşe yerleştirilen bireylere çeşitli seçenekler varken neden özel istihdam bürolarını tercih ettiklerini öğrenmek amacıyla “Başvuru yaptığınız özel istihdam bürosunu tercih etme nedeniniz nedir?”, sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu iş arama konusunda bu bürolara ulaşımın kolay olması, internet üzerinden hızlı bir şekilde başvuru yapılabilmesi ve zamandan tasarruf sağlaması şeklinde yanıtlar vermişlerdir.

“Kolay ulaşım sağlandığı için bu büroları tercih ettim. Kendim iş aramaya kalksam bir sürü yere tek tek başvurmam gerekir. Ama özel istihdam büroları bunu kolaylaştırıyor.” (İşe Yerleşen-4)

“Hem çalışan hem işveren için ulaşılabilir olması benim seçimimde etkili oldu açıkçası.” (İşe Yerleşen-5)

“İnternet üzerinde daha hızlı şekilde başvurunun olması. Beni bu bürolara yönlendirdi. Bir de yine işi ben internet üzerinden arardım ama bu uzun sürerdi çok farklı kaynağı taramak. Özel istihdam büroları bu noktada işleri kolaylaştırıyor. Zamandan da tasarruf sağlıyor.” (İşe Yerleşen-6)

“İşe yerleştirmede hızlı ve ulaşılabilir olmaları benim için tercih sebebi. Uzun süre işsiz beklemek çok yorardı beni.” (İşe Yerleşen-8)

“Kolay tercih, kolay ulaşım, zaman tasarrufu.” (İşe Yerleşen-13)

“Hemen iş bulmaları.” (İşe Yerleşen-32)

Bunun yanında katılımcıların bazıları da firmaların bu bürolara ilgisinin çok olması, iş olanaklarının bu bürolarda çok olması ve uygun pozisyona ulaşımın daha kolay olması bu büroları tercih etme sebepleri olarak belirtmişlerdir.

“Bu büroların ağlarında daha güncel ve daha fazla şirket olması benim tercih nedenim.” (İşe Yerleşen-7)

“En çok bilinen ve tercih edilen yöntem olması.” (İşe Yerleşen-11)

“İş ilanlarının sıklığı ve firmaların ilgisinin bu şekilde daha çok olması.” (İşe Yerleşen-12)

“Bana oturduğum yerden kendime uygun iş ilanlarını tarama ve başvurma özgürlüğü veriyor. İşverende başvurular arasından tespit edip sadece kendine olası uygun olan adayları görüşmeye çağırabiliyor. Her iki tarafta zaman kazanıyor.” (İşe Yerleşen-14)

“Bana uygun olan pozisyonların özel istihdam bürolarında daha fazla olması.” (İşe Yerleşen-15)

“İş olanağının ve çeşitliliğin fazla olması”. (İşe Yerleşen-17)

Ayrıca özel istihdam bürolarının güvenilir kaynaklar olduğu ve işveren ile irtibat sağlamada yardımcı kuruluşlar oldukları da katılımcıların bazıları tarafından ifade edilmiştir.

“Güvenilir bir kaynak olduğunu düşünüyorum ve araştırdığım zaman birçok iş arayan kişinin bu yolla iş sahibi olduğunu gördüm bu açıdan tercih ettim.” (İşe Yerleşen-21)

“İş veren ile kontak oluşturmada aracı olması sebebiyle.” (İşe Yerleşen-22)

Katılımcılardan bir kısmı ise özel istihdam bürolarını tercih etme sebeplerini arkadaş tavsiyesi ve çevrenin önerisi olarak belirtmişlerdir.

“Arkadaşları tavsiyesi ile özel istihdam bürosunu tercih ettim.” (İşe Yerleşen-24)

“Çevrenin önerisi ile büro ile irtibata geçtim.” (İşe Yerleşen-35)

4.7.2.2. Özel İstihdam Bürolarının İş Arayan Bireylere Yönelik Uygulamaları

Özel istihdam bürolarının iş arayan bireylere yönelik uygulamaları işe yerleştirme süreci, niteliklere uygun iş bulma, çatışmada arabulucu ve eğitim faaliyetleri başlıkları altında değerlendirilmiştir.

4.7.2.2.1. İşe Yerleştirme Süreci

İşe yerleşen bireylere “Özel istihdam bürosu yerleştirme sürecinde size nasıl bir mülakat uyguladı? Süreç nasıl ilerledi?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı bu soruyu sadece özgeçmişimi verdim, özel istihdam bürosu mülakat uygulamadı, mülakatlarla ilgili herhangi bir yardımı olmadı ve mülakatları çalışan talep eden firma gerçekleştirdi şeklinde yanıtlamışlardır. Bu süreçte özel istihdam büroları yalnızca iş arayan bireyleri ilgili işverene yönlendirerek aracılık hizmet sağlamıştır.

“Özel istihdam bürosu böyle bir mülakat uygulamadı, işe alan firma uyguladı. Ben sadece başvurumu yaptım özelliklerim üzerinden onlar beni yönlendirdiler firmaya.” (İşe Yerleşen-19)

“Bir cv oluşturmamız gerekli ve görüşülen özel istihdam bürosunun uzantısından profil oluşturmanız gerekiyor. Ardından uygun görülen iş yeri ile mülakat süreci başlıyor öncelikli sınav ve yüz yüze mülakat yapılıyor.” (İşe Yerleşen-21)

“Sadece cv mi verdim büroya. Diğer firma ile bir görüşmem oldu. Özel istihdam bürosu ile ya da orada çalışan herhangi biriyle bir mülakat gerçekleştirmedim.” (İşe Yerleşen-1)

Özel istihdam bürosunun mülakat ile alakalı herhangi bir yardımı olmadı. (İşe Yerleşen-5)

“Ben büroya cv’mi vererek başvurdum. Büro da hangi firmaların başvurularımı incelediği hakkında güncel olarak bilgi vermişti.” (İşe Yerleşen-7)

“Yalnızca başvuru için kullandım, diğer aşamalar çalıştığım firma tarafından gerçekleştirildi. (İşe Yerleşen-14)

“Bu süreçte özel istihdam bürosu herhangi bir mülakat uygulamadı. Yaptığımız iş belli sonuçta.” (İşe Yerleşen-23)

“Sadece kısa bir konuşma oldu, ne istediğimi değil beklentilerini söylediler” (İşe Yerleşen-33)

Bu soruya katılımcılardan bir kısmı ise özel istihdam bürosunun kendisi ile bir ön görüşme ya da mülakat yaptıklarını, ücret beklentisi ve çalışmak istenilen bölge ile ilgili sorular sorduklarını ve daha sonraki süreçte çalışan talep eden firmaya yönlendirildiklerini belirtmişlerdir.

“Büro üzerinden ilana başvurduğumda ücret beklentim ve çalışmak istediğim bölge gibi sorulara cevap verdim. Bundan sonraki süreçte ilan sahibi şirket benimle iletişime geçti.” (İşe Yerleşen-12)

“Öncelikle, danışmanlık firmasındaki yetkili ile mülakat oluyor. Daha sonra, firma yetkilileri ile mülakat ayarlanıyor. İngilizce ve kişilik testleri yapılıyor. Eğer mülakatlar ve testler olumluysa firma tarafından resmi teklif yapılıyor.” (İşe Yerleşen-15)

“Özel istihdam bürosundan telefon ile arayarak mülakat çağrısında bulundular. Görüştüm büroyla meslek deneyimim ve becerilerim hakkında genel sorular sordular, daha sonrasında beni ilgili firmaya yönlendirdiler.” (İşe Yerleşen-18)

“İlandan başvurdum ardından yüz yüze mülakat süreci için çağırıldım ve mülakatın olumlu geçmesi sonucu işe başladım.” (İşe Yerleşen-22)

“Sadece ön görüşme yapıyorlar ve bir şirkete yönlendiriyorlar. Bu gibi sorunlarda yasal bir sorumlulukları ya da yaptırımları olabileceğini sanmıyorum. Benim görüştüğüm özel istihdam bürosu benimle iletişime geçip, ön görüşmede yetkinliğimden emin olduktan sonra Türkcell’le bir görüşme ayarladı.” (İşe Yerleşen-2)

“İlgili firma tarafıma mail aracılığıyla dönüş yapıp online mülakat gerçekleştirdik.” (İşe Yerleşen-8.)

“Büro tarafından bazı sorular yöneltildi, sıradan konularda.” (İşe Yerleşen-26)

“Tam hatırlamıyorum ama büro kısa sorular şeklinde bir mülakat yaptı.” (İşe Yerleşen-24)

“Büro işverene yönlendirdi. Karşılıklı şartları konuştuk anlaştık.” (İşe Yerleşen-30)

“Büro tarafından bir takım sorular soruldu ben de uygun cevaplar verdim” (İşe Yerleşen-35)

İşe yerleştirme süreci katılımcıların görüşlerine göre iki şekilde gerçekleştirmektedir. Birincisi, özel istihdam bürosunun aktif rol oynayıp bireyle bir ön mülakat gerçekleştirip firmaya yönlendirmesi biçiminde gerçekleşmektedir. İkincisinde ise özel istihdam bürosu sadece iş başvurusunda bulunan bireylerin özgeçmişlerini değerlendirerek aracılık faaliyetini gerçekleştirmekte ve iş arayan bireyleri mülakat yapmak üzere ilgili firmalara yönlendirmektedir. Ayrıca burada dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta yüz yüze görüşmelerin yanı sıra online mülakat gibi teknolojik imkanlardan faydalanma da söz konusudur.

4.7.2.2.2. Niteliklere Uygun İş Bulma

Özel istihdam büroları aracılığıyla işe yerleşen bireylere sorulan “Özel istihdam bürosunun size sağladığı istihdam hizmetinden memnun musunuz? Girdiğiniz iş ile nitelikleriniz uyuyor mu?” sorusuna katılımcıların çoğunluğu özel istihdam bürolarının sağladığı hizmetten memnun oldukları ve yerleştikleri işin kendi nitelikleri ile uyduğu yönünde cevap vermişlerdir.

“Özel istihdam büroları şirketlerin ihtiyacına uygun insan kaynağını bulmaya çalışıyor. Sadece şirketin ihtiyacına uygunsam benimle iletişime geçiyorlar. Yazılım sektöründe iş niteliklerine uygunluk CV ile belli oluyor ama yeterlilik ancak mülakatlarda anlaşıyor. Benim girdiğim bütün şirketlerde niteliklerim iş ile uyuyordu.” (İşe Yerleşen-2)

“Memnunum. İş niteliklerim başarılı bir şekilde uyuyordu.” (İşe Yerleşen-7)

“Uyuşuyor ilgilendiğim sektörde bulunan firmaları tanımama vesile oluyor.” (İşe Yerleşen-8)

“Evet memnunum. Şirketlerin kendi siteleri veya iş portallarından tek tek başvurmak yerine tüm ilanlara bu siteler aracılığıyla kolayca başvurulabiliyor. İş nitelikleri, işin gereksinimleri ilanlarda yazdığı ve eşleştirme yapıldığı için de uygun iş ilanı bulmak kolaylaşıyor.” (İşe Yerleşen-12)

“Memnunum işverene kolay ulaşabilmek adına ve süreci hızlandırma konusunda oldukça gerekli olduğunu düşünüyorum. Evet doğru bir departmanda görev aldığımı düşünüyorum.” (İşe Yerleşen-21)

“İş bulduğuma sevindim” (İşe Yerleşen-25)

“Boşta gezmekten kurtuldum, sonu ne olur belli değil.” (İşe Yerleşen-32)

“Nihayet geçici de olsa bir iş bulduk.” (İşe Yerleşen-31)

“Uyuşuyor. Yaptığım işi seviyorum” (İşe Yerleşen-30)

“Uyuyor bence.” (İşe Yerleşen-28)

Katılımcılardan bazıları ise özel istihdam bürolarına memnuniyetlerinin az olduğunu, firmanın ve işin ücretin işi kabul etmeleri için kendisine abartılı bir şekilde anlatıldığını ve büroların işe yerleştirme sürecinde kendilerine pek destek olmadıklarını belirtmişlerdir.

“Kısmen memnunum, on üzerinden yedi. Çünkü özel istihdam bürosu bu süreçte özellikle mülakat sürecinde bana pek destek olmadı.” (İşe Yerleşen-11)

“Girdiğim iş ile niteliklerim uyuyor. Ancak, işi kabul etmem için firma hakkında veya maaş, kariyer yönetimi gibi konularda abartılı veya eksik bilgiler verilebiliyor.” (İşe Yerleşen-15)

“Evet beklentime tam uymasa da.” (İşe Yerleşen-35)

4.7.2.2.3.Çatışmada Arabulucu

Özel istihdam büroları vasıtasıyla işe yerleştirilen bireylere “Özel istihdam büroları çalıştığınız işyerinde yaşadığınız sorunlar hakkında (işverenle, iş arkadaşlarıyla vs.) sizlere destek oluyor mu? Çözüm önerisi sunuyor mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu özel istihdam bürolarının bu tip sorunlar yaşadıkları durumlarda kendilerine destek olmadığını, bu büroların sadece ön görüşme yapıp şirkete yönlendirdiklerini ve işe girdikten sonra herhangi bir desteğin söz konusu olmadığını belirtmişlerdir.

“Hayır olmuyor beni işe yerleştirdiler bir daha bir irtibatımız olmadı açıkçası. Arkadaşlarımla görüşüyorum bu tip sıkıntıları ama profesyonel anlamda hiç görüşmedik.” (İşe Yerleşen-1)

“Sadece ön görüşme yapıyorlar ve bir şirkete yönlendiriyorlar. Bu gibi sorunlarda yasal bir sorumlulukları ya da yaptırımları olabileceğini sanmıyorum.” (İşe Yerleşen-2)

“Şimdiye kadar böyle bir durumla karşılaşmadım. Bu büroların bu konularda destek verdiğini de daha önce duymadım.” (İşe Yerleşen-12.)

“Bu tür bir talebim olmadı ancak bu konularda yardımcı olduklarını sanmıyorum.” (İşe Yerleşen-14)

“Destek olmuyorlar. İşe girdikten sonra bir destek alamıyoruz.” (İşe Yerleşen-15)

“Hayır, henüz öyle bir iletişimde bulunulmadı.” (İşe Yerleşen-17)

“Böyle bir hizmeti var mı bilmiyorum” (İşe Yerleşen-27)

“Nerde. Hiç destek olmuyorlar.” (İşe Yerleşen-29)

“Hayır. Bu konularda destek göremiyoruz.” (İşe Yerleşen-33)

Bu soruya katılımcılardan bazıları ise bu büroların iş yerinde yaşanan sorunlarda kendilerine destek olduklarını, çözüm önerileri sunduklarını ve çözüme kavuşturmak için çaba sarf ettiklerini belirtmişlerdir.

“Evet. Çözüm önerileri sunuyorlar yardımcı olmaya çalışıyorlar.” (İşe Yerleşen-20)

“Beni sıkıntı yaşadığım durumlarda desteklediler. İşverenle aramızda adeta bir köprü görevi gördüler. Durumu çözüme kavuşturmak için çabaladılar. Bu nedenle onlara müteşekkirim.” (İşe Yerleşen-7)

“Bu tip çatışma durumlarında iletişim halinde olduk bürodaki ilgililerle. Bana destek oldular ve olayın çözümlenmesi adına işverenle irtibata geçtiler.” (İşe Yerleşen-22)

Katılımcılardan bir kısmı ise işyerinde herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

“Herhangi bir sıkıntı yaşamadım çok şükür.” (İşe Yerleşen-23)

“Bu tür bir sorunum olmadı.” (İşe Yerleşen-24)

“Bu tür problemim olmadı olursa nasıl çözülecek bilmiyorum” (İşe Yerleşen-25)

4.7.2.2.4.Eğitim Faaliyetleri

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylere sorulan “Özel istihdam bürolarının düzenlediği eğitim ve danışmanlık programlarına katıldınız mı? Bu eğitim ve danışmanlık programları sizce yeterli mi?” sorusuna katılımcıların çoğu bu tip eğitim faaliyetlerine katılmadıklarını ve özel istihdam bürolarının bu konuda yeterli olmadıklarını belirtmişlerdir.

“Böyle bir eğitim programına katılmadığım gibi varlığından da haberdar değilim açıkçası.” (İşe Yerleşen-9)

“Katılmadım. Yeterli olduklarını düşünmüyorum. Sadece elimizde iş arayan bir kitle varken şu eğitim ürününü de pazarlayalım niyetiyle oluşturulmuş eğitim programları bence. Satın alan da özgeçmişime yazarım güzel durur niyetiyle katılıyor muhtemelen.” (İşe Yerleşen-14)

“Pozisyonum ile ilişkili olarak böyle bir eğitime katılmadım ve ihtiyacım olmadı. Ayrıca, benim pozisyon seviyemde böyle eğitimler önerilmedi.” (İşe Yerleşen-15)

“Hayır katılmadım, böyle bir eğitimin olduğunu da açıkçası bana söylemediler, bu faaliyetlerini şimdi ilk defa sizden duyuyorum.” (İşe Yerleşen- 21)

“Hayır. Eğitim almadım.” (İşe Yerleşen- 23)

“Hayır. Böyle bir faaliyetten bilgim yok.” (İşe Yerleşen- 27)

“Hayır. Herhangi bir eğitim faaliyetine katılmadım” (İşe Yerleşen- 30)

Bununla birlikte katılımcılar bu tip eğitim faaliyetlerinin gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

“Böyle bir eğitim faaliyetine katılmadım ancak eğitim faaliyetlerinin olması çalışan açısından faydalı olacağını düşünüyorum.” (İşe Yerleşen-7)

“Hayır eğitimlerine katılmadım. Olsa kesinlikle katılmak isterdim ama çünkü her eğitim faaliyetinin faydalı olacağı kanaatindeyim.” (İşe Yerleşen- 10)

“Katılmadım. Bu şekilde çalışan bir özel istihdam bürosu görmedim. Bilişim sektöründe mezun olunan okul ve bölüm üzerinden değerlendirme yaparak geleneksel şirketler doğru insan kaynağına ulaşmakta sorun yaşıyorlar. İş bulamayan insanlar günümüz şirketlerinin aradığı pozisyonlar için mesleki eğitim almamış oluyor. Mesleki eğitim için udemy, coursera gibi platformlar kullanılıyor. Şirketlerin kendi ihtiyacına yönelik insan kaynağını yetiştirmesi için benzer platformlar teşvik edilebilir.” (İşe Yerleşen-2)

Dünyada özel istihdam bürolarının eğitim faaliyetleri ile ilgili farklı uygulamalar vardır. Belçika'da yasa koyucu, büro işçilerinin eğitim yatırımlarını garanti altına almak için resmi girişimlerde bulunmuştur. Büro çalışanları için oluşturulan Sosyal Fon, geçici çalışma bürolarını sektörde eğitim düzenlemeye teşvik etmektedir (Verschraegen,2011:60). Ayrıca, işgücü piyasasında risk altındaki grupların istihdamı için mali teşvikler sağlamaktadır. Geçici iş ajansları, toplam bordrolarının %0,4'ünü Sosyal Fona aktarırken, eğitim projelerine dosya göndererek katkılarını geri kazanabilirler. Hem ücret masrafları hem de dış eğitim masrafları Sosyal Fonu tarafından karşılanmaktadır. 2011 yılında bu fona 626,586 Euro aktarılmıştır (Eichorst vd.,2013:86-87). İtalya'da ise "Forma.temp" adında istihdamı artırmak ve özel istihdam büroları aracılığıyla işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmak adına bir fon oluşturulmuştur. (Formatemp, http://www.formatemp.it/index.php/it/il-fondo/item/cosa-e-formatemp?category_id=18) Bu fon işçilerin mesleki eğitime erişimini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Özel istihdam bürolarında alınan zorunlu katkılarla finanse edilen fon işçilerin istihdam edilebilirliğini artırmak için 4 tür eğitim sunmaktadır: Genel eğitim, mesleki eğitim(mesleğe ilişkin kabiliyetlerin güçlendirilmesi), iş eğitimi (iş yerinde deneyim kazanma) ve yaşam boyu öğrenme (yeteneklerin yeniden değerlendirilmesi). Çalışanların bu eğitimlere katılmaları için herhangi bir ücret alınmaz.(Bonardo, 2009:11-24)

4.7.2.3.Özel İstihdam Bürolarının Faydaları

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilen bireylere sorulan "Özel istihdam bürosu size ne gibi faydalar sağladı?" sorusuna katılımcılar, bu büroların iş bulma sürecini hızlandırdığı, firmaların kendisine daha hızlı ulaştıkları ve iş imkanlarına daha çabuk ulaştıkları cevabını vermişlerdir.

"İş bulma sürecimi kısalttı bir de çok yorulmadan iş bulmuş oldum ben biliyordum hangi özel hastaneye gitsem bu koşullarda çalışacağımı açıkçası şimdi bundan şikâyet ediyorum ama başka yerde de çalışsam aynısı olacaktı." (İşe Yerleşen-1)

"Bu sayede iş bulma sürecim kısaldı. Uzun süre beklemek zorunda kalmadan kendime uygun olan işe çok çabuk ulaştım." (İşe Yerleşen-5)

"İş bulma sürecimi ciddi oranda kısalttı ve firmalarında bana hızlı bir şekilde ulaşmasını sağladığını düşünüyorum." (İşe Yerleşen-7)

"İş bulma sürecimi kısalttı. Neredeyse tüm şirketlerde açık olan ilanları görebildim ve seçeneklerim çoğaldı. Özel istihdam bürosunun aracılığını kullanmasaydım eğer iş bulmak için çok daha fazla uğraş vermem gerektiğini biliyorum." (İşe Yerleşen-12)

"İş arama sürecimi kısalttı, başvuru süreçlerini sistematize etti." (İşe Yerleşen-14)

"Normalde ulaşamayacağım işverenlere bu platformlar aracılığı ile ulaşmak mümkün oluyor. Bu açıdan iş bulma sürecimi kısaltmasının yanında firmaların bana çok daha hızlı olarak dönüş yapmasını sağlıyor." (İşe Yerleşen-18)

"İlanlara ulaşmama kolaylık sağladı." (İşe Yerleşen-22)

"Daha kısa zamanda oldu. İş adamlarının da buralara baktığını öğrenmiş oldum." (İşe Yerleşen-24)

"Hızlı bir şekilde işe başladım." (İşe Yerleşen-23)

"Daha çabuk iş buldum." (İşe Yerleşen-30)

"Biraz, kapı kapı dolaşmadık." (İşe Yerleşen-32)

"Azda olsa yararını gördüm." (İşe Yerleşen-35)

Bazı katılımcılar ise özel istihdam bürolarının sektördeki diğer firmaları tanıma fırsatı sağladıklarını dile getirmişlerdir.

“Sektörümde bulunan firmaları tanımamı sağladı.” (İşe Yerleşen-8)

“İş ilanları ve iş imkanları konusunda bilgi edindim. Kendi alanımdaki firmaların çeşitliliğinin farkına vardım.” (İşe Yerleşen-17)

Ayrıca katılımcılardan bazıları bu bürolar sayesinde daha yüksek maaş ile başka bir firmaya transfer olduğunu, kendisine yeni teklifler sunulduğunu ve istediği zaman iş değiştirme imkânı bulduklarını belirtmişlerdir.

“Farklı özel istihdam büroları yeni tekliflerle geliyor. İstediğim zaman iş değiştirme şansım oluyor. Son 5 işimde 1 yıldan fazla çalışmadım.” (İşe Yerleşen-2)

“Ben başka bir firmada çalışırken özel istihdam büroları daha iyi bir ücretle ve daha iyi şartlarda bir teklif sundu bana. Hiç aramadan benim için daha iyi şartlarda yeni bir iş sağlamış oldular.” (İşe Yerleşen-12)

“Daha yüksek bir maaş ile başka firmaya transfer olmamı sağladı.” (İşe Yerleşen-15)

4.7.2.4. Bireylerin İş Arama Sürecinde Yaşadığı Sorunlar

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylere “Sizce iş arayan bireylerin yaşadıkları temel sorunlar nelerdir? sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu konuda farklı görüşler bildirmişlerdir. Katılımcıların bazıları iş ilanları ile ilgili sorunlarını belirtmişlerdir. Bu açıdan dile getirilen sorunlar ilanlarda kriterlerin ön yargılı belirlenmesi, işsiz kalma korkusu ile aceleci davranılması, niteliklere uygun iş imkanlarının olmaması ve bazı iş ilanlarında ise yerleşecek kişinin önceden belli olmasıdır.

“İlanlarda ön yargılı olarak yaş, tecrübe vs. kısıtların yer alması. Bu sebepler başvurulacak ilanların azalmasına sebep oluyor.” (İşe Yerleşen-14)

“Bence temel sorun, piyasada çok fazla mezun olması ve yeterli iş imkanının olmaması.” (İşe Yerleşen-15)

“Piyasada aranılan nitelikte iş bulunmaması. Yeterli değil.” (İşe Yerleşen-6)

“Temel sorunlardan en önemlisi bence ilan açılıyor ama işe yerleşecek kişi zaten belli. Böyle olunca insan iş arama sürecinde yoruluyor mülakatlara boşuna gidiyorsun boşuna hazırlanıyorsun her şey boşuna.” (İşe Yerleşen-18)

“İşsiz kalma korkusu veya bir an evvel iş sahibi olma hırsı insanlar hiç istemediği noktalara itebiliyor.” (İşe Yerleşen-24)

“İş ararken insan seçici olamıyor ne gelse sarılıyor ne dense yaparım sanıyor.” (İşe Yerleşen-27)

“Aradığı işi kolayca bulamamak istihdam büroları yaygın hale gelmeli.” (İşe Yerleşen-30)

“Kendine uygun iş bulamama.” (İşe Yerleşen-33)

Katılımcıların bazılarının ise iş arama sürecinde belirttiği sorunlar mülakat süreci ile ilgili yaşanan sorunlardır. Mülakat sürecinin ve işe alım sürecinin uzun olması bu sorunlardır.

“Temel sorun İK ile direk irtibat kuramamak ve mülakat süreci uzunluğunun belirsizliği. Sorun gidermede yetersizler.” (İşe Yerleşen-5)

“Temel sorunların başında torpil mekanizması geliyor. Çoğu şirket ilan açsa bile bunu prosedür gereği yapıyor ve işe alınacak kişi daha ilan açılmadan belli olmuş olabiliyor. İkinci olarak da işe alım sürecinin çok uzun olması. Bir firmaya işe giriş sürecinde 4-5 kere görüşmeye gitmek hem psikolojik açıdan yorucu oluyor hem de eğer çalışmaktaysanız izin alıp görüşmeye gitmeniz oldukça zor oluyor.”(İşe Yerleşen-12)

Bazı katılımcılar ise ödenen ücretlerle ilgili sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

“İş yoğunluğu karşılığında ödenen ücretler ve sunulan imkanlar bağdaşmamaktadır.” (İşe Yerleşen-17)

“Ücretlerin yapılan işe göre az olması bizi olumsuz etkiliyor. Hayat pahalı.” (İşe Yerleşen-13)

İşe yerleşen-22 diğer katılımcılardan farklı olarak İŞKUR ile ilgili şikayetini dile getirmiştir.

“Özellikle İŞKUR yasaları iş arayanlardan daha çok iş verenlerin yanında gibi kanımca. Çalışanları sürekli değiştirilerek 6 aylık süre sonunda yeni bir çalışanla devam edip devletin sağladığı imkanları kendi lehlerine çeviriyorlar.” (İşe Yerleşen-22)

Bu sorunlar açısından “özel istihdam büroları veya yasalar bu sorunları gidermede yeterli mi?” sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılar çoğunlukla özel istihdam bürolarını yetersiz bulmuşlar ancak bu büroların daha etkin olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

“KPSS puanı yoksa eğer bir kişi işe yerleşmekte sıkıntı yaşıyor. Uygun işi bulmak için uzun zaman ve uğraş sarf ediyor. İş arayan bireyleri bilgilendiren ve onları yönlendiren kurumlar ülkemizde maalesef etkin faaliyet göstermiyor. Yeterli değil. Keşke daha aktif olabilseler.” (İşe Yerleşen-1)

“Özel istihdam büroları kişiler ile işveren arasında köprü vazifesi gördüğü için bence çok önemli. Özel istihdam büroları kendilerini daha çok geliştirerek iş arayan bireylerin daha hızlı iş bulmasını sağlayabilir.”(İşe Yerleşen-7)

“Özel istihdam büroları eskiye nazaran çok daha kolay işe ulaşma vesile olmaktadır ancak iş ilanlarının gerçekçi olmaması veya nitelsiz bir işin nitelikli gibi gösteriliyor olması sorun yaratmaktadır. Ayrıca tüm Türkiye ad altı da (isme yönelik) verilen ilanlar da iş ararken faydalı olmamaktadır.” (İşe Yerleşen-18)

İşe Yerleşen-21 ise özel istihdam bürolarını yaşadıkları sorunları azaltmak konusunda başarılı bulduğunu belirtmiştir.

“İnsanlar istedikleri doğru işi doğru zamanda bulma konusunda oldukça zorlanıyor. Firmalara daha kolay ulaşabilmek adına bu gibi portallar çok kullanışlı ve başarılı.” (İşe Yerleşen-21)

4.7.2.5. İşe Yerleşen Bireylerin Yaşadığı Sorunlar

İşe yerleşen bireylerin yaşadıkları sorunlar, işyerinde farklı uygulamalara tabi tutulma, uyum sorunu, yoğun tempo, ücret ve bireylerin iş arama sürecinde yaşadığı sorunlar başlıkları altında değerlendirilmiştir.

4.7.2.5.1.İşyerinde Farklı Uygulamalara Tabi Tutulma

Özel istihdam büroları vasıtasıyla işe giren bireylere “Çalıştığınız firmada ya da işletmede istihdam edilen diğer çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutuldunuz mu? Hangi konularda?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan çoğu bu tip farklı uygulamalara tabi tutulmadıklarını belirtmişlerdir.

“Şirketin pozisyona göre maaş standardı yoksa maaşlarda büyük fark olabiliyor. Özel istihdam büroları bu konuda pozisyon ve tecrübeye göre insanlara maaş aralığı önerisinde bulunabilir ama henüz Türkiye’de böyle bir uygulama ile karşılaşmadım. Yabancı şirketler maaş aralığını iş ilanında belirtiyor.” (İşe Yerleşen-2)

“Çalıştığım firmamda herkesin işi ve sorumluluğu farklıdır. Herkes kendi işini takip eder ve sorumluluklarını yerine getirir bu yüzden herhangi bir farklı uygulamaya tabi tutulmadım.” (İşe Yerleşen-7)

“Hayır farklı bir uygulamaya tabi tutulmadım ne ücret açısından ne de örgüt içi ilişkiler açısından. Zaten böyle bir farklı uygulamaya neden tutulayım ki özel istihdam bürosu yalnızca aracılık sağladı bana.” (İşe Yerleşen-12)

“Yok böyle bir şey olmadı. Genelde ben işimi yaparım böyle bir uygulama ile karşılaşmadım.” (İşe Yerleşen-23)

“Hayır. Böyle bir sorun yaşamadım.” (İşe Yerleşen-30)

Ancak bu soruya katılımcılardan bazıları özel istihdam bürosu dışından işe yerleştirilen bireylere göre birtakım imkanlardan faydalanmadıkları, etkinliklere dahil edilmedikleri ve farklı uygulamalara maruz kaldıkları doğrultusunda yanıt vermişlerdir. Geçici iş ilişkisi kapsamında işe yerleşen bireyler de bu soruya aynı doğrultuda cevap vermişlerdir.

“Mevsimlik işçiler ile kadrolu işçiler sosyal olanakları farklı. Öğlen yemeği fişi kadrolu personele verilirken mevsimlik işçilere verilmiyor. Yol ücreti de aynı şekilde uygulanıyor.” (İşe Yerleşen-18)

“Etkinlik anlamında biraz daha arka planda kalmışlığım oldu. Bu gibi durumlarda İlk öncelik siz oluyorsunuz.” (İşe Yerleşen-21)

“Evet, gezi, özel yemekler, eğitimler gibi bazı durumların şirket çalışanlara özel olması durumunda istihdam çalışanları olarak bunların dışarıda tutulabiliyoruz.” (İşe Yerleşen-22)

“Yemek, servis gibi imkanlardan buradaki sürekli çalışanlarla aynı şekilde faydalanıyorum ama benim onlardan farkım bir iş güvencemin olmaması” (İşe Yerleşen-32)

Belçika, Almanya, İtalya ve Polonya’da özel istihdam büroları aracılığı ile çalışanlar(geçici iş ilişkisi kapsamında) diğer çalışanlarla ilk gününden itibaren eşit haklara sahiptir Polonya’da bunun istisnası yıllık izin konusunda diğer çalışanlara göre 2 gün daha az izin verilmesidir. İngiltere bu konuda diğer ülkelere nazaran farklı bir uygulama gerçekleştirmektedir. İngiltere’de geçici iş ilişkisi kapsamında işe yerleşen kişi ilk 12 hafta bir deneme süresine tabidir. Bu süreçte temel haklara sahiptir ancak diğer çalışanlarla hakları aynı değildir. Bu süreç geçtikten sonra diğer çalışanlara verilen haklardan yararlanmaktadır. Çalışanlara eşit davranma ilkesi 2008/104 sayılı Avrupa Birliği direktifinde yer almaktadır. Bu direktifi onaylayan ülkeler çalışanlara bu direktif doğrultusunda eşit haklar sunmaktadır (Countouris, 2016:46).

4.7.2.5.2.Uyum Sorunu

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylere sorulan “Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir?” sorusuna, katılımcıların bir kısmı yeni girdikleri işe ve işyerine uyum sorunu yaşadıkları cevabını vermişlerdir.

“İşyerine, çalışma arkadaşlarıma uyum sorunu yaşamaktayım. Bu da verimliliğimi etkilemekte.” (İşe Yerleşen-10)

“Uyum sorunu yaşadığım zamanlar olabiliyor. İnsanlarla yaşanan fikir ayrılıkları çalışma performansına doğrudan etki edebiliyor. Maaş zamlarının da yetersiz olduğu zamanlar çalışma hayatımda yaşadığım sorunlara örnek verilebilir.” (İşe Yerleşen-12)

“Uyum, çalışma saatleri ücretlerin zamanında ödenmemesi sorun oluşturuyor.” (İşe Yerleşen-26)

“Uyum ve ücret konusunda sorunlar yaşadım.” (İşe Yerleşen-29)

“Uyum sorunu, çatışma, işe uygun olmama, düşük ücret seviyesi” (İşe Yerleşen-33)

4.7.2.5.3.Yoğun Tempo

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylere “Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı bu konuda yoğun iş temposundan, iş yükünün fazla olmasından, çalışma saatlerinin belirsiz ve uzun olmasından kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

“Düşük ücret ve yoğun çalışma koşulları.” (İşe Yerleşen-1)

“Çalıştığım iş yerinde memnunum ancak dönemsel yoğunluklar özel hayatımızda sorunlar oluşturabiliyor.” (İşe Yerleşen-8)

“İş yükünün ve yoğunluğun fazla olması, esnek çalışma saatleri buna karşı görünürde iyi fakat yapılan işe karşı biraz daha düşük kalması.” (İşe Yerleşen-11)

“Yoğun çalışma temposu, belirsiz mesai saatleri, gelişmiş ülke ortalamalarından çok ama çok daha uzun çalışma saatleri. Bunlar ülkemizde yaşanan genel sorunlar.” (İşe Yerleşen-14)

“İş yoğunluğu karşılığında ödenen ücretler ve sunulan imkanlar bağdaşmamaktadır.” (İşe Yerleşen-17)

“İş yoğunluğunun fazla olması.” (İşe Yerleşen-17)

“Yoğunluktan kaynaklı farklı sorunlar olabiliyor. Bu da bizi çok yıpratıyor.” (İşe Yerleşen-11)

“Düşük ücret ve yoğun iş.” (İşe Yerleşen-27)

“İş yoğunluğu ve ücret düşüklüğü.” (İşe Yerleşen-31)

4.7.2.5.4.Ücret

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylere “Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan özellikle geçici iş ilişkisi kapsamında işe yerleşen bireyler yaptıkları iş karşılığında kendilerine ödenen ücreti düşük bulduğunu, bu durumun da onları olumsuz etkilediği cevabını vermişlerdir.

“Düşük ücret seviyesi. Hayat standartlarımı etkiliyor maalesef.” (İşe Yerleşen-6)

“Ücretlerin yapılan işe göre az olması bizi olumsuz etkiliyor. Hayat pahalı.” (İşe Yerleşen-13)

“Farklı bir firmaya hizmet verildiği için ücret ve haklar anlamında biraz daha farklı olabiliyor.” (İşe Yerleşen-21)

“İş yoğunluğu karşılığında ödenen ücretler ve sunulan imkanlar bağdaşmamaktadır.” (İşe Yerleşen-17)

“Düşük ücret ve işçi haklarının gözetilmemesi. Gerçi geçmişe nazaran bir hayli yol alındı.” (İşe Yerleşen-24)

“Ücret düşük geliyor ay sonu zor geliyor.” (İşe Yerleşen-27)

“Çalışma saatleri ulaşım ve düşük ücret.” (İşe Yerleşen-34)

“Yaşadığım en büyük sorun geçici işçi olmama hasebiyle diğer işçilerden farklı olarak ücretimin az olmasıdır zamanında ödeniyor mu? Evet ödeniyor. Ama benim hem aldığım aylık az, hem de fazla mesaiden aldığım ücret az.” (İşe Yerleşen-35)

4.7.2.5.4.İşçi Hakları

İşe yerleşen bireylere işçi hakları (sendika hakkı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, toplu sözleşme hakkı) ile ilgili sorulan sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde geçici iş ilişkisi ile işe yerleşenlerin çoğunluğu bu haklar konusunda bilgi sahibi olmadıklarını dile getirmiştir. Bunun yanında bu haklardan haberdar olanlar ise sürekli çalışan diğer çalışanlar gibi bu haklardan yararlanmak istediklerini ifade etmişlerdir.

“Şimdi sen haklar diyorsun da kardeşim, ben burada hakkımı talep edemem ki ben geçici işçiyim. Bugün bir kriz olsun işten ilk çıkarılan ben olurum. Şu günlerde de arkadaşlarımın çıkarıldığı çok oldu. Bir de hak aramaya kalkarsam işten çıkarılmam kesin.” (İşe Yerleşen-35)

“Bugün var yarın yokuz. Ne hakkı!” (İşe Yerleşen-31)

“Bu konuda bilgin yok ne yapmam gerekiyor bilmem.” (İşe Yerleşen-29)

“Böyle bir hakkım yok ama yararlanmak isterim.” (İşe Yerleşen-18)

“Haberim yok ne faydası var acaba” (İşe Yerleşene-32)

“Ben haftada üç gün çalışıyorum. Üç gün yatan primle de ne yıllık izin hakkını elde edebilirim ne de benim için asıl önemli olan emekli olabiliyorum.” (İşe Yerleşene-33)

4.7.3. Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışan Temin Eden İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Görüşleri

Özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin eden işverenlerin ve insan kaynakları yöneticilerinin özel istihdam büroları hakkındaki görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar özel istihdam bürolarının tercih edilme sebebi, özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirme süreci, özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin etmenin faydaları ve sorunları başlıkları altında değerlendirilmiştir.

“Aranılan özelliklere sahip ya da bu özelliklere yakın kişilere ulaşmak anlamında kolaylık sağlıyor. Bu nedenle işgücü piyasası için önemi yadsınamaz.” (Çalışan Temin Eden-6)

“Piyasa için önemli kuruluşlardır. Bizler personel konusunda uygun niteliklere sahip kişileri kısa zamanda bulmakta zorlanıyoruz. Bu bürolar geniş ağırları sayesinde bu gereksinimlere hızlı cevap verebiliyorlar. Bu açıdan piyasa için gerekli kuruluşlardır.” (Çalışan Temin Eden-10)

“Elbette bu kurumlar vazgeçilmezdir. Olağanüstü bir durum gerçekleşmesi gibi bir surum söz konusu olduğunda iş yoğunluğunun bir nebze azaltılması konusunda oldukça yararlı olduğunu düşünüyorum.” (Çalışan Temin Eden-11)

Katılımcılardan bir kısmı ise bu soruya bu kurumların yararlarının olduğunu ancak işgücü piyasası için vazgeçilmez olmadıklarını belirtmişlerdir.

“Sadece cv bankası olmasının dışında yarattığı bir değer olmadığını düşünüyorum. Doğru işe doğru kişi seçimi konusunda desteklemiyorlar.” (Çalışan Temin Eden-7)

“Özel istihdam büroları bizce işgücü piyasası için yararlı kurumdur. Ancak biz aynı zamanda sektörel ağırlığımızı kullanarak da personel sağladığımız için çok vazgeçilmez değildir.” (Çalışan Temin Eden-3)

“Bizim sektörümüz çok spesifik olduğu için çok vazgeçilmez değil. Çünkü bizler de aynı şekilde personel temin edebiliyoruz.” (Çalışan Temin Eden-4)

4.7.3.3.İşverenlerin ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İşe Yerleştirme Süreci

İşveren ve İnsan Kaynakları yöneticilerine sorulan “Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirme süreci nasıl ilerliyor?” sorusuna katılımcılar bu süreçte istenilen niteliklere sahip kişilerin özel istihdam büroları tarafından kendilerine gönderildiğini, firmalarını kendi iç sınav ve mülakatlarının neticesinde bireyin işe yerleştirildiği cevabını vermişlerdir. Bu süreçte büro aracılık yaparak katkıda bulunmaktadır. Personel seçimi firmanın sorumluluğu altındadır.

“Özel istihdam bürosunu sadece personel başvurularını toplamak için kullanıyoruz. Sonrasında süreç kendi iç sınavlarımız ve sözlü mülakatlarımız ile devam ediyor.” (Çalışan Temin Eden-5)

“İç sınavlarımız ile gerekli mülakatlardan geçiriyoruz. Adaya ulaştıktan sonraki süreç bizim sorumluluğumuzda. Gerekli mülakatlardan geçirdiğimiz için, pozisyona uygun adayları bulup seçiyoruz.” (Çalışan Temin Eden-6)

“Sadece cv bankası olmasının dışında yarattığı bir değer olmadığını düşünüyorum. Doğru işe doğru kişi seçimi konusunda desteklemiyorlar.” (Çalışan Temin Eden-7)

Bununla birlikte çalışan temin eden-10 özel istihdam bürolarının önceden mülakat süreci ile elemeler yaptıklarını ve kendilerine en uygun elemanları yönlendirdiklerini geriye kalan birkaç kişi arasından da kendi mülakatları sonucunda çalışan temin ettiklerini dile getirmiştir.

“Bizim istediğimiz nitelikte elemanları kendi bünyelerinde mülakatlar gerçekleştirerek bize gönderiyorlar. Sayıyı 3-4 kişiye düşürüyorlar. Biz de kendi iç sınavlarımıza tabi tutuyoruz onları. Bu sınavlardan başarı olanlar aranan kriterlere uygun olanlar bizimle çalışmaya hak kazanıyor.” (Çalışan Temin Eden-10)

4.7.3.4.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Etmenin Faydaları

Katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin etmenin faydaları uygun nitelikte ve kısa sürede çalışan sağlanması ve iş aramanın maliyetlerinden ve yasal yükümlülükleri devretme başlıklarında değerlendirilmiştir.

4.7.3.4.1. Uygun Nitelikte ve Kısa Sürede Çalışan Sağlaması

İşverenlere ve insan kaynakları yöneticilerine sorulan “Özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen çalışanlardan memnun musunuz? Sizce işe uygun kişiler mi?” sorusuna katılımcılar bu büroların aradıkları nitelikte çalışan sağladığı ve sürecin çok hızlı geliştiği biçiminde cevap vermişlerdir. Bürolar, firmaların çalışan ihtiyacını hızlı ve doğru biçimde karşılamalarını sağlamıştır.

“Doğru kişileri yönlendirdiler bize. Doğru yetkinlikleri aktardığımızda doğru adayları sunabiliyorlar. Ama vazgeçilmez değiller. Tamamen kolaylaştırıcı bizim için. 2 amaçla kullanıyoruz, içerde bir eleman arıyorsunuz görüşme trafiği ve gizliliği sağlıyor ve zamandan tasarruf ediyorsunuz. Çok kişi ile görüşmek yerine az kişi ile görüşüyorsunuz.” (Çalışan Temin Eden-1)

“Doğru nitelikte çalışan temini sağladılar. Faaliyetlerinden memnun kaldık.” (Çalışan Temin Eden-2)

“Özel istihdam büroları doğru nitelikte, zamanında çalışan temini, başvuru havuzu, özgeçmiş arşivi oluşturmamızı sağlamaktadır.” (Çalışan Temin Eden-3)

“Doğru kişiye daha hızlı ulaşma imkânı sağladı bize.” (Çalışan Temin Eden-5)

“Şirketimizin web sitesinden genel başvuruları topluyoruz ancak özel istihdam bürosu üzerinden pozisyon bazlı ilanlar birçok kişiye ulaşım sağlamak, geniş bir havuz yaratmamıza yardımcı oluyor. Bu da aranılan özelliklere sahip ya da yakın kişilere ulaşmak anlamında kolaylık sağlıyor.” (Çalışan Temin Eden-6)

“İş aramaya başlayan tüm adaylara anlık olarak hızlı bir şekilde ulaşabiliyoruz. Aday bulmanın zor olduğu bölgeler için bir nevi destek verdikleri için pratik bir yol diyebiliriz. Doğru nitelikte çalışana çabucak ulaşıyorsunuz. Ancak bu bürolar ile bir anlaşma yapılıyor ve yıllık maliyetleri var.” (Çalışan Temin Eden-8)

4.7.3.4.2. İş Aramanın Maliyetlerinden Kurtulma ve Yasal Yükümlülükleri Devretme

İşverenlere ve insan kaynakları yöneticilerine sorulan “Özel istihdam büroları ile işçi temin etmenin size sağladığı faydalar/kolaylıklar nelerdir?” sorusunu katılımcılar, bu büroların iş arama maliyetlerini azalttığını ve geçici iş ilişkisi durumunda işverenlere ait sorumlulukları bu bürolara devrettikleri yanıtını vermişlerdir.

“Geçici iş ilişkisini ben doğru bilmiyorum insan kaynaklarının özlük haklarından feragat ettirmek seçe patronun ve özel istihdam bürosunun cebini dolduran işçinin haklarını sömüren bir durum. Daha az maliyetli gibi duruyor ama kişinin özlük haklarından feragat etmesi demek. Türkiye ile yurtdışına baktığımızda uygulamalar çok, yurtdışında özlük haklarından feragat yok. Burada iş göreni korumaya yönelik olarak geçici iş ilişkisi kurmak istiyor. Ben çok önemli olduklarını düşünüyorum.” (Çalışan Temin Eden-1)

“Özel istihdam büroları ile çalışan temin etmek bizim yükümüzü hafifletiyor. Hem mali açıdan hem de sorumluluk açısından. Bu durum bazı işçi haklarını olumsuz etkiliyor biliyorum. Ancak biz yasalarda belirtilen durumun dışına çıkmıyoruz. Böyle bir imkân bize tanınmış neticede. Biz özel istihdam bürosuna çalışacak personel sayısı kadar meblağı ödüyoruz. Büro da çalışanların işvereni konumunda oluyor. O işçiler onun sorumluluğunda.” (Çalışan Temin Eden-8)

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkilerinde böyle bir durum söz konusu. Bizim kadromuzda yer alan bütün çalışanların kıdem, sendikal haklar, işe iade hakkı gibi hakları mevcut. Geçici iş ilişkisinde de ise uygulamada sıkıntılar var. Orada işveren özel istihdam bürosu. Kanun adı üstünde geçici bir durum olduğu için belki de bu hakları vermiyor. Bence bu durum düzeltilmeli. Çünkü çalışan geleceğe umutlu bakamıyor bu çalışmasını da etkiliyor. Her an tedirgin hareket ediyor.” (Çalışan Temin Eden-6)

4.7.3.5.Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Çalışan Temin Etmenin Sorunları

Katılımcılarla yapılan görüşmeler ve ayrıntılı alan yazın taraması neticesinde özel istihdam büroları aracılığı ile çalışan temin etmenin sorunları ise işçi hakları açısından, işyerinde çatışma ortamı ve uyum sorunları ve yönlendirilen başvuruların istenilen niteliklere uygun olmaması başlıkları altında değerlendirilmiştir.

4.7.3.5.1.İşçi Hakları Açısından Sorunlar

İşverenler ve insan kaynakları yöneticilerine “Geçici işçi istihdam etmenin sizler açısından sağladığı yararlar nelerdir? Sizce bu durum işçi hakları konusunda sorunlar içeriyor mu? Nasıl sorunlar?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu şekilde işçi temin etme özellikle olağanüstü durumlarda faydalı ancak işçiler birtakım haklarından mahrum kalıyorlar biçiminde cevap vermişlerdir.

“Özel istihdam büroları çift yönlü çalışıyor. Geçici personeller konusunda şunu söyleyebilirim özellikle kanunda yer alan doğum izni, kıdem hakları gibi haklardan yararlanamıyorlar. Bu da olumsuz bir durum teşkil etmekte. Kadının geçici istihdam konusu özel istihdam bürolarının artması kadınlara geçici iş sağlanması kadının iş hayatına girmesi için olumlu gibi gösterilse de aslında çok olumsuz. 6 ay, 1 ay gibi bir sürede çalışmama imkânı sağlıyoruz diyor ama biz senden verimli faydalanmayacağız diyor aslında. Geçici iş ilişkisini ben doğru bulmuyorum insan kaynaklarının özlük haklarından feragat ettirmek sadece patronun ve özel istihdam bürosunun cebini dolduran işçinin haklarını sömüren bir durum. Daha az maliyetli gibi duruyor ama kişinin özlük haklarından feragat etmesi demek. Türkiye ile yurtdışına baktığımızda uygulamalar çok, yurtdışında özlük haklarından feragat yok. Burada iş göreni korumaya yönelik olarak geçici iş ilişkisi kurmak istiyor. Ben çok önemli olduklarını düşünmüyorum.” (Çalışan Temin Eden-1)

“Tabi ki böyle durumlar söz konusu ama biz yasalar dahilinde özel istihdam bürosunda temin ettik işçileri. Bu hakların olmaması kötü bir durum.” (Çalışan Temin Eden-8)

Katılımcıların bir kısmı ise bu durumun işçi hakları açısından herhangi bir sorun teşkil etmediğini, yasalarda belirtilen haklarının verildiğini dile getirmişlerdir. En azından bunun sebebi olarak kendilerini görmemekte bunun sebebinin yasalardan kaynaklı olduğunu belirtmektedirler.

“Hayır sorun içermiyor. Biz yasada belirtilen hakları neyse veriyoruz. Dönemsel çalışanların yasalarda böyle hakları söz konusu değil maalesef. Biz kanun koyucu değiliz.” (Çalışan Temin Eden-10)

“Bir sorun içermiyor hakları anlamında aynı şekilde yararlanabilir. Dönemsel İş yükünü hafifletmek destek olmak için gerekli. Yasalar ne diyorsa biz yapıyoruz.” (Çalışan Temin Eden-11)

İşçi hakları açısından eşit muamele ilkesi AB mevzuatında 2008/104 sayılı direktifle kabul edilmiştir. Birçok ülke bu direktif kapsamında mevzuatın şekillendirmiş ve bu ilke kapsamın düzenlemeler getirmiştir. Bunun yanında ILO’nun 181 sayılı sözleşmesinde de “eşit davranma” ilkesine vurgu yapılmıştır. İspanya’da özel istihdam büroları ile geçici olarak işe yerleşen bireyler diğer çalışanlarla eşit haklara sahiptir. Bu çalışanların ücretleri, fazla mesai süreleri, çalışma süreleri sosyal hakları, doğum izni, sosyal güvelik hakkı, sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme hakkı diğer çalışanların haklarıyla aynıdır. (Madde-11 ve 17) (Spanish Civil Code, 2013 <http://derechocivil-ugr.es/attachments/article/45/spanish-civil-code.pdf>) Portekiz’de özel istihdam bürosu aracılığı ile çalışanlar işyerine erişim, sosyal hakları, çalışma süreleri konusunda diğer çalışanlarla aynı haklara sahiptir. Macaristan’da çalışanlara eşit davranma ilkesi benimseyen bir diğer ülkedir. Çalışanların

ücretler, eşit muamele, doğum izni, çalışma süreleri ve bir çok konuda eşit haklara sahip oldukları bir sistem vardır. Bunun yanında Almanya, Slovenya, Hollanda, İsveç gibi ülkelerde de kanunlarda “eşit muamele” ilkesi benimsenmiş ve özel istihdam bürosu aracılığı ile çalışan kişilere bu haklar sunulmuştur.(Countouris,2016:52) Belçika, İtalya ve Polonya’da işçi hakları açısından eşit muamele ilkesi benimsenmiştir (Eichorst vd.,2013:50).

4.7.3.5.2. İşyerinde Çatışma Ortamı Oluşması ve Uyum Sorunu

İşverenler ve insan kaynakları yöneticilerine sorulan “Özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi temin etmenin meydana getirdiği sorunlar/zorluklar nelerdir?” sorusuna katılımcıların bir kısmı bu şekilde işçi temin edilen durumlarda işçinin uyum sorunu yaşadığı ve iş yerinde çatışma ortamı oluştuğu şeklinde cevap vermişlerdir.

“Uyum sağlayamayan bireyler olursa o zaman yanlış seçme olduğunu gösteriyor. Biz içeride bir iklimimiz var ve o iklime uygun kişiler olsun istiyoruz. Örgüt iklimini bozmayan ve bu atmosferi bozmayan kişiler öncelikli tercihimiz. (Çalışan Temin Eden-1)

“Yüzde 30’u işyerindeki uyumu bozuyordu. Paralı asker diyorduk onlara. Kuruma bağlı olmadıkları için farklı bir kuruma bağlı oldukları için bu durum çatışmalara sebep oluyordu. Geç geliyorlardı, disiplinsiz, işyeri kurallarına pek riayet etmiyorlardı.” (Çalışan Temin Eden-8)

“Tabi bu tip işe yerleştirmelerin bazen olumsuz yönleri de oluyor. İşyerinde çatışma ortamı yaratması gibi. Yeni gelen kişinin çalışma hayatına uyumu söz konusu olduğunda sıkça karşılaştığımız sorunların başında gelmekte maalesef.” (Çalışan Temin Eden-9)

Bu açıdan herhangi bir sorunlar karşılaştıklarında özel istihdam bürolarının herhangi bir katkılarının olup olmadığını öğrenmek için işverenlere ve insan kaynakları yöneticilerine “Özel istihdam bürosu aracılığıyla temin ettiğiniz çalışanlar ile sorun yaşadığınız durumlarda süreç nasıl ilerliyor? Özel istihdam bürosu bu süreçte arabulucu gibi yer alıyor mu? Sorunun çözümü için sizlere yardımcı oluyor mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu gibi çatışma yaşandığı durumlarda özel istihdam bürolarının kendilerine destek olmadığını ve sorunlarının çözümünü kendilerinin aradığı biçiminde cevap vermişlerdir.

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla temin ettiğiniz çalışanlar ile sorun yaşadığınız durumlarda iş kanununda yer alan süreç işletilmektedir. Özel istihdam bürosundan yardım talep edilmemektedir.” (Çalışan Temin Eden-3)

“Arabulucu olarak kullanmıyoruz. Biz kendi çözüm sürecimizi oluşturuyoruz.” (Çalışan Temin Eden-6)

“İstihdam bürosunu arayıp da elemanın şöyle yaptı böyle yaptı yerine kendi aramızda çözüm bulmaya çalıştık hep. Sebebi şu tamam değiştirelim yenisini gönderelim diyorlar. O da bir çözüm değil çünkü yeni gelecek bireyin uyum sorunu. Örgütün onu sahiplenmesi bunların hepsi zaman alan şeyler ve verimliliği etkiliyor.” (Çalışan Temin Eden-8)

“Genellikle sorun oluşmuyor. Oluştugu taktirde sorunu çalışanla direkt biz kendimiz halletmeye çalışıyoruz.” (Çalışan Temin Eden-10)

“Sorunlarla alakalı elbette iletişim içindeyiz ancak daha çok bu gibi durumlarda muhatap biz oluyoruz.” (Çalışan Temin Eden-11)

Çalışan temin eden-4 ise iş yerinde bu tip sorunlar yaşamadıklarını belirtmiştir.

“Hiç böyle bir tecrübe yaşamadık.” (Çalışan Temin Eden-4)

4.7.3.5.3. Başvuruların Aranan İşe Uygun Olmaması

İşverenler ve insan kaynakları yöneticilerine sorulan “Özel istihdam bürosu aracılığı ile çalışan temin etmenin meydana getirdiği sorunlar/zorluklar nelerdir?” sorusuna katılımcıların bir kısmı bu şekilde çalışan temin edilen durumlarda kendilerine yönlendirilen bireylerin istenilen nitelikleri taşımadığı ve özgeçmişlerinde yer alan bilgilerin doğru olmayabildiği cevabını vermişlerdir. Özel istihdam bürolarından istenilen nitelikte çalışan temin eden işverenlerin olmasının yanı sıra bu tür sıkıntılar da söz konusu olabilmektedir.

“Uygun işçinin bulunamaması gibi sorunlarla karşılaştık. Büro aradığımız kriterlere uygun işçi bulamadı maalesef.” (Çalışan Temin Eden-2)

“İlgili ilgisiz birçok başvuru olabiliyor. Kariyer havuzunda en iyi cv hazırlanmaya çalışılıyor. Ama gerçek hayatta bazıları hüsrana uğruyor.” (Çalışan Temin Eden-4)

“Olasılık dahilinde iyi mülakat yapılmalı. CV ler ile gerçek durum arasında uçurum olabiliyor.” (Çalışan Temin Eden-7)

“Bulunan kişilerin iş için uygun olmama gibi durumlarla karşılaşabiliyoruz. Ve adaylarla birebir iletişimde biz olmadığımız zaman iletişim kopukluğu ve yönlendirme konusunda oldukça güç durumlar meydana gelebiliyor.” (Çalışan Temin Eden-10)

“Mavi yaka için daha çok aranan kriterler ve beklentilerimiz tam karşılanmamakta.” (Çalışan Temin Eden-11)

4.7.4. Özel İstihdam Bürolarının Görüşleri

Özel istihdam bürolarının görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar, ÖİB’lerin faaliyet alanları, ÖİB’lerin sektöre girme nedeni, istihdama aracılık süreci, ÖİB’lerin işgücü piyasası için gerekliliği, ÖİB’lerin sorunlarıdır

Şekil 11. Özel İstihdamları ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu



4.7.4.1.Özel İstihdam Bürolarının Faaliyet Alanları

Özel istihdam bürolarına “Faaliyet gösterdiğiniz sektör ne kadar çeşitlidir? Hangi hizmetler sunulmaktadır? Nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu soruya evde bakım

hizmetleri verdikleri, bordrolama hizmeti sundukları, insan kaynakları hizmeti verdikleri, mavi yaka ve beyaz yaka işe yerleştirme yaptıkları, turizm, ağır sanayi, gibi birçok alanda faaliyet gösterdikleri yanıtını vermişlerdir.

“Biz seçme yerleştirme işi yapıyoruz. Çocuk bakıcısı mesela. Eleman bize müracaat ediyor. Mülakattan geçiriyoruz. Referansını öğreniyoruz. Referansına telefon açıp konuşuyoruz. Memnun kalıp kalmadığını öğreniyoruz, siz işveren olarak bize geliyorsunuz. Veri tabanından eleman seçiyorsunuz. Eve hizmet ayağı onlar. Onlar anlaşıyor anlaştıktan sonra adayın adli sicil kaydı vs. hepsini alıp hizmet bedeli alıyoruz bir maaş.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Daha çok ev hizmetleri alanında faaliyet gösteriyoruz. Bizim devlet kurumuna çalışan sağlamamız zaten yasak. Beyaz yakalılarla çalışmıyoruz. Hasta çocuk bakıcısı gibi çalışanlar yerleştiriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-2)

“Evde bakım hizmetleri genellikle ücretleri firma talebi ile de belirliyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“Bordrolama hizmeti veriyoruz. Asıl seçme yerleştirme işlemini de yapıyoruz. Ayrıca değerlendirme merkezimiz var. Ve maaş belirleme çalışmamız var firmalar açısından.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Biz bir işi taşeron mantığı ile yürütmüyoruz. Firma insan kaynakları departmanının işlerini tamamen bize bırakıyor. Personel seçme, sigorta yasal süreçler açısından kolaylık sağlıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

“Aslında dünyada ve Türkiye de ilk ancak benzer çalışmalara ilham kaynağı oldu diyebilirim. Hizmetlerimiz sadece bir aracılık değil fazlasıyla kapsayıcı içinde kişisel gelişim eğitimleri, meslek edindirme kursları, insan kaynakları danışmanlık, kariyer günleri ve aracılık faaliyetleri yer alıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“İnsan kaynakları sektörü mavi yakadan beyaz yakaya uzanan bir yelpazede mühendislikten üst düzey yöneticiye ara nitelikli personelden vasıfsız işçiye uzanmaktadır. Adayı tanımayı konumlandırmayı adaya rehberlik etmeyi. Adayın özelliklerine uygun işleri adaya sunmayı iş değerlemeyi iş tanımlamayı zayıf yönleri olan adayların güçlendirmesi için yapabileceklerini anlatmayı içermektedir.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Bu sektör mavi yakadan beyaz yakaya tüm çalışanların işe yerleştirilebildiği bir sektör. Bizim de faaliyetlerimiz bu doğrultuda. Ancak bizi diğer bürolardan farklı kılan bizim psikolojik destek imkânı sunmamız ve ayrıca mesleki eğitim, sosyal projeler, danışmanlık hizmetleri gibi hizmetlerimiz daha etkili kullanılmakta.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Sektörde birçok hizmet alanı var. Biz genel olarak bu sektörde kariyer yönetimi, işe aracılık, işgücü danışmanlığı, işgücü eğitimi, mesleki gelişim, değerlendirme seçme ve yerleştirme, dış kaynak kullanımı gibi hizmetler veriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Biz bu sektörde yönetici, mühendis dahil olmak üzere yüksek vasıflı çalışanları da mavi yaka işçileri de işe yerleştiriyoruz. Her ikisinin kendisine göre dinamikleri var. İşverenin bizden istediği kriterler bu süreçte belirleyici oluyor.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“24 sektörde faaliyet gösteriyoruz. Bu sektörlerin ortak özelliği üretim yapan firmalar oluşudur. Beyaz yakada nitelikli personel, orta ve üst düzey yönetici seçme ve yerleştirme hizmeti veriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

“Aracılık hizmetleri konusunda turizm sektörüne hizmet veriyoruz. Ancak diğer faaliyetlerimizde sektör ayrımı bulunmamakta.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Turizm ve ağır sanayi odaklı faaliyet göstermekteyiz. Faaliyet alanlarımızın başında bu sektörler geliyor.” (Özel İstihdam Bürosu-16)

“5-6 sektöre odaklanıyoruz. Ancak hizmetimiz bütünsel. Çalıştığımız kurumun İK partneri gibi çalışıp, sistem kurma, yerinde destek verme, eğitim, koçluk gibi ihtiyaca göre bütünsel hizmet veriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.2.Özel İstihdam Bürolarının Sektöre Girme Nedeni

Özel istihdam bürolarında çalışan yöneticilere ve işe alım uzmanlarına “İşe aracılık hizmetine girmeye nasıl karar verdiniz? Size ne ilham verdi? Başlamadan önce zihninizdeki model neydi? Pazara girmeden önce nasıl bir fizibilite analizi yaptınız? Sağladığınız hizmetler işgücü piyasasında hangi ihtiyaçları karşılamaktadır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu soruyu daha önce insan kaynakları departmanında çalıştığı için sektörü yakından tanınması, eleman sirkülasyonunun çok olması, eleman ihtiyacına talebin fazla olması nedeniyle ve engelli bireylerin istihdam edilmelerini sağlamak amacıyla bu sektöre girdikleri şeklinde yanıtlamışlardır.

“Benim engelli bir çocuğum var. Bu çocuğuma bakıcı ararken eşim beni arıyor şu hesaba 250 lira yatıracaksın diyor. Sonra o bakıcı çıkıyor başka biri geliyor yine ben para yatırıyorum hesaba at, hanım bu ne dedim, o da aracılara ödüyoruz dedi. Bunu duyunca ben ne olduğunu araştırdım. Sonra da emekli olunca bu işe girelim dedik.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Ben 3 yıldır burada çalışıyorum. Daha önce başka bir firmanın insan kaynaklarında çalıştım. Burayı tercih etme sebebim daha esnek çalışmak için. Daha özgürüm burada.” (Özel İstihdam Bürosu-2)

“Bankacılık sektöründe çalışıyordum. Çok fazla eleman sirkülasyonu olduğunu görünce, ihtiyaç olduğunu gördüm bu alanda öyle girdim bu işe.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“İnsan Kaynakları departmanında çalışıyordum ben. Firmalarla çalışıyoruz. Çok yoğun bir biçimde. Sonradan bu alana yönelmeye karar verdik.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

“Tamamen spesifik özel kitle için proje düşünürken bir engellinin en çok neye ihtiyacı olabilir beyin fırtınası ile ortaya çıktı. Dezavantajlı gruplar için yapılan ilk profesyonel çalışma olup ilham vermeye devam ediyor. Engelli istihdamında öncü olup hem adayların iş bulması hem de sektörde bulunan açığı kapatarak faaliyetleri ile sosyal fayda yanı sıra ülke ekonomisine de katkıda bulunuyor. Toplumsal farkındalık eğitimleri yanı sıra çeşitlilik ve kapsayıcı eğitimler ile de özel ve kamuda eğitimler veriyoruz. Detayları istediğinizde iletişim kurabilirsiniz.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“İnsan kaynakları ajans hizmetleri çoğunlukla yabancı sermayelerin elinde ve aslında oldukça boş ve bir o kadar da rakibin hazla olduğu bir alan yerli bakış açısı ile bu alana giriş kararı ve sonrası her zaman nitelikli iş gücü alanında hizmet etmek istedik. Çünkü doğru bir planlama ile kişilerin daha uzun soluklu ve verimli çalışması sağlanabilir.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Bizler engelli bireylerin çalışma hayatına girebilmesi adına bu işe girdik. Bu bireyler toplumca dışlanmaya maruz kaldıkları için onların karşılaştıkları olumsuz durumlar gerek toplumsal hayatta gerekse çalışma hayatında olsun bunlar bize ilham verdi.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Bu sektör dünyada çok bilinen ve çok tercih edilen bir sektördü. Ancak Türkiye de bu işle ilgili pek çalışma yoktu. Biz ülkemizde bu ihtiyaca olan talebi gördüğümüzde bu işe girmeye karar verdik. Ve işe aracılık hizmeti konusunda faaliyet göstermeye başladık”. (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Bu işe karar vermemin nedeni piyasa da işçi arayan işverenleri ve iş arayan işçileri bir araya getirmek fikridir. Sektörde buna ihtiyaç olduğunun farkındaydım ve bu sektöre girdim” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Fırsat gördüm. Bu alanda eksiklik olduğunu düşündüm ve harekete geçtim.” (Özel İstihdam Bürosu-14)

“İnsan kaynakları alanında çalıştığım için sektördeki açığı görmek zor değildi. Ayrıca kendi işimi yapma fikri maaşlı çalışmaktan daha keyifli. Bununla beraber turizm sektöründeki alt ve ara kademe istihdamı konusunda ağırlıklı hizmet veriyoruz. Çalıştığımız işletmelerin işe alım departmanı yok ya da çok kısıtlı imkanlar ile çalışıyorlar. Hem onların ihtiyaçları görülmüş oldu hem de her yıl ortalama 1000 çalışan iş bulmuş oldu.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Alanda danışmanlık yaparken bu ihtiyacı görme ile iş modeli oluştu. Daha çok yüz yüze ve var olan müşteri portföyü üzerinden çalışmalar başladı. Daha nitelikle, bütünsel ve niş bir hizmete odaklanma üzerine vizyonumuzu oluşturduk.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.3.İstihdama Aracılık Süreci

4.7.4.3.1. İş Arayanların Beklentileri

Özel istihdam bürolarına “Günümüzde çalışanların ve iş arayanların beklentileri nasıl değişti?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu bireylerin beklentileri konusunda ücretin ön plana çıktığını belirtmiştir. Ancak bu vasıf durumuna göre değişiklik göstermektedir. Örneğin mavi yakalı bireyler daha çok ücret beklentisi içindeyken beyaz yakalı yüksek vasıf düzeyine sahip bireyler için iş tatmini, firmanın prestiji daha ön plana çıkmaktadır. Katılımcı görüşleri bu noktada yoğunlaşmaktadır. Bunun yanında kariyer, çalışma koşullarının iyi olması gibi beklentiler de söz konusudur. Günümüzde bireylerin daha rasyonel seçim yaptığı vurgusu yapılmıştır.

“İş arayanlar piyasanın rayicini biliyor biraz. Bunun üzerinden daha yüksek ücret istiyor. Bizde bak durum bu piyasa bu en az ne kadar olabilir diyoruz, o da söylediği ücret üzerinden işverenin beklentilerini de değerlendirerek görüştürüyoruz. İşveren mesela bebeğine baktıracak istediği koşulları yazıyor. Bebeği bakımı, gezdirilmesi, hangi işleri yapacağı vs. çalışana bunları söylüyoruz. Onun da şartları uyuyorsa buluşturuyoruz. Biz randevu alıp burada büromuzda görüştürüyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Bazıları için para bir numara, bazıları için prestij, bazıları için de iş tatmini önemli. (Özel İstihdam Bürosu-3)

“Yeni nesil ücrete bakıyor sadece. Diğer kriterlerin onlar için pek önemi yok aslında”. (Özel İstihdam Bürosu-4)

“Çok fark ediyor mavi yakada bir aday 100 lira için sorun çıkarabiliyor.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Daha rasyonel diyebilirim daha profesyonel yolları keşfederek eski usulden farklı ve gelişime açık olmaları gerektiğini fark ediyorlar özellikle gençler bunun daha da farkında diyebilirim.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“Adayın nitelikleri ile önerilen ücret uyumlu mu çalışma koşulları uygun mu. İyi ücretler ile hafa sonu kendine kalan işleri tercih etmekte. Genel olarak bireylerin tercihleri bu yönde.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Ücret çalışma koşulları firmanın prestiji gibi birçok değişken rol oynuyor. Artık bireyler daha çok bilgili. Daha doğru kararlar verebiliyorlar. Bu açıdan günümüzde çalışanlar daha akılcı bir yaklaşım sergiliyor.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Günümüzde çalışanlar daha rasyonel seçimlere yöneldi. Kimisi daha çok iş tatmini ararken kimisi içinse firmanın prestiji daha önemli bir hale geldi. Adaylar daha çok ücret üzerine yoğunlaşıyor. Ama vasıf düzeyi değiştikçe bu kriterler de değişim gösteriyor. Örneğin mavi yakalıların istekleri beyaz yakalı iş arayanlara göre farklılık gösteriyor. Mavi yakalılarda ücret daha baskınken beyaz yakalılarda prestij, iş tatmini daha önemli olabiliyor. Bunların istisnaları da oluyor elbet. “(Özel İstihdam Bürosu-11)

“Beklentiler çağın gerektirdiği şekilde değişti. Kişiler kendi nitelikleri konusunda artık daha bilgililer ve bu doğrultuda işe yerleşmek istiyorlar. Kimse sevmediği ve ona uygun olmayan bir işte çalışmak istemez neticede. Kurumsallık, ne aradıklarının net tanımlanması ve yetkinlikler bu konuda etkili. Bu her aday her vasıf düzeyi için değişiyor. Kimisi için ücret önemli iken kimisi ise prestiji önemsiyor.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Kıdem çok düştü, çalışanlar sürekli bir iş arama hevesindeler, 2009 krizi sonrasında hem firmalar hem de adaylar çok kaygan zeminde hareket ediyorlar. Adaylar ile girdiği gün özgeçmişlerini güncelliyorlar. Sosyal medya platformları sayesinde sürekli bir bilgi paylaşımı ve firmaların ilanlarını takip arttı. Türkiye’de inşalar ücret ve terfileri genelde iş değişikliği yaparak olabiliyor. Çalışanların şirketlere olan sadakati çok azaldı. Çok sık iş değiştiriyor ve

kısa süreli çalıştıkları firmaları özgeçmişlerinden çıkarıyorlar. İş arama sürecinde çok hızlı karar değiştiriyorlar, güvenirlilikleri törpüledi. Ücret ve beklentiler çok değişken.”(Özel İstihdam Bürosu-13)

“Bu çalışacak kişiye göre değişir. kariyer yada herhangi bir hedefi olmayan bireyler ücret ve yan haklara, kariyer hedefi olanlar firmanın sağlayacağı gelişim imkanlarına, evli ve çocuklu olanlar konuma ve evlerine yakınlığına, bekarlar sosyal imkanlara göre karar veriyor yada tercih ediyor. Özetle az ve kolay iş çok para.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Daha hızlı sonuç almak istiyorlar. Bu doğrultuda hareket ederek ücret dışındaki kriterleri göz ardı ediyorlar aslında.”(Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.3.2. İş Arayanların Özel İstihdam Bürosuna Ulaşımı

Özel istihdam bürolarına “İşe girmek veya iş değiştirmek isteyen bireylerin kurumunuza başvurmalarını nasıl sağlıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların bir çoğu sosyal medya, internet aracılığı ile iş arayan bireylerin kendilerine ulaştıkları cevabını vermişlerdir.

“Sosyal Medya ya da eş dost tavsiyesi üzerine bize ulaşıyorlar. Referansla ilerliyor.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

“Sosyal ağlar çok kuvvetli. Beyaz yaka kanalında linkedin. Biz daha üst düzey seçme yerleştirme yapıyoruz. Kendileri seçemediği zamanlarda bizden destek istiyorlar.”(Özel İstihdam Bürosu-6)

“Web üzerinden ya da referanslarımız aracılığıyla ama bu piyasada bizi hemen hemen herkes tanır.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

“İş arayan ve ya iş değiştirmek isteyen adaylar başta kariyer portalımız olmak üzere veri tabanımızda kayıtlı olup duyuru sosyal medya kamu ve özel sektör STK spor kulüpleri okul kulüpleri vs. her yoldan ulaşarak onları haberdar edip takipte olanların birbirlerine haber vermesine kadar tanıtım yolları aracılığı ile ulaşıyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-8)

“Genellikle web aracılığı ile bir de dünyada bilinen bir marka olduğumuz için kişiler bizi biliyor genelde.”(Özel İstihdam Bürosu-12)

“Sosyal medya, web ilanları ve kariyer siteleri.(Özel İstihdam Bürosu-15)

Bunun yanında katılımcılar iş ilanları, referanslar, kendi sosyal ağları ve İŞKUR aracılığı ile iş arayan bireylerin kendilerine ulaştıkları görüşünü bildirmişlerdir.

“Biz kendi tanıtımımızı yapmıyoruz. Referanslar yoluyla bizi buluyorlar. Kendi ağlarımız üzerinden araştırma yapıyoruz. O özelliklerde hangi yöneticiler var piyasa araştırması yapıp buluyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“İş ilanları ile sağlarız. Bir de kendisi için uygun işi bizim bulmamızı isteyen bir bilinçli kesim var ki bu çok çok azdır.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Bize genelde referanslar yoluyla ya da web sitemiz aracılığıyla ulaşıyorlar. Bazen de yaptığımız organizasyonlara katılıp bizlerle tanışma imkânı buluyorlar.”(Özel İstihdam Bürosu-10)

“İŞKUR aracılığıyla. Biz sadece oradan ilerliyoruz. İnternet sitemizden de işverenler bize ulaşıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“Biz zaten dünya üzerinde tanınan bir markayız. Bu bakımdan bu sektörde ismi anılan öncül firmalar arasında yer alıyoruz bu sebeple gerek web gerekse çeşitli tanıtımlar yoluyla bizi bulan adaylar oluyor.”(Özel İstihdam Bürosu-11)

“İş ilanları, web sitesi duyuruları, sosyal medya ve kendi sosyal ağımız sayesinde bize ulaşıyor iş ararlar.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.3.3. Başvuru Evrakları

Özel istihdam bürolarına “Size iş bulma amacıyla başvuran kişilerden adli sicil kaydı vs. istiyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcılar iki farklı şekilde cevap vermişlerdir. Katılımcıların bir kısmı bu evrakları iş arayan bireylerden talep ettiklerini belirtmişlerdir.

“Yerleştirdiğimiz eleman müracaat ederken evraklarını getiriyor bazısı, bazısı getirmiyor. Ama işe yerleştirirken bu evrakları güncel olarak istiyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-2)

“Mavi yaka seçmesi, için biz sicil kaydına bakıyoruz. Seçme yerleştirmeyi yapan kurumumuzda var. Eğitimlerde veriyoruz. Mesleki yeterlilik belgelendirmesi de yapıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“Evet. Kendi bordromuz kısmındakiler için hepsine bakıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Evet istiyoruz. Bu belgeleri inceleyip öyle değerlendiriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

“Evet isteriz. Ancak hepsinden değil işe yerleşecek olan adaylardan isteriz. (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Biz bu adaylardan gerekli belgeleri istiyoruz. Ve kontrollerini yapıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

Katılımcılardan bir kısmı ise bu evrakları talep etmediklerini, bu belgelerin işveren tarafından talep edildiğini belirtmişlerdir. Burada sorumluluğun işverene (çalışan temin eden firmaya) ait olduğu vurgusu da yapılmıştır.

“Yok bu tip belgeleri biz talep etmiyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Yok böyle bir durum söz konusu değil. Herhangi bir evrak istemiyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Hayır, bunu işe alım yapacak firmalar yapar.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

“Bu evrakları işverenler direk personelden talep ediyor.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Gerekmediği için hayır. İşe başlarken kurum kendi talep ediyor. Sorumluluk kurumun kendisinde.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.3.4. İşe Yerleştirme Süreci

Özel istihdam bürolarına “Bir çalışanı seçmek için ne tür yöntemler kullanılır? Genellikle tercih edilen yöntem hangisidir?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların bir kısmı işe yerleştirme sürecinde çalışanı seçmek için büronun aktif rol oynadığı cevabını vermişlerdir. Yani katılımcılara göre özel istihdam bürosu uygun nitelikte çalışanı seçmek için kendi değerlendirme tekniklerini uygulamakta ve bu değerlendirme sonucunda kişi işe yerleştirilmektedir.

“Bu süreç bizim çok vaktimizi alıyor, bir randevuya 3 saat çalışıyoruz. Kriterleri örtüşdürüyoruz, Bir iş için 30 kişi çıkıyor mesela veri tabanımızda hepsiyle görüşüyoruz. 2, 3’e düşürüyoruz. Aile ile de görüşüyoruz seçim yaptırıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Her firmanın benden istediği talepler doğrultusunda görüşmemizde en uygun kişiyi seçmeye çalışıyoruz. Onları görüştürüyoruz. Bu aşamada adli sicil kaydına bakıp onlara geri veriyoruz. Ben firmaya yönlendiriyorum. 6 ay orada çalışacaksın 6 ay sonra kadroya alınacaksın diyorum. Bazı beyaz yakalardaki firmalarım 6 aya kadar tanımak istiyorlar. Mavi yakada 2 3 ayda kesmeye çalışıyorum bu süreyi. Biz mavi yaka ile daha çok çalışıyoruz. Bizim bu alanda diğer firmalardan farkımız kişiyi sırf işe yerleşmesi için göndermiyorum. Ben eleme yapıyorum. İşe uygun kişiyi seçip. Uygun olmayana siz uygun değilsiniz diyorum. Ama diğer firmalar nefes alsın yeter mantığı ile bakıyorlar.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

“Firmalar ben örneğin üretim mühendisi arıyorum, İngilizce bilsin istiyorum kriterleri belirliyor. Biz adaylarımızdan en uygun olanı seçip aracı oluyoruz. Firmanın kriterleri çok belirleyici. Daha çok onların istedikleri üzerinden biz görüşmelerimizi yapı yönlendiriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Belirttiğim gibi biz portal yolunu kullanıyoruz bunun yanı sıra idanışmanlık meslek kursları ile sektöre aday yetiştirme ve yerleştirme ve en etkili çalışmamız engelsiz kariyer günleri etkinlikleri ile işe alım uzmanları ile bunu gerçekleştiriyoruz. Hukuk departmanlarının onayı ile hazırlanan sözleşmeler kullanılıyor. Firma ile hizmet sözleşmesi yapılarak aradığı adaya daha hızlı ulaşması sağlanıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“Mavi yaka seçmesi, için biz sicil kaydına bakıyoruz. Seçme yerleştirmeyi yapan kurumumuzda var. Eğitimlerde veriyoruz. Mesleki yeterlilik belgelendirmesi de yapıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“Öncelikle çalışanlardan oluşturduğumuz bir özgeçmiş havuzumuz var. İşveren bize gelip eleman ihtiyacı olduğunu belirtirse biz bu havuzdan uygun kişileri seçiyoruz. Daha sonra bu kişilerle görüşüp bu iş için en uygun nitelikte olanları işverene yönlendiriyoruz. İşverende bu adaylar arasından kendisine uygun olanı seçiyor.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Kimin istihdam edileceği sorusuna bize verilen kriterler cevap veriyor biz bunlar arasında işe uygunluk açısından değerlendirme yapıyoruz. Bu değerlendirme neticesini işverene iletiyoruz ve işveren kendisi için en uygun çalışanı seçiyor. Biz sadece bir nevi köprü görüyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Önce firma ile sözleşme imzalanır. Firma açık pozisyonlarını personel talep formu ile talep eder. Özel istihdam firması bu pozisyonu analiz ederek müşterinin aradığı pozisyonu tam olarak anlar ve bu pozisyonu işe alım danışmanları ile paylaşır. Aday araştırma süreci başlar. Bu ya ilanlar yayımlayarak, ya kendi aday veri tabanımızdan yada linkedin vb. sosyal medya üzerinden yada headhunter yöntemi kullanarak adaylara ulaşır. Telefonla ön mülakat sonrası yüz yüze yada Skype üzerinden mülakat yapılır ve adaylar yetkinliğine göre puanlandırılır. uygun adaylar firmaya sunulur. Firma görüşeceği adayları öze istihdam firmasını bildirir. Özel istihdam firması bu defa adayları müşteri firma ile görüştürmek için gerekli mülakat organizasyonu yapar. Bir kaç görüşme sonrası değerlendirme merkezi uygulamaları, yabancı dil testleri yapılır. Bu süreçte önce çıkan adaya referans kontrolü ve iş teklifi yapılarak işe alım süreci tamamlanır.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

“Görev tanımı Oluşturma- Yetkinlikler belirleme-İlan verme - yetkinlik karşılaştırması- kurum kültürüne uyumu - bütçe uyumu gibi aşamalardan sonra işe yerleştirme süreci gerçekleşiyor.” (Özel İstihdam Bürosu-16)

“Bu uzun bir konu ve içinde birçok faktör var. Kurumun ihtiyacı, kültürü, beklentileri ancak aynı zamanda adayın hayalleri, kariyer planı, yetkinlikleri gibi birçok parametrenin optimum bir dengede buluşması önemli. Optimum dengeyi bulmak içinde birçok araç var ve danışmanların deneyimi var. Bu kuruma ve müşterinin ihtiyaçlarına göre değişkenlik göstermekle beraber sektörün bazı temel standartları var.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

Katılımcılardan bir kısmı ise işe yerleştirme sürecinde çalışan seçme işini firmanın yaptığını, büroların yalnızca belirli kriterlere sahip adayları ilgili firmaya yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Burada büro aracılık faaliyetini yerine getirmekte seçme işlemi ilgili firma tarafından yerine getirilmektedir.

“Müşteri kendisi seçiyor. Biz aradıkları özelliklere uygun adayları araştırıyoruz. Ve onlara yönlendiriyoruz. Onlar seçiyorlar.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“Biz firmalara bir hizmet satmıyoruz. Ben diyorum ki kaç kişi istiyorsun kriterlerin ne? 10 tane elaman diyor şu şu özelliklerde ben uyumluları seçip onlara yolluyorum. Geri kalanı onlara kalmış.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

“Sözünü ettiğiniz gibi izler aracıyız. İşe alan kurum üzerinde bir baskı oluşturamayız. Bizim işimiz en uygun aday veya adaları bulup yönlendirmektir. İş arayan ile bir anlaşma yapılmaz ve ücret ilişkimiz üst düzeyler hariç olamaz bu Özel istihdam büroları yönetmeliğinde belirtilmiştir. Bizler iş arayana görüşmeye gitmediğinde bile herhangi bir yaptırım uygulayamayız. Adayı işveren kuruma en iyi şekilde anlatmak birinci işimiz tabi sonrası adayın

kendisinde bitmektedir. Eğer doğru bir aday olmasına rağmen görüşme sırasında teknik bir hata yaparsa bizim de yapacağımız fazla bir şey kalmıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“İşverenin bize talebi ya da çalışanın bize başvurması ile biz açık olan işlere yada sahip olduğumuz cv veri tabanından uygun adaylara bakıyoruz. Bu çok yönlü seçme ve değerlendirme süreci olarak karşımıza çıkmakta. Bu süreçte birçok kriter kişisel beceri değerlendiriyor. İşin gerektirdiği adayda mevcut olan niteliklerde uyum sağlanırsa işe yerleştirme işlemi gerçekleştiriliyor. Genel olarak işe aracılık hizmeti konusunda böyle bir sözleşme imzalanıyor. Genel olarak çalışma koşullarına riayet, iş ortamına uyum sağlama ve verilen işi yapma şeklinde.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Talep işletme tarafından yapılır, biz gerekli araştırmaları görüşmeleri yapar ve uygun adayları işletmenin değerlendirmesine sunarız. İşe alınacak pozisyonun durumuna göre departman müdürü insan kaynakları müdürü genel müdür yada işveren tarafından karar verilir. Sözleşme detayları çok farklı olup, maddi şartlar pozisyonunun önemine ve işe alınacak personel sayısına göre 500 tl den başlar ve devam eder. İşe başlayan kişinin belirli bir süre içerisinde işten ayrılması yada çıkarılması durumunda yerine yeni bir kişi bedelsiz yada daha düşük bir ücretle istihdam edilir. Ancak çalışan işverenin kusurundan dolayı ayrılıyor ise bu şartlar geçerli olmaz.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

4.7.4.3.5. Yurt Dışına İşçi Gönderimi

Özel istihdam bürolarına “Yurt dışına işçi gönderiyor musunuz? Hangi sektörlerde, daha çok hangi ülkelere?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların çoğu yurt dışına işçi gönderimi yapmadıkları yönünde cevap vermişlerdir.

“Hayır. Talep eden oluyor ama maalesef bizi aşan bir durum.”(Özel İstihdam Bürosu-4)

“Yurt dışına işçi gönderimi yapmadık biz ama global bir dirsek temasımız var. Avrupa’daki şirketlerle çalışanlarımız arasında rotasyon gerçekleştiriyoruz. (Özel İstihdam Bürosu-7)

“Şu an biz sadece Türkiye de çalışan ve Türkiye de merkezi olup yurt dışında yeri olan kurumlara hizmet veriyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-9)

Katılımcılardan bir kısmı ise yurtdışına işçi gönderimi sağladıkları hususuna değinmişlerdir.

“Evet aranan niteliklerde eleman talebi olursa bu işlemi de gerçekleştiriyoruz. Bunlar genellikle yüksek vasıf düzeyine sahip yazılımcı, mühendis ve yönetici şeklinde olmaktadır.”(Özel İstihdam Bürosu-11)

“Bazı dönemlerde oldu bu. Yurt dışı işçi gönderimi sağladık talebe göre. Onun ayrı prosedürleri var tabi ki.”(Özel İstihdam Bürosu-12)

4.7.4.4.Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasası için Gerekliliği

Özel istihdam büroları yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “Sizce işgücü piyasalarında özel istihdam büroları olmasaydı durum nasıl olurdu?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcılar özel istihdam bürolarının olmaması durumunda, kayıt dışılığın artacağı, gayri resmi yollara başvurulacağı ve işgücü piyasasında işgücü standartlarının düşeceğini dile getirmişlerdir. Ama bunun yanında özel istihdam büroları olmasaydı insan kaynakları departmanlarına daha fazla iş düşeceğini belirtilen katılımcılar da bulunmaktadır.

“Kayıt dışılık artardı yaygınlaşırdı. Biz sigortalı çalışan yerleştiriyoruz, kayıtlı elemanlar bunların her biri ama biz olmasaydık bu insanlar bir şekilde iş bulurdu ama kayıtlı olmazdı sigortasız çalışırdı hakları olmazdı.”(Özel İstihdam Bürosu-2)

“ Bursa’da daha çok İK departmanlarında sorumluluk olurdu. Çünkü biz yaptığımız işlerle o birimin işlerini kolaylaştırıyoruz bir bakıma. Bu açıdan sektör İK’ya kayardı.”(Özel İstihdam Bürosu-5)

“Böyle bir durumda daha önceden olduğu gibi bu tip işler işe aracılık gibi gayri resmi yollardan yapılırdı. Çünkü bizim toplumumuz maalesef bu yönde davranış sergiliyor. Halen günümüzde bu tip oluşumlar var. Bizler şikâyet etsek de bunlara bir çözüm bulunamıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Özel istihdam büroları olmasa yasa dışı yollardan günümüzde olduğu gibi bu hizmet verilirdi. Ancak bu büroların varlığı istihdamın doğru eşleşmesi ve işe uygunluk, piyasa dinamiklerine hızlı yanıt verebilme gibi imkanları sunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde işgücü piyasası olumsuz etkilenirdi bu durumdan.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Bu bürolar olmasa şirketler kendi İİK departmanları sayesinde bu işi gerçekleştirirdi ancak burada şöyle bir durum var. Bu iş çok zahmetli, vakit alan ve masraflı bir iş. Özellikle üst düzey yönetici alımında şirketler zorlanıyor. Bu nedenlerle şirketler İİK departmanlarının yükü artacaktı bu bürolar olmasaydı. Ve aranılan nitelikte eleman bulmak daha zor olacaktı. Veyahut da kayıt dışı yapılanma altında bu hizmetler verilmeye devam edecektir.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Doğa boşluk kabul etmez mantığıyla yerine başka bir organizasyon gelirdi resmi yada gayri resmi ancak özel istihdam bürolarının yapılandırılması ve güçlendirilmesi gerekli.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“İşgücü piyasasında hizmet standartlar düşer, insan faktörünün göz ardı edildiği, daha kaotik bir ortam oluşurdu.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

4.7.4.5.Özel istihdam Bürolarının Sorunları

4.7.4.5.1.Kayıt Dışı Büroların Varlığı

Özel İstihdam Bürosu yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “ İşe aracılık hususunda en çok sıkıntı yaşadığınız durumlar nelerdir? Neden?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların çoğu bu sektörde kayıt dışı büroların olduğunu ve bu büroların kayıtlı büroların en büyük sorunu olduğu şeklinde cevap vermişlerdir. Kayıt dışı bürolar lisansı olan büroları istihdama aracılık hususunda sıkıntıya sokmaktadırlar. Katılımcılara göre bu bürolar çok düşük meblağlara bu işi yapmaktalar ve buna gereken önlemler alınmamaktadır.

“İş yok şuanda maalesef. İŞKUR un ortağıyız güya ama kaçak firmalar çok. Siz bizden eleman alacaksınız karşılığında bir net maaş artı KDV istiyoruz. Ama karşıdaki kaçak firma yarım maaş alıyor. İnsanlarda sizden neden alayım bu hizmeti diyor. Biz kayıtlı firmayız denetleniyoruz. Teminat mektubumuz var. Ama diğer tarafta kaçak firmalar var. Elemana bir maaş almayacaksın seni işe yerleştireceğim diyor ama işverenden de ücret alıyor. E buda müşteriye daha cazip geliyor daha ucuz. Biz işe yerleştirdiğimiz kişiden hiçbir ücret talep etmiyoruz. Bu yasak zaten. Biz bunları İl müdürü ile görüştük. Kaçak firma da işverenlere ama özel istihdam bürolarından sakın eleman almayın diyor. İŞKUR tarafından denetleniyorsunuz diyor. Kaçağa itiyorlar insanları da. Ama maalesef bize fayda sağlamıyor. Soru soruyoruz sorulara net cevap alamıyoruz. Bizim şikâyetimiz merdiven altı kaçak firmalar. Yabancıları çalıştırıyorlar. 3500 tl ye çalışıyor. Hem ev işi yapıyor hem de çocuğa bakıyor, izinsiz lisansız kaçak firmalar yabancıları çalıştırıyor yarı fiyatına her haltı yiyorlar. Birkaç senedir çok kötü.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Kısaca mantar gibi türeme deyimini kullanacağım çünkü bir denetim mekanizmasına gerçekten ihtiyaç var lisans almadan aracılık faaliyetlerinde adaylardan para kazanma başka bir hırsı doğurup yanlış uygulamalara sebep olabiliyor. Bunun önüne geçmek için devlet politikasını destekliyorum. Kayıt dışı faaliyetlere önlem alınmalı.”(Özel İstihdam Bürosu-8)

“İki masa bir kasa kayıtsız iş yapıyorlar. Şikâyet yapıyoruz hiçbir şey yok abi. Öyle kolay ki tek bir kişi açıp internette kontrol edebilir. Kimi firmalarda iğrenç. İŞKUR lisansını iptal etti, yeniden açtı aynı isimle çamur adamlar. Bir kişi internette kontrol eder bu kadar basit. Bunu bile yapmıyorlar. Kadın çocuğuna bakıcı arayacak nereden bakacak internette. Bir sürü lisansız ilan var belli mi değil. Ben arıyor olsam bakıcı özel istihdam bürosuna gitmem ki, internette ilan. Oradaki sorun şu hırlı mı hırsız mı belli değil. Biz araştırıyoruz ama. O zaman

bizi serbest bırakın abi teminatlandırmayın bizi. Ya bunlara engel olun ya da bizi rahat bırakın.”(Özel İstihdam Bürosu-8)

“Kayıtsız kurumların açıklandığı bir platform bile yok.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“ Herkes bir şekilde büro açabiliyor lisansı olmadan hizmet veren birçok merdiven altı kurum var. Bunun önüne geçilmesi lazım öncelikle.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“İkisi bağımsız kuruluşlar ikisinin de rolü önemli ancak özel istihdam bürolarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum . İŞKUR bu konuda yeterli donanımda elemene sahip değil. Yasal mevzuattan doğan boşlukların giderilmesi ve kayıt dışılığın önüne geçmek gerekiyor.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

4.7.4.5.2.Teminat Bedeli

Özel istihdam bürosu yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “Özel istihdam bürolarının kuruluş aşamasında yaşadığı sıkıntılar nedir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu yasada belirtilen teminat bedelinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

“Teminat ücreti de zaten malum belimiz büküyor. Biz raporlama yapıyoruz, uğraşıyoruz onlara 3 ayda bir faaliyet raporu gönderiyoruz. Ama dışarda 100 dolar ver işe sokayım diyor. İş arayan da kabul ediyor. Kadıköy’de tabelalar asılı git bulursun bir sürü. Oradaki sorun şu hırlı mı hırsız mı belli değil. Biz araştırıyoruz ama. O zaman bizi serbest bırakın abi teminatlandırmayın bizi. Ya bunlara engel olun ya da bizi rahat bırakın.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“Teminat oranı bize çok yüksek geliyor. Karşılıyor fakat bu kadar yüksek bir teminat bedelinin neden alındığını inanmıyorum ben anlamıyorum. Onları neden alıyorlar? Neyin garantisi pek anlamış değiliz. Şunu anlıyorum her kafasına esen bu işi yapmasın. Ama bunu bu kadar yüksek rakamdan ziyade sertifikasyonlarla bazı kriterle sağlamalılar. Teminatı geç yatırırsanız ceza kesiliyor. Bir kere bize 1000 küsur lira bir ceza kesildi. Bu meblağ yüksekti. Ceza yatıracığımız meblağın beşte biri kadardı. Gecikmeden dolayı da olsa bu ceza oranı yüksekti.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“Bürokrasi ve teminat mektubu sorunları belimizi büküyor. Faaliyetlerimizi gereğince yerine getiremiyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“İŞKUR un cezalarını kesinlikle ağır buluyorum. Teminat bedeli çok yüksek mesela. Bana sen belgeni aldın ben yıllık 10 personeli yerleştireceğim dese tamam. Ama hiç destek olmuyorlar.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

Bunun yanında teminat bedelini yüksek bulan ancak bu bedelin alınması gerektiğini savunan görüşler de vardır.

“Teminat garantisi çok yüksek ama devlet bunu garantiye almak durumunda. “(Özel İstihdam Bürosu-5)

Teminat bedeli özel istihdam bürolarının finansal yeteneklerini ve faaliyetlerini değerlendirmek için önemli bir kriterdir. Bu bedel büronun sağlam finansal yeteneklerinin garantisi şeklinde görülebilir. Ve dünyada kimi ülkelerde teminat bedeli(depozito) şeklinde uygulanmaktayken kimi ülkelerde ise asgari kuruluş sermayesi şeklinde uygulanmaktadır. Teminat bedeli mevzuat hükümlerine uyulması için koruma görevi görmektedir. Böyle bir teminat bedeli alınmasının çalışanın zor durumda kaldığı zamanda mahkeme tarafından tazminat ödenmesi için kullanılabilir. Uygulamada bu bedelin ülkeden ülkeye değişiklikler gösterdiği göze çarpmaktadır. Bazı ülkelerde bu bedel özel istihdam bürosunun işe yerleştirdiği çalışan sayısı üzerinden hesaplanır. Bu küçük ölçekli kuruluşların faaliyet göstermesine olanak tanır ancak çalışan sayısının öngörülemez durumlarda sorun oluşturur. Daha yaygın olarak kullanılan sistem ise asgari ücretin katları şeklinde bu teminat bedelinin alınmasıdır. Bu özel istihdam bürolarının başvurularında mali yeterliliği konusunda da bilgi vermektedir. Değerlendirme sürecinde bu kriter de dikkat edilir.

(ILO,2007:16). Örneğin, Kanada’da bu bedel asgari ücretin 80 katına tekabül etmektedir. Ve büro 1-2 yıl arasında kuralları ihlal etmezse 60 kat asgari ücret, 2-3 yıl ihlal etmezse 40 kat asgari ücret, 3 yıldan daha fazla kurallara uygun faaliyet gösterirse bu tutar asgari ücretin 20 katı kadardır(2018’de asgari ücret aylık 2848 dolardır). Böylece kanun koyucu mevzuata uygun faaliyet göstermeyi de teşvik etmektedir. (http://www.bclaws.ca/civix/document/id/complete/statreg/396_95#section5) Amerika Arizona eyaletinde ise özel istihdam büroları başvurularında başvuru koşullarının sağlanmasının yanında girişimciden en az 1000 dolar olmak kaydıyla 5000 dolara kadar teminat ücreti istenmektedir. (<https://law.justia.com/codes/arizona/2015/title-23/section-23-527/>) Malezya’da ise bu tutar bir iş arayan kişilere işe bulanlar(Lisans A) için 5.000.00 RM (Yaklaşık 7800TL), Malezya içinde ve dışında bir iş arayan için ve Malezya içinde yabancı yerli hizmetçi için iş yerleştirme(Lisans B) için bu bedel 100.000,00 RM (Yaklaşık 155 Bin TL) teminat bedeli belirlenmiştir.(<https://www.jtkswk.gov.my/index.php/en/our-services/application-of-licence-for-private-employment-agency>).Singapur’da ise lisans belirli işler için olan dar kapsamlı lisansta teminat ücreti 20000 Dolar daha kapsamlı olan lisans için yerleştirme sayısına bağlı olarak 20000-60000 dolar arasında değişen teminat bedeli istenmektedir.(<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-agencies/guide-on-new-ea-regulatory-framework.pdf>)

4.7.4.5.3.Yaptırımlar

Özel istidam büroları yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “Özel istihdam bürolarına yönelik uygulanan yaptırımları ağır buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların bir kısmı kaçak birçok firmanın faaliyet gösterdiği ve bunlara gereken yaptırımların uygulanmadığını belirtmiştir. Bu açıdan yaptırımların daha kapsamlı olması gerektiğini ve caydırıcılığının olması gerektiğini vurgulamışlardır.

“Bu iş internete düştü bittik. Armut diye bir şey var ve bir türlü İŞKUR bunlara önlem alamadı. Bizde bunu anlamıyoruz. Özel istihdam bürosu dışından işçi tedarik eden firmalara şu kadar ceza kesilecek diyorlar toplantıda sordum ben bir senedir uyguluyoruz dedi. Ben de sordum kaç tanesine ceza kestiniz diye İŞKUR’daki yetkili de şikâyet üzerine bir firmaya ceza kestik dedi. Bir süre firma dolu açın bakın internete bir tanesine ceza kesilmiş! Bir de kaçakları yakalıyorlarmış ama bir ay ceza kesmeden faaliyet göstermesine müsaade ediyorlarmış. Özel istihdam bürosu lisansı almak için. İŞKUR hiçbir şey yapmıyor. Kaçak firmalar at koşturuyor. Bir çözüm bulunamıyor. Biz bu firmaları şikâyet ediyoruz. Bir şey yapılmıyor. Bu kaçak firmalar whatsapp gruplarında iş yapıyor. Aile komisyon vermeden işçi bulmaya çalışıyor. Bir yaptırım yok maalesef. Bir otoyola girersiniz mecburen bir mesafe gitmek zorundasınız iş yapma yapma! KDV ödeyecen muhtasar ödeyecen, biz işimizi doğru yapmaya çalışıyoruz işverende arıyor çok az paraya sigortasız eleman arıyor. Biz bunu karşılayamayız gerçekçi değil.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

“Yaptırımlar olsun. Her önüne gelen bu işi yapmasın. Ofisi olmayan yapmasın. Yaptırımdan değil yaptırımını olmamasından şikayetçiyiz. Yaptırımın uygulanmamasından şikayetçiyiz. İki masa bir kasa kayıtsız iş yapıyorlar. Şikayet yapıyoruz hiçbir şey yok abi. Öyle kolay ki tek bir kişi açıp internetten kontrol edebilir. Kimi firmalarda iğrenç. İŞKUR lisansını iptal etti, yeniden açtı aynı isimle çamur adamlar. Bir kişi internetten kontrol eder bu kadar basit. Bunu bile yapmıyorlar. Kadın çocuğuna bakıcı arayacak nereden bakacak internetten. Bir sürü lisansız ilan var bellimi değil. Ben arıyor olsam bakıcı özel istihdam bürosuna gitmem ki, internetten ilan. Ordaki sorun şu hırlı mı hırsız mı belli değil. Biz araştırıyoruz ama. O zaman bizi serbest bırakın abi teminatlandırmayın bizi. Ya bunlara engel olun ya da bizi rahat bırakın.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“Zaten yaptırımlar kayıtlı kurumlara haksız rekabetin önüne geçilebilmiş değil. Kayıtsız kurumların açıklandığı bir platform bile yok.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Yaptırımların daha kapsamlı olması gerekiyor. Yaptırımlar ağır değil. Aksine caydırıcılığı yok. Herkes bir şekilde büro açabiliyor lisansı olmadan hizmet veren birçok merdiven altı kurum var. Bunun önüne geçilmesi lazım öncelikle. (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Yaptırımlar yerinde kapsamı artırılmalı. Bu işi bilen bu işin doğasını anlayan bireyler bu işlerde çalışmalı.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Yok yaptırımlar olmalı denetimlere daha çok önem verilmeli ki kayıt dışılığın önüne geçilmeli. Bu sektörün en büyük sıkıntısı kayıt dışı açılan bürolar.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Kesinlikle hayır çok daha ağır olmalı.”(Özel İstihdam Bürosu-15)

Bunun yanında katılımcıların bir kısmı İŞKUR’un yaptırımlarının ağır olduğu görüşünde. Özellikle gecikme bedelleri ve idari cezalar konusunda büroların zor durumda kaldığını belirtmişlerdir.

“Teminat oranı bize çok yüksek geliyor. Karşılıyor fakat bu kadar yüksek bir teminat bedelinin neden alındığını inanmıyorum ben anlamıyorum. Onları neden alıyorlar? Neyin garantisi pek anlamış değiliz. Şunu anlıyorum her kafasına esen bu işi yapmasın. Ama bunu bu kadar yüksek rakamdan ziyade sertifikasyonlarla bazı kriterle sağlamalılar. Teminatı geç yatırırsanız ceza kesiliyor. Bir kere bize 1000 küsur lira bir ceza kesildi. Bu meblağ yüksekti. Ceza yatıracağımız meblağın beşte biri kadardı. Gecikmeden dolayı da olsa bu ceza oranı yüksekti. Ben bu yaptırımı ağır buluyorum. “(Özel İstihdam Bürosu-3)

“İŞKUR’un cezalarını kesinlikle ağır buluyorum. Teminat bedeli çok yüksek mesela. Bana sen belgeni aldın ben yıllık 10 personeli yerleştireceğim dese tamam. Ama hiç destek olmuyorlar. Biz davalık olduk İŞKUR’la. Oradaki eleman götürdüğümüz evrakların eksik olduğunu fark etmedi ama ceza bize kesildi. Yalnızca bir gün geç götürdüğümüz için 23000 tl ceza ödedik. Haram gerçekten. İŞKUR engel oluyor Bursa da özellikle. Daha Çok İK yapıyoruz. Özel istihdam bürosuna İŞKUR’dan dolayı odaklanamıyorum. Bursa da birkaç firma varmış görüşmeye gelen kişilerden de fatura kesiyorlarmış. Olay buna döndüğü için sıkıntı. Özel istihdam büroları da olması gerektiği gibi ilerlemiyor. Biz güzel ilişkiler geliştirmeye çalışıyoruz profesyonellik üzerine. Bir firmadaki arkadaşımın duydum firmalarına tekstil müdür almışlar üretim müdürü olarak. Adamın orada başlaması için özel istihdam bürosuna 51000 lira fatura ödemişler. Ama adama verdikleri maaş da çok bir şey değilmiş. Danışıklı döğüş gibi yani. (Özel İstihdam Bürosu-4)

Ayrıca yaptırımlarla ilgili olarak katılımcılardan biri bu konuda İŞKUR’un esnek davrandığını dile getirmiştir.

“İŞKUR bu konuda esnek ve yardımcı oluyor.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

İLO 181 sayılı sözleşmenin 10.maddesinde özel istihdam bürolarının usulsüz faaliyetleri söz konusu olduğunda ülkelerin yönetmelik ve yasalara göre yaptırımlar uygulamasını önermiştir. Bu yaptırımlar durumun ciddiyetine göre idari ceza, büronun kapatılması gibi uygulamaları içermektedir. Burada söz konusu ihlal ilk defa mı yapılıyor yoksa tekrarlanıyor mu buna dikkat edilmelidir. Bu değerlendirmenin sonucunda lisansı askıya alma, idari para cezası, lisans iptali gibi caydırıcı yaptırımlar uygulanmasını öngörmektedir.(ILO, 2007:34)

İtalya’da iş kanunu şartlarından veya yürürlükteki ulusal toplu sözleşmelerden kaçınmak amacıyla özel istihdam bürosu kurulursa, büro ve kullanıcı firma, çalışan her işçi için her iş günü başına 20 Euro’ya eşit para cezası ile cezalandırılır. Ulusal toplu sözleşmelerde kullanıcı firmanın kullanabileceği maksimum geçici büro çalışanı miktarını ve kullanıcı kuruluşundaki çalışma süresinin ne zaman ve nasıl uzatılabileceğini belirtilir. Çalışma

süresi sözleşmede belirtilen bitiş tarihinden sonraki onuncu günün ötesinde devam ederse, büro işçisi daimî bir işçi olarak kabul edilir; 10 günden daha az bir süre devam ederse, çalışan her ilave gün için günlük ücretinin%20'sine eşit ek bir tazminat almak zorundadır. Bu ek tazminat, çalışma süresinin uzatılması büro ile kullanıcı firma arasındaki bir anlaşmadan kaynaklanıyorsa geçici iş bürosu tarafından ödenmelidir; aksi takdirde kullanıcı firma tarafından ödenir. Ne geçici iş bürosu ne de özel istihdam ajansları işçilerden herhangi bir ödeme(doğrudan veya dolaylı olarak) talep edemez. (madde 11, 276/2003 Biagi reformu yasası). (<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/174-d-lgs-276-03-attuazione-l-30-03-legge-biagi-aggiornato-alla-l-92-12>) Eğer bunu yaparlarsa, ajanslar 2.500 Euro ile 6.000 Euro arasında para cezası veya en fazla bir yıl tutuklanarak cezalandırılır. Bu durumlarda, yasa aynı zamanda resmi kayıttan iptal edilmesini de gerektirir. İş sözleşmesini sonuçlandırmak veya geçici iş ajansları tarafından düzenlenen eğitimlere katılmak dahil olmak üzere her türlü kayıt ücreti yasaktır; uygunsuzluk davranışları mali cezalar ve tutuklama ile cezalandırılır. (Eichorst,2010:69).Ayrıca büro tarafından yürütülen faaliyetlere izin verilmediği takdirde ceza verilir. Bu durumda büro, her bir çalışanı için günde 5 Euro'ya eşit para cezası ile cezalandırılır. Ayrıca, geçici iş ajansı ve kullanıcı teşebbüs, sözleşme şartlarına uyulmadığı takdirde 250 Euro ile 1,250 Euro arasında bir ceza ödemek zorundadır. Buna ek olarak, geçici iş ajanslarının işçilerden herhangi bir ödeme talep etmesine (doğrudan veya dolaylı olarak) izin verilmez (<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/174-d-lgs-276-03-attuazione-l-30-03-legge-biagi-aggiornato-alla-l-92-12>). Eğer bunu yaparlarsa, ajanslar 2.500 Euro ile 6.000 Euro arasında para cezası veya en fazla bir yıl tutuklanarak cezalandırılır. Bu durumlarda, yasa aynı zamanda büronun resmi kayıttan iptalini de gerektirir (Eichorst,2010:69).

Polonya'da İstihdamı Geliştirme Yasası ve İşgücü Piyasası Kurumları yönetmeliğine uyulmamasından kaynaklanan para cezalarına ilişkin genel kurallar 5.000 PLN(Yaklaşık 8000 TL) ceza sınırını belirlemektedir. Ancak, Büro Çalışanlarının İstihdam Yasası, geçici iş büroları için 30.000 PLN'ye(Yaklaşık 48000TL) kadar daha yüksek bir para cezası limiti belirlemektedir. Uygunsuzluk sürekli olarak tekrarlandığında ve iki kereden fazla teyit edildiğinde 50.000 PLN'ye(yaklaşık 80000TL) kadar para cezası uygulanabilir. (Kenner,2019:145-146).

Belçika'da ise özel istihdam bürolarının yasada belirlenen çerçeveye aykırı davranması nedeniyle lisansı askıya alınabilir, iptal edilebilir. Bunun yanında idari para cezasına çarptırılabilir. (Eichorst,2010:69).

Almanya'da izinsiz özel istihdam bürosu faaliyetleri(içi tedarik etme) durumunda firma 30.000 Euro'ya kadar para cezası ile cezalandırılabilen idari suç işlemektedir (yalnızca bir çalışanın söz konusu olduğu durumlarda. Aynı veya benzer bir mesleği icra eden Alman geçici büro işçilerinden oldukça farklı koşullar altında çalışma izni almayan yabancıların çalıştırıldığı kullanıcı şirketlerinin sahipleri, üç yıla kadar hapis cezasına veya buna karşılık gelen bir cezaya tabidir. Kullanıcı firmanın finansal açıdan usulsüz faaliyetleri altı aydan beş yıla kadar hapisle cezalandırılır; bu durumlarda hem kullanıcı firması hem de geçici iş ajansı sorumludur (<https://www.ihk-krefeld.de/de/recht/merkblaetter2/arbeitnehmerueberlassung.html>).

4.7.4.5.4.Denetim

Özel istihdam bürosu yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “İstihdama aracılık konusunda yaşadığınız sorunlar neler?” sorusu sorulmuştur. Bu soruyu katılımcılardan bir kısmı özel istihdam bürolarına yönelik denetimlerin gerektiği gibi yapılmadığı, piyasada kayıt dışılığın söz konusu olduğu ve şikâyet üzerine denetime gidildiği gibi hususları belirterek cevaplandırmışlardır. Bunun yanında büro açma kriterlerinin gözden geçirilmesi gerektiği ve belediyelerin akreditasyon olmadan bu işi yaptığı dile getirilmiştir.

“Yok yaptırımlar olmalı denetimlere daha çok önem verilmeli ki kayıt dışılığın önüne geçilmeli. Bu sektörün en büyük sıkıntısı kayıt dışı açılan bürolar.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“İŞKUR dan ilk açıldığımızda geliyor denetlemeye. Lisansı olmayan özel istihdam bürolarını tespit edip cezaları kestiler. Bizim lisansımız var. Duvar da asılı iş arayanlardan ücret alınmayacak ve menfaat temin edilmeyecek diye. Hiçbir şey kazanamıyoruz. Ben diğer firmaların üzerinde ilerleyebiliyorum. Biz vasıfsız elemanlar yerleştiriyoruz daha çok ve diğer firma üzerinden eleman seçip özel istidam bürosu firmamız üzerinden işe yerleştiriyoruz. Bir de İŞKUR la şöyle bir sıkıntı yaşadık özel istihdam bürosu fuarı açılacak. Ama bizi almayacaklarmış fuara. Buradaki İŞKUR’dakiler iş yapmamak üzerine çalışıyorlar. Özel istihdam bürolarına toplantı yapıyorlar 24 aralıkta 26 aralıkta bize yazı ulaşıyor. Bizi ciddiye almıyorlar. Ben vatandaşım sen işi çözmek için çalışıyorsun, ama tanımıyorsan beni işi yapmıyorsun.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

“Evet, şu anda tüm belediyeler akreditasyon olmadan bu işi yapıyor. Sadece protokol imzalıyor. Biz bir de üzerine teminat ödüyoruz. Denetimleri sağlansa durum böyle olmaz”(Özel İstihdam Bürosu-16)

“Yasaların güncellenmesi gerekli ancak bu mümkün değil. Özel istihdam bürolarının yetki ve sorumlulukları eşit seviyede artırılmalı. Ayrıca büro açma kriterleri daha da sert olmalı. Denetimler arttırılmalı” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“İŞKUR sahada denetleyici rolde daha çok. Ancak o rolünde bile aksak yönleri karşımıza çıkıyor maalesef.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

Özel istihdam büroları genelgede belirtilen kriterlere göre lisanslandıktan sonra işe alım faaliyetlerinin denetimi ve izlenmesi hayli önemlidir. Büroların faaliyetlerini izlemenin iki alternatif yolu vardır, birincisi bürolar tarafından verilen bilgiler sağlanan ışığında saha denetimleri diğeri ise masa başı denetimidir. Lisans koşullarının uygunluğunu değerlendirilmesinde en yaygın yöntem bir masa denetimidir. Bu uygulama başvuru sırasında gerçekleştirilebilir. Ancak, birçok ülkede ajanslar yetkili makama talep üzerine ek bilgi vermekle yükümlüdür. İzleme ve denetim otoritesi bir kurumun hileli işe alım uygulamalarına katıldığından şüphelenirse, ek bilgi talebinde bulunabilir. Bazı durumlarda, büro tarafından sağlanan bu ek bilgiler yeterli olsa da, tesislerinin denetimi de gereklidir. Bazı mevzuatlarda, özel istihdam bürosu binasını bir iş müfettişi tarafından incelenmesi başvuru prosedürüne dahil edilmiştir. Ön lisans prosedürü denetimlerinin yanı sıra, birçok ülke düzenli veya yerinde denetimler sağlamaktadır. Bununla birlikte, düzenli denetimler sorumlu bakanlığın yeterli mali ve insan kaynaklarını gerektirir. Birçok ülkede olduğu gibi, düzenli veya periyodik teftişler için mali ve personel kapasiteleri eksik olduğundan, en azından rapor edilen istismarları veya bir büronun su istimalini araştırmak için yerinde teftişler için bir mekanizma sağlamalıdır. Bazı ülkeler, ruhsatlandırma prosedürü için şahsen görünmek zorunda olan başvuru sahibine denetim prosedürleri yüklemiştir. Bazı ülkeler ek bir izleme yöntemi olarak tüm büroların faaliyetleri için kayıt numaraları belirlemiştir. Özellikle, özel istihdam büroları kitle iletişim araçlarında, gazetelerde, TV'de

vb. reklam yaparken, lisans numaralarını yayınlamaları gerekir. Özel istihdam bürolarının denetlemenin bir diğer yolu, bu kurumlardan yetkililere sonuçlandırılmış iş sözleşmelerinin kopyalarını temin etmesini istemektir. Sözleşmeler önceden belirlenmiş asgari standartları karşılırsa yetkililer işin başlaması için izin verebilir. Bu gereklilik, özellikle yurtdışına işçi gönderimi konusunda faydalı bir araç olabilir. Göçmen işçilerin çalışma koşullarının izlenmesi, tanım gereği, varış ülkesinde, en azından kalkış öncesi aşamada elde edilmesi zor olduğundan, mümkün olduğunca çok ayrıntı yazılı olarak düzeltilmelidir (ILO,2007:34). Almanya’da özel istihdam bürolarının denetiminden kamu istihdam kurumu, gümrük idaresi ve özellikle yasadışı işe yerleştirme faaliyetleri ile ilgili “Finanzkontrolle Schwarzarbeit” sorumludur (Boockmann,2005:12). Geçici izne tabi olan özel istihdam büroları sürekli izne sahip olanlara göre daha sık denetime tabi tutulur. 2005-2008 yılları arasında 5.713 geçici işyeri denetime tabi tutuldu. 2005 ile 2008 arasında toplam 3.819 idari para cezası işlemi başlatılmıştır. Özel istihdam bürosunun sosyal sigorta hukuku, yabancı ülkelere işe alım, yabancıların istihdamı, istihdamın korunması veya iş hukukundan kaynaklanan görevler ile ilgili kurallara uymadığı durumlarda, lisans reddedilebilir veya geri çekilebilir (Eichorst,2010:60).

Belçika’da bölgesel çalışma bakanlıklarından müfettişler özel istihdam bürolarının yönetmeliklere uygunluğunu denetler. Yerel araştırmalar yapmaya ve ilgili kişileri sorgulamaya yetkilidirler. Müfettişler belgeleri izler, uyarılar verir ve istihdam memurlarının yönetmeliklere uyması için bir süre belirler. İhlal durumunda yetkililere yaptırım uygulamalarını önerebilirler. Geçici iş ajansları, lisansları geri alarak cezalandırılabilirler (Eichorst,2010:66).

İtalya’da ise özel istihdam büroları denetiminden Çalışma Bakanı bünyesinde İstihdam Genel Müdürü sicil tutulmasından sorumludur (Tiraboschi,2005:19-20). İlk iki yıl boyunca ve bir kez sürekli yetki verildiğinde, geçici çalışma ajanslarının denetimi ve kontrolü İl veya Bölge Çalışma Müdürlüklerine verilir. Bu kurum geçici iş bulma bürolarının faaliyetlerini doğrular ve kontrol ederler. Faaliyet raporlarının bir kopyası özel istihdam bürosu tarafından İl Çalışma Müdürlüklerine iletilmelidir. İl Çalışma Müdürlükleri, sözleşmenin geçerliliği için gerekli tüm unsurları içerdiğini doğrular (Consiglio,2016:42-43). Sözleşme yazılı olarak öngörülmediyse veya yasaların kesinlikle gerektirdiği bazı unsurlar eksikse özel istihdam bürosu istihdamı düzensiz kabul edilir. Bu durumlarda sözleşme geçerli değildir ve işçi, sözleşmenin, işçi ve kullanıcı firma arasında kalıcı bir sözleşmeye dönüştürülmesini isteyebilir. (Eichorst vd.,2013:70)

Danimarka’da ise özel istihdam bürolarının denetimi için hazırlanmış özel bir mevzuat yoktur. Diğer şirketler gibi bu bürolar gene iş kurallarına ve yasalara uymak zorundadır, düzenli muhasebe kayıtları dışında herhangi bir raporlama zorunlulukları da yoktur. İzleme aşamasında işçi hakları(molalar, tatil, vb.) açısından olumsuz durumlar tespit edilirse, İş Ortamı Kurumu tarafından durumun ciddiyetine bağlı olarak uyarı, hapis cezası veya da idari para cezası verilebilmektedir(Winkler,2015:50-55).

Polonya’da özel istihdam bürolarının denetiminde Ulusal İş Teftişi veya Marshall kontrol araçları olarak görev yapar. Planlı ya da yerinde kontroller yapabilir. Bu kurumlar gelen şikayetler kapsamında denetim yapar. Usulsüzlük üzerine şikâyet aldığında özel istihdam

bürosunun çalışma yerinde kontroller yapar. Bu denetim Marshall Bürosu adına hareket eden organ tarafından da yapılabilir. Böyle bir usulsüzlük teyit edilirse, teftiş bildirilir ve mahkemeye bir dava açar. Denetim yöntemi, büronun faaliyet alanına bağlıdır.

4.7.4.5.5. Çalışanların İşi Bıraktığı Durumlar

Özel istihdam büroları yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “İşe aracılık hususunda en çok sıkıntı yaşadığınız durumlar nelerdir? Neden?” sorusu sorulmuştur. Bu konuda katılımcıların bir kısmı çalışanların işi bırakıp gittiklerini ve özel istihdam bürolarının bu tip durumlarda sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Burada bir yaptırımın olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“İşçinin yüzüstü bıraktığı durumlar oluyor ama olmaması mümkün değil. Garanti süremiz değişebiliyor. 2 ay süre var. 2 ay içinde aday firma haklı sebeplerle fesih etme durumunda aynı iş için başka birini buluyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“İşe yerleştirdiğimiz insan maaşından kesilmiyor, hiçbir bağlayıcılığı yok daha iyi bir maaş veren buldu mu ? bu durumdan faydalanıp çıkıp gidiyor. Daha iyi bir danışmanlık buluyor. Halbuki maaşından yüzde 30 kessek bu kadar kolay çıkamaz. Ama çıkıyorlar bu bizi sıkıntıya sokuyor.” (Özel İstihdam Bürosu-1)

4.7.4.5.6. İŞKUR’un Etkinliği

Özel istihdam büroları yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “İşe alım sürecinizdeki rolünüz ne kadar önemli? Sizce kimin rolü bu süreçte daha önemli? (İŞKUR- özel istihdam bürosu)Neden?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu özel istihdam bürolarının daha etkili olduğunu, esnek yapıya sahip olmaları ve piyasaya hâkim olmaları nedeniyle iş gücü piyasası için daha önemli olduğuna vurgu yapmıştır.

“İŞKUR un sahada etkisi var. Ama daha çok mavi yakada var. Biz nihai bir işveren olarak çalışmıyoruz. Aracı olarak çalışıyoruz. İŞKUR çok yeterli olarak hizmet vermiyor. Önceden firmalara data vermiyorlar artık. Sektörde çok daraldı eskisi kadar çok personel talep edilmiyor. İŞKUR a ilan veriyoruz ama istediğimiz koşullarda diye kendileri farklı yönlendirme yapabiliyorlar. İŞKUR’daki danışmanın bana aday yönlendirmek açısından kendi kriterlerini belirleyip farklı yönlendirme yaptığı oluyor.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

“İkisi bağımsız kuruluşlar ikisinin de rolü önemli ancak özel istihdam bürolarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum . İŞKUR bu konuda yeterli donanımda elemana sahip değil. Yasal mevzuattan doğan boşlukların giderilmesi ve kayıt dışılığın önüne geçmek gerekiyor.” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“ÖİB yetkin çalışanlardan oluşuyorsa İŞKUR’un önüne geçer. ÖİB daha esnek ve piyasaya daha hâkim. Danışmanlar bunu kısmen matematiksel yapıyor, 1 açık var yerleşti mi yerleşti tamam. Adayın psikolojik ve sosyolojik durumu hatta kurum kültürüne uyumu vs. çok uzak kavramlar bazı Meslek Danışmanları için bu durum böyle.” (Özel İstihdam Bürosu-16.)

“Özel İstidam Bürolarının rolü önemli olmakla beraber maalesef Türkiye bu konuda hala çok geri ve İŞKUR sektörü regüle etmeye çalışırken, gelişim anlamında desteği yok. İŞKUR kendini rakip olarak konumlandırıyor. Oysa Özel İstihdam Bürolarını iş ortağı olarak konumlandırırsa ülke için daha nitelikli hizmetler sunulabilir.”(Özel İstihdam Bürosu-17)

Katılımcılardan bir kısmı ise İŞKUR’dan destek göremediklerini, İŞKUR’un denetleyici yönünün zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle özel istihdam büroları bu alanda İŞKUR’un daha etkin olması gerektiğini ve özel istihdam bürolarını desteklemesi gerektiğini vurgulamışlardır.

“İş yok şuanda maalesef. İŞKUR un ortağıyız güya ama kaçak firmalar çok. Siz bizden eleman alacaksanız karşılığında bir net maaş artı KDV istiyoruz. Ama karşıdaki kaçak firma yarım maaş alıyor. İnsanlarda sizden neden alayım bu hizmeti diyor. Biz kayıtlı firmayız

denetleniyoruz. Teminat mektubumuz var. Ama diğer tarafta kaçak firmalar var. Elemena bir maaş almayacaksın seni işe yerleştireceğim diyor ama işverenden de ücret alıyor. E bu da müşteriye daha cazip geliyor daha ucuz. Biz işe yerleştirdiğimiz kişiden hiçbir ücret talep etmiyoruz. Bu yasak zaten. Biz bunları il müdürü ile görüştük. Kaçak firma da işverenlere ama özel istihdam bürolarından sakın eleman almayın diyor. İŞKUR tarafından denetleniyorsunuz diyor. Kaçağa itiyorlar insanları da.”(Özel İstihdam Bürosu-1)

“İŞKUR’dan bir destek göremiyoruz. Maalesef orada tanıdıklarla iş ilerliyor. Tanıdığım kişiyi arayıp ona diyorum ki ilan açar mısınız? İlan öyle açılıyor. Başka türlü açmıyorlar.1000 kişilik çalışan firmayı tercih ediyorlar. Onların performans sistemi var. Onlar performansı düşmesin diye bizim ilanımızı çıkmıyorlar. Ancak torpil oluyorsa öyle oluyor.” (Özel İstihdam Bürosu-4)

“ÖİB’lerin kendilerine has yapıları var. İŞKUR sahada denetleyici rolde daha çok. Ancak o rolünde bile aksak yönleri karşımıza çıkıyor maalesef. Özel istihdam bürolarının ağırları daha gelişmiş ve özele hizmet veren bir kuruluş olarak aslında ticari bir işletme. İŞKUR’da kamu yararı söz konusu ancak orda da performans durumu söz konusu. Bu değişkenler dikkate alındığında kimin daha önemli olduğundan çok sürecin nasıl gerçekleştiği irdelenmelidir. “(Özel İstihdam Bürosu-11)

“Nitelikli personel kıt ve özel çaba gerektirmektedir. Nitelikli personel bulmak uzmanlık gerektiren bir iştir. Ayrıca firmaların gizli araştırması gereken pozisyonlar olabiliyor, yada rakip firmalardan transferler için özel istihdam firmalarına ihtiyaç önemli. Özel istihdam firmaları çekirdek kadroların ve kritik pozisyonların firmalara temininde önemli roller üstlenmektedir. Diğer türlü firmalar ahhap çavuş ilişkileri ile istihdam kaynaklı bir çok sorun yaşayabilirler. Her firmanın uzmanlık alanı ayrı, bu nedenle her bir uzmanlık alanından yararlanmak hem verimliliği hem de karlılığı arttırmaktadır. Özel istihdam olmadığında iş arama sürecini gizli tutmak isteyen adaylar için de sorun olabilir. İŞKUR nitelikli ve üst düzey pozisyonlarda başarısız.”(Özel İstihdam Bürosu-13)

4.7.4.5.7.Özel istihdam Bürolarının Kamuoyu Tarafından Tanınmaması

Özel istihdam büroları yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “Özel istihdam büroları hakkında kamuoyu yeterince bilgilendiriliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcılardan çoğu özel istihdam bürolarının kamuoyun tarafından yeterince tanınmadığını ve yeterli bilgilendirmenin yapılmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları bunun nedenini bu bürolara taşeron mantığı ile bakılmasından kaynaklandığını bazıları ise kamuoyunu bilgilendirmesi gereken kurumun İŞKUR olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

“Kamuoyu tarafından tanınmıyoruz maalesef. Bu toplumun taşeron mantığı ile bakmasından kaynaklı. Biz yaptığımız işi anlatamıyoruz. Profesyonelliği anlatamıyoruz. En çok yaşadığımız sorun kendimizi anlatabilme insanlara açıkçası. Çok uğraşıyoruz bunun için.”(Özel İstihdam Bürosu-6)

“Bence kamuoyu bu konuda yeterince bilgilendirilmiyor. Bir de kendisi için uygun işi bizim bulmamızı isteyen bir bilinçli kesim var ki bu çok çok azdır. Kesinlikle bilgilendirme yok. (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Özel bir çalışmamız yok. Genelde biliniyor ama bilmeyen de çok diyebilirim. “(Özel İstihdam Bürosu-13)

“Kesinlikle bilgilendirme yok. Kamuoyu bizi tanımıyor maalesef. Büroların tanıtılması devlet yoluyla olmalı. Bunu da İŞKUR yapmalı bence.” (Özel İstihdam Bürosu-14)

“Özel istihdam bürolarını bu işle ilgilenen kişiler dışında kimse bilmiyor tanımıyor maalesef.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

4.7.4.6.Özel İstihdam Bürolarının Faydaları

4.7.4.6.1.Eğitim Faaliyetleri

Özel istihdam büroları yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “Sunduğunuz eğitim programları nelerdir? Programlarla en çok kimler ilgileniyor? Eğitiminizin uzun vadede ne kadar etkili olduğunun takibini yapıyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı kişisel gelişim eğitimleri, meslek kursları, staj eğitimleri, meslek danışmanlığı ve liderlik eğitimi gibi eğitim faaliyetleri düzenlediklerini belirtmişlerdir.

“Kısaca kişisel gelişim eğitimleri meslek kursları staj eğitimleri seçme yerleştirme motivasyon kişisel bakım farkındalık eğitimleri iletişim isg vs. 50 bin üzeri etkileşim sağladığımız proje eğitimleri ile memnuniyet anketleri sonucu takibi yapıyor. Bizim tarafımızda verilenler adayın potansiyel ve yapabilirliklerine odaklı olup sahip olduğu nitelikleri doğru kullanma geliştirme ve istihdama katılımını arttıracak eğitimler olup adayı iş dünyasında motivasyonu yüksek ve mutlu etmeyi amaçlıyor.”(Özel İstihdam Bürosu-8)

“Şu an biz eğitim vermiyoruz. Gelen kişiye rehberlik ve danışmanlık sunuyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-9)

“Küresel ölçekte bağlantılarımız olmasa da İŞKUR ile ortak çalışma sahamız var. Düzenlediğimiz eğitim programları ve projelerle ortak çalışma imkânı buluyoruz. Bizim verdiğimiz eğitim programları çok çeşitli. Eğitim kurumları ve İŞKUR la ortak çalışmalarımız da var. Genel olarak bahsedecek olursak iş danışmanlığı, psikolojik destek eğitimleri, meslek eğitimleri gibi eğitimler veriyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-10)

“Biz meslek eğitimi, işe danışmanlık ve sosyal ilişkiler hakkında eğitimler düzenliyoruz. Bu eğitimler yeterli düzeydeki adaylar ve işverenler bizi tercih ediyorlar genelde.”(Özel İstihdam Bürosu-11)

“Meslek danışmanlığı, kariyer yönetimi gibi eğitim projelerimiz var. Kişilere çalışma hayatının önceliklerinden ve davranış kurallarında bahsediyoruz. Bu kapsamda onlara eğitimler veriyoruz. Yeterli biz bu konuda iyi olduğumuz kanısındayız. Bu da zaten geri dönüşlerde kendisini gösteriyor.”(Özel İstihdam Bürosu-12)

“Liderlik ve kişisel gelişim eğitimleri düzenliyoruz. Kişilerin iş sahasında faydalı olabilecek bu türlü eğitimler ilgi görüyor.”(Özel İstihdam Bürosu-17)

Bunun yanında katılımcılardan bir kısmı eğitim faaliyetleri düzenlemediklerini, rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunduklarını ve eğitim konusunda İŞKUR’un etkili olması gerektiğini dile getirmişlerdir.

“Bu konuda bir hizmetimiz yok. Ancak bu eğitimi İŞKUR vermeli.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Yok o bizim işimizin kapsamında değil zaten.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Şu an biz eğitim vermiyoruz. Gelen kişiye rehberlik ve danışmanlık sunuyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Eğitim programı yapmıyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

4.7.4.6.2.Çatışmada Arabulucu

Özel istihdam bürosu yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “Özel istihdam bürosu olarak hizmet verdiğiniz işçinin ya da işverenin işyerinde sorun yaşadığı durumlarda (çatışma, anlaşmazlık) ne gibi çözüm önerileri sunuyorsunuz? Süreç nasıl işliyor?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu bu tip anlaşmazlıkların yaşandığı durumlarda tarafları dinlediklerini ve çözüm önerileri sunduklarını belirtmişlerdir.

“Tabi iki tarafı da dinliyoruz. Yapmıyorsa istediklerinizi o döneme kadar çalıştıklarını ödeyin kapının önüne koyun diyoruz. Biz sorunlarda aracı oluyoruz. Aile şikayetçiyse konuşun

olmuyorsa ayrılın biz size yeni eleman vereceğiz diyoruz. Her iki tarafın da sıkıntılarını dinliyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-1)

“O da iki boyutta fark ediyor. Bordrolama ve İK hizmeti verdiğimizde bu sorunlara yapıcı şekilde araya giriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“ Firma ve aday ile iletişim kurması halinde mutlaka görüşüp çözüm önerilerimizi iletiyoruz”.(Özel İstihdam Bürosu-8)

“İşveren ve adayla görüşüp orta yolu bulmaya çalışıyoruz. Çözüm önerileri sunuyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-10)

“Biz bu tip durumlarda tarafları dinleyerek ortak bir çıkar yol bulmayı hedefliyoruz ancak çözüm bulunamazsa çalışan arama süreci tekrardan başlıyor.”(Özel İstihdam Bürosu-11)

“Bu tip durumlarda biz olayları farklı taraflardan dinleyip çözüm sürecine dahil olmaya çalışıyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-12)

“ Uzun vadeli ilişkilerle ortak çözümler bulunuyor. Toplantılar yapılarak taraflar birbirlerini dinleyip orta bir yol buluyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-13.)

“ Firma ve aday ile iletişim kurması halinde mutlaka görüşüp çözüm önerilerimizi iletiyoruz”.(Özel İstihdam Bürosu-8)

“Yönlendirdiğim firmanın çok etkisi var. Firma arayıp derse böyle böyle. Biz giriyoruz araya. Dostane ilişkiler üzerinden ilerliyoruz.” .”(Özel İstihdam Bürosu-4)

4.7.4.6.3.Eşleştirmede Hata ve İstihdam Garantisi Sağlama

Özel istihdam bürosu yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “Bugüne kadar işe yerleştirdiğiniz kişi ve işe yerleştirildiği firmanın uyuşmadığını anlayıp hata yaptığınız düşündünüz mü? Hangi konuda hatalı olduğunuzu düşündünüz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğu bu konuda bu tip uyuşmazlıkların olduğunu bunun nedeninin adayın kendisini iyi anlatamamasından, firmanın kriterlerini net olarak belirlemesinden ya da adayın örgüt kültürüne uyum sağlayamamasından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bu tip uyuşmazlık yaşanan durumlarda ise firmaya istihdam garantisi sağladıklarına değinmişlerdir. Bu garanti süresi 2 ay, 3 ay firmaya göre değişiklik göstermektedir.

“Tabi öyle şeyler olabiliyor işi veren taraftan da işe giren taraftan da. Mesela kadını yerleştiriyoruz hırsızlık yapıyor, kameradan tespit edilmiş ha bunu biz sadece bir iki kez yaşadık ama böyle böyle diyoruz kadına. Bunun yanında birde aile çok huysuz çıkabiliyor. Çalışan devam etmek istemiyor. Bu durumda bizim 3 ay garanti süremiz var. O kişi giderse, “Biz onlara yerine ücret talep etmeden eleman bulmakla yükümlüyüz.” (Özel İstihdam Bürosu-2)

“1 ay içinde ayrıldığında işe yerleştirdiğimiz kişi yerine bir kişi istihdam etme garantimiz var.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“İşçinin yüzüstü bıraktığı durumlar oluyor ama olmaması mümkün değil. Garanti süremiz değişebiliyor. 2 ay süre var. 2 ay içinde aday firma haklı sebeplerle fesih etme durumunda aynı iş için başka birini buluyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-8)

“Türkcell’e çalışırken anlaşmazlık gibi bir durum olmuştu. Bazen örgüt kültürüne uygun olmayabiliyor işe yerleşen kişi. Böyle bir durumda 3 ay garanti süremiz var. Ekstra bir ücret talep etmeden yeni birisini buluyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“Aile şikayetçiye konuşun olmuyorsa ayrılın biz size yeni eleman vereceğiz diyoruz. Her iki tarafın da sıkıntılarını dinliyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-1)

“Böyle bir hatalı eşleştirme bir kurumda oldu. Kurum kendini iyi ve doğru anlatmamıştı.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Bu tip durumlar olabiliyor. Bu sadece bizden kaynaklı olmayabiliyor. İşvereni talepleri de önemli bu konuda. Sonuçta biz o gelen talebe göre bu işi gerçekleştiriyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Bu şekilde sıkıntılar elbette oluyor burada adayın kendisini iyi yansıtmaması ve firmanın istediği kriterlerin net olması gerekiyor. Bu tip durumlarla karşılaşmamak adına” (Özel İstihdam Bürosu-12)

“Firmaların ve çalışanların beklentilerini iyi analiz etmediğimizde hata yapılıyor. ancak insan faktörü olduğunu düşünürsek tüm tedbirleri alsanız da başarısız olunan durumlar söz konusu.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

“Uyuşmadığı zamanlar oldu ancak bu sadece tek taraflı bir hata olarak değerlendirilemez. Karar verici esas müşteri ve işe başlayandır. Dolayısıyla üç ayaklı bir süreç olarak değerlendirilmeli.” (Özel İstihdam Bürosu-17)

Katılımcılardan bir kısmı ise eşleştirme durumunda sıkıntı yaşamadıklarını genelde doğru kişileri işe yerleştirdiklerini dile getirmişlerdir.

“Genelde doğru adaylar buluyoruz. Hatalı durumla pek karşılaşmadık.” (Özel İstihdam Bürosu-10)

“Hayır. Çünkü biz hem müşteriye doğru adaylar sunuyoruz hem de adayların kariyerlerini riske atacak adımlar atmıyoruz. Bu nedenle bize genelde müşteri bulanlar firmalar değil, adaylardır.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

“Uyuşmazlıklar çok olmuyor uzun yıllar çalıştığımız için. Biz artık tanıyoruz. Bir de işverene şöyle de öneri de bulunabiliyoruz siz bu kriterleri istediniz ama bakın böyle biri de var. Değerlendirir misiniz? Bu noktada firmaları yönlendirdiğimizde oluyor. Biz danışman bakış açısı ile değerlendiriyoruz müşteriyi de. İşverene de şu birey sizin için daha iyi olabilir de diyebiliyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-7)

4.7.4.6.4. Psikolojik Destek Sağlama

Özel istihdam bürosu yöneticilerine ve işe alım uzmanlarına “Özel istihdam bürosu olarak hizmet verdiğiniz işçilere psikolojik destek sağlıyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı çalışanlara psikolojik destek sağladıklarını, bu konuda hizmetlerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu destek sayesinde çalışanların iş ortamına daha hızlı uyum sağladığını ve onları motive ettiğini ifade etmişlerdir.

“Psikolojik destek için ihtiyaçları varsa destek oluyoruz. Ama biz insanların oldukları gibi başvurmalarını sağlıyoruz. Uzun vadeli olması için. Şeffaf ve açık bir şekilde devam etsin diye.” (Özel İstihdam Bürosu-3)

“İşe girdikten sonra da iletişimde kalan adaylar ile görüşmelerimiz oluyor herhangi bir sıkıntısında çekinmeden danışabilecekleri bir kurum olduğumuzun farkındalar ancak daha çok yanında olmak dinlemek ve soruna çözüm önerileri verebiliyoruz tedavi değil de iş ve meslek danışmanı olarak diyebilirim.” (Özel İstihdam Bürosu-8.)

“Biz bu hizmeti mentörlerimiz vasıtasıyla sağlıyoruz. Mentörlerimiz her adayın kişisel becerileri doğrultusunda adayla ilgileniyor. Ve onlara çalışma hayatı ve toplumsal yaşam hakkında psiko sosyal destek sağlıyor.” (Özel İstihdam Bürosu-10.)

“Tabiki bu konuda da hizmetlerimiz var. Psikolojik destek sağladığımız adaylar oldu özellikle işe uyum sürecinde zorlanan kişilere bu tip destek sağlandı.” (Özel İstihdam Bürosu-11)

“Biz bu imkânı çalışanlara sunuyoruz. Verdiğimiz eğitim programları dahilinde kişiyi iş hayatına motive edici şekilde psikolojik destek sağlıyoruz. Ve işsizliğin yarattığı olumsuzlukları özgüven eksikliği gibi sıkıntıları böylelikle yeniyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-12.)

“Zaman zaman işe yerleştirdiğimiz bireylere psikolojik açıdan desteğimiz oldu. Bu tip durumlarda kişiyi çalışma hayatına daha çok adapte edebilmek için kurum olarak elimizden gelen desteği vermeye çalıştık.” (Özel İstihdam Bürosu-16)

Katılımcılardan bir kısmı ise psikolojik destek sağlamadıklarını, bu konuda kanunen sıkıntılar olduğunu yalnızca bir takım tavsiyelerde bulunduklarını ifade etmişlerdir.

“Yok böyle bir destek imkânı çalışanlara sağlamadık.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

“Hayır böyle bir desteğimiz söz konusu değil. Biz danışman gibi yaklaşıyoruz, ben sizi tanımak istiyorum aslında işe uygunluğunuzu değerlendiriyorum uygun işe uygun adayı yerleştirmek daha önemli.” (Özel İstihdam Bürosu-6)

“Bu hizmeti şuan için Türkiye de hiçbir özel istihdam kurumunun sağladığını düşünmüyorum.” (Özel İstihdam Bürosu-9)

“Hayır, sadece geliştirmeleri gereken yönlerini tavsiye ediyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-13)

“İşe yerleştirdiğimiz kişiler ile işe yerleştirdikten sonra görüşmemiz kanunen sorunlu. Geçici iş ilişkisi olarak değerlendiriliyor. Bundan dolayı çok gerekli olmadığı sürece irtibat kurmuyoruz.” (Özel İstihdam Bürosu-15)

4.7.4.7.Özel İstihdam Bürolarının Geleceği

Özel istihdam bürosu yöneticileri ve işe alım uzmanlarına “Gelecekte istihdama aracılık hizmetlerinin nasıl olacağını düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmı bu işin bitmeyeceği, bu sektörün daha da genişleyeceğini belirtmişlerdir. Teknolojik imkanların gelişmesiyle dijital imkanların artmasıyla özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin de bu doğrultuda ilerleyeceğini online görüşmelerin yapılacağını ifade etmişlerdir. İşe aracılıkta ihtiyaç devam edecek ve firmalardan çağın gerekliliklerine uyum sağlayanların ayakta kalabileceği görüşünü dile getirmişlerdir.

“Bu iş bitmeyecek bir iş. Bizim kendi özel alanımız gereği de yani çocuk bakımı, hasta bakımı gibi bunun geleceği hep var.”(Özel İstihdam Bürosu-2)

Bence her zaman ihtiyaç var. Her zaman kalifiye eleman ihtiyacı var. Teknoloji geliyor ama bizde kullanıyoruz. Bizim işimiz insanların ihtiyaçlarını zaman kaybetmeden karşılamak. Yöneticileri artık tanıyoruz. Ve ne istediklerinin farkındayız.(Özel İstihdam Bürosu-3)

“Bu iş artarak devam eder. Devamlılığı olacak olan bir iş hatta profesyonelliğe kayacağını düşünüyorum. Burada otomobil sektörünün geçici iş işine ön ayak olacağını düşünüyorum. Proje bazlı çalışmalar bunu arttıracaktır.”(Özel İstihdam Bürosu-6.)

“Bu işin geleceği var. Bu iş bitmez. Ancak piyasanın durgunluğu bizim şuan ki işlerimiz engelliyor. Özel istihdam bürolarının faaliyetleri daha da artacak önümüzdeki yıllarda. Bu anlamda bizim firmamızda olumlu geri bildirimler alıyor. Müşteri memnuniyeti seviyesini ölçüyoruz. İki tarafa da hitap eden. Sonuçlarımız çok tatmin edici seviyede.”(Özel İstihdam Bürosu-7)

“Gerçekten daha profesyonel çalışmaların ayakta kalabileceği ancak hizmetlerinde sektörde ihtiyaca cevap verebilenlerin faaliyetle olacağı inancındayım. Her ne kadar teknoloji ilerlese de insan kıymetinin devam edeceğine inanıyorum bizlerde insanlara hizmet ile yola çıkan ancak çok profesyonel adımlar ile kendi öz sermayemizle başladığımız bu yolda uzman ekip ve profesyonel hizmet ile çalışmalarımızı sürdürmeye devam edeceğiz yapmak için değil sürdürülebilir etki ile devam etmek doğru strateji doğru misyon ve vizyon çok önemli. Sosyal girişimcilik olarak sektörde farklı bir yerimiz olduğunu belirtmekte fayda görüyorum.”(Özel İstihdam Bürosu-8)

“Gidişat dijitalleşmeye doğru ancak yine de insanlar geleneksel yöntemlerden çok uzaklaşamayacak gibi. Özel istihdam büroları olmasaydı meslek odaları yapmaya çalıştığı gibi belediyeler de yapmaya çalışırdı veya İŞKUR yapardı hali hazırda olduğu gibi bazı sivil toplum kuruluşları yapardı, yapmaya çalışırdı. Bu sözü edilen kurumlar hepsi bu işi şuan zaten yapmaktadır. Ancak yeterli olmadıkları için yine de alternatif kanallardan bu iş yapılmaya çalışılmaktadır.”(Özel İstihdam Bürosu-9)

“Bu iş devam edecek ama teknolojinin artması ve insanların daha çok bilgi sahibi olması ile profesyonel disipline sahip olanlar ayakta kalacaktır. Bunun dışında herhangi bir bilgisi ve etkinliği olmadan özel istihdam bürosu açan kimseler bu piyasada tutunamayacaklardır. Bizim çevremizde bizden ilham alarak açılan bu tip yapılanmalar var. Ama bunların önümüzdeki

yıllarda kaç faaliyet gösterir dersiniz bence çok düşük bir oranı. Çoğu kapanır. Çünkü piyasa şartları bunu gerektiriyor.”(Özel İstihdam Bürosu-10)

“Bu iş gelecekte de artacak şekilde devam edecek. Çünkü işgücü piyasasının hızlı değişen dinamikleri bu ihtiyaca yol açıyor. Bu ihtiyaç bitmedikçe bu sektör devam edecek. Ki günümüzün değişken ekonomileri buna her zaman gebe. Küreselleşmenin de etkisi ile işgücü piyasalarında meydana gelen esnek çalışma, rekabet koşullarına uyum sağlama, değişken koşullara uyum sağlama gibi faktörler işe aracılık konusunun devam edeceğini kanıtlar nitelikte.”(Özel İstihdam Bürosu-11)

“İstihdama aracılık dünyada hızla yaygınlaşıyor. Özellikle küreselleşme zaten böyle bir ihtiyacı doğurdu. Firmaların çalışan aramaya vakti yok. Çünkü bu süreç uzun sürebiliyor. Onlar açısından bu da özel istihdam bürolarının geleceğinin olacağını anlatıyor aslında.”(Özel İstihdam Bürosu-12)

“İşe aracılık online ve video ağırlıklı olarak gelecekte gerçekleştirilirdi”. (Özel İstihdam Bürosu-16)

“Bütünsel yaklaşıma doğru ilerleyeceğini, sanal ortamların daha verimli kullanılacağı bir gelecek olarak görüyoruz.”(Özel İstihdam Bürosu-17)

“Gelecekte bir çok sektörde hizmet yerine belirli sektörlerde uzmanlaşmak ön plana çıkacak. Sosyal medya ve dijital pazarlama, sektörel network ağı ve işveren markası yüksek olan firmalar daha verimli çalışmalar yapabilecek. Hız, esneklik, sürekli kendini yenileyen firmalarla bu işler yapılacak. İşveren markasını güçlendirmek için yapılan çalışmalar kritik öneme sahip olacaktır.”(Özel İstihdam Bürosu-13.)

Bunun yanında katılımcıların bir kısmı ise özel istihdam bürolarının geleceği konusunda umutsuz olduklarını ifade etmişlerdir. İnternetin ve teknolojinin gelişmesi bu işin sonunu getirdiğini artık daha farklı platformların etkin olacağı ve ekonomik sebeplerle iş imkanlarının kısıtlı olacağı görüşünü dile getirmişlerdir. Sektörün geleceği açısından bu görüşler önem teşkil etmektedir.

“Bu iş internete düştü bittik. Armut diye bir şey var ve bir türlü İŞKUR bunlara önlem alamadı. Bizde bunu anlamıyoruz. Özel istihdam bürosu dışından işçi tedarik eden firmalara şu kadar ceza kesilecek diyorlar toplantıda sordum ben bir senedir uyguluyoruz dedi. Ben de sordum kaç tanesine ceza kestiniz diye İŞKUR’daki yetkili de şikâyet üzerine bir firmaya ceza kestik dedi. Bir süre firma dolu açın bakın internete bir tanesine ceza kesilmiş! Bir de kaçakları yakalıyorlarmış ama bir ay ceza kesmeden faaliyet göstermesine müsaade ediyorlarmış. Özel istihdam bürosu lisansı almak için. İŞKUR hiçbir şey yapmıyor. Kaçak firmalar at koşturuyor. Bir çözüm bulunamıyor. Biz bu firmaları şikâyet ediyoruz. Bir şey yapılmıyor. Bu kaçak firmalar whatsapp gruplarında iş yapıyor. Aile komisyon vermeden işçi bulmaya çalışıyor. Bir yaptırım yok maalesef. Bir otoyola girersiniz mecburen bir mesafe gitmek zorundasınız iş yapma yapma! KDV ödeyecen muhtasar ödeyecen, biz işimizi doğru yapmaya çalışıyoruz işverende arıyor çok az paraya sigortasız eleman arıyor. Biz bunu karşılayamayız gerçekçi değil.”(Özel İstihdam Bürosu-1)

“Bu iş biter. Çünkü iş kalmadı krizden dolayı. Şuanda mesela 60 kişi işten çıkaracak çok büyük bir firmamız var. Asgari ücret yüksek. Beklenti yüksek. Hayat standartları yüksek piyasayı alt üst etti. Şuanda dört kişilik ailede 4 kişi maaş alsa yetmiyor. Yaşam standartları çok değişti. İş kalmadı. Bir de asgari ücretin de ne olduğunu bilmiyor insanlar neden elime 2300 tl geçmedi diye sorguluyor. Bu noktada bana şüpheyile bakıyor. Ama araştırırsa neyin ne olduğunu görecek.”(Özel İstihdam Bürosu-4)

“ Bu iş gelecekte bitebilir. Endüstri 4.0 ile birlikte insanın yerini robotlar alacak ileride. Bizlere de gerek kalmayacak belki de. Bunun yanında istihdam sorunu da var. Bursa’da daha çok İK departmanlarında sorumluluk olurdu. Çünkü biz yaptığımız işlerle o birimin işlerini kolaylaştırıyoruz bir bakıma. Bu açıdan sektör İK’ya kayardı.” (Özel İstihdam Bürosu-5)

4.7.5.Özel İstihdam Bürolarını Denetleyen İş Müfettişlerinin Görüşleri

Özel istihdam büroları ile ilgili iş müfettişlerinin görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar, denetimde karşılaşılan sorunlar ve yaptırımlardır.

Şekil 12.İş Müfettişleri ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu



4.7.5.1.Denetimde Karşılaşılan Sorunlar

Özel istihdam bürolarını denetlemekle yükümlü iş müfettişlerine araştırma kapsamında denetimlerle ilgili yaşadıkları sorunların neler olduğu sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar bu soruya, büroların yetki alanlarının dışına çıktığı, raporlamalar konusunda eksikliklerinin olduğu, izinsiz ve kayıt dışı faaliyetlerle karşılaşıldığı yanıtını vermişlerdir.

“Yetki alanı dışına çıkma. Özellikle geçici iş ilişkisi kurma yetkisi olmadığı halde, bu faaliyetleri gösteren bürolar mevcut. Bu durumla sıkça karşılaşıyoruz.” (İş Müfettişi-1)

“İnternet üzerinden olanların önemli kısmı izinsiz, adres doğrulanamıyor. Bununla ilgili bir mevzuat değişikliği lazım. Genel olarak söylenenle sunulan hizmet farklı. Raporlamalar sağlıklı ve doğru verilere dayanmıyor.” (İş Müfettişi-2)

“Kayıt dışının tespiti zor, hele internet üzerinde açılanların takibi ayrı bir mesai ve bilgilendirme gerektiriyor. Çift taraflı istismara açık durumlar yaşanıyor.” (İş Müfettişi-3)

“Ruhsatsız çalışanlar öncelikle sıkıntı. Hele internet ortamını taradığımızda önemli kısmının kaydı yok. Peşine düşseniz, kapatıyor ve başla bir isimle faaliyete başlıyor. En düzgün görülende dahi kayıtlar eksik.” (İş Müfettişi-4)

“Bazı faaliyetlerin raporlanması eksik yapılıyor. Biz gerekli uyarıları yapıyoruz. (İş Müfettişi-5)

“Kayıt dışılık, hak istismarı, kural-kanun tanımazlık, yaptığı işle ilgili bilgi-bilinç yoksunluğu, mevcut işi doğru düzgün yapamazken karlı olduğunu duyduğu her sahaya aşırma, iç denetim ve otokontrol eksikliği.” (İş Müfettişi-6)

Araştırma kapsamında iş müfettişlerine “Özel istihdam bürolarının denetiminde yasalardan kaynaklı sıkıntılar yaşadınız mı? Ne gibi?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar bu konuda yasalarda belirtilen sınırların esnek olduğunu, uygulamada yasalarda olmayan durumlarla

karşılaştıklarını, yasaların daha iyi uygulanabilmesi için bu kurumların hukuki olarak daha sağlam zemine oturtulması gerektiğini belirtmişlerdir.

“Sınırlar ve kurallar esnek.” (İş Müfettişi-1)

“Her durumun kendine özgü problemleri olabiliyor, bazen uygulamada kendi aramızda dahi farklılaşabiliyoruz.” (İş Müfettişi-2)

“Elbette, bu tip durumlarda inisiyatif alıp kendimize bir çıkar yol bulmaya çalışıyoruz.” (İş Müfettişi-3)

“Her oluş/olgu yasayla çözülüyor. İdarenin yanında maslahatta lazım. Yasa hazırlamada öncelik bu kurumları sağlıklı/sağlam zemine oturtmak olmalı. Sonraki mesele daha verimli hale nasıl getirilebilir. Yasaları ceza aracı olarak kullanmak istenen neticeyi vermiyor.” (İş Müfettişi-4)

“Muhakkak yasaların cevap veremediği durumlarda oluyor Daha önceki kararları göz önünde bulundurarak sorun çözülebilir.” (İş Müfettişi-5)

İş Müfettişi-6 ise yasalarla ilgili görüşünü açıkça ifade etmek yerine bu konuda üniversitelere sorumluluk yükleyerek çözülmesi gereken sorunlar olduğunu dolaylı olarak dile getirmiştir.

“Bize gelen her dosya özel ve gizlidir. Bırak açıktan söylemeyi çağrıştıracak söylemde bulunmak iş etiği açısından yanlış olur. Bu hususta üniversiteleri büyük vazife bekliyor. Tarafların bilgi görgü sahiplerinin katılacağı ve serbestçe fikrini dillendireceği platformlar oluşturulmalı, paneller vs. yapılmalı.” (İş Müfettişi-6)

4.7.5.2. Yaptırımlar

Özel istihdam bürolarını denetleyen iş müfettişlerine “Sizce özel istihdam bürolarına uygulanan yaptırımlar yeterli mi? Bu yaptırımları ağır buluyor musunuz? Neden?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar yaptırımların yeterli olmadığını, tekrardan düzenlenmesi gerektiğini, büroların mevzuattaki boşluktan yararlandıklarını ve bu konuda toplumsal bilinç oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir

“Yeterli olmadığını daha etkili yaptırımlar uygulanması gerektiğini düşünüyorum.” (İş Müfettişi-5)

“Yetersiz ve caydırıcılığı yok. Bu nedenle tekrardan düzenlenmesi gerekiyor.” (İş Müfettişi-1)

“Eğer bu konuda bir sivil bir iç denetim oluşturmadıkça - baro, oda gibi-yaptırımların sonu gelmez. Toplumsal/ bireysel bilinç oluşturulmadan cezayla yol alınmıyor.” (İş Müfettişi-6)

“Yaptırım ve cezayla doğru ve sağlıklı bir yapı elde etmek her sahada zor. Yürürlükteki mevzuatın açıklarını bulup oraya sığmıyorlar. Öncelikle bireysel ve toplumsal bilinç sağlanmalı.” (İş Müfettişi-2)

4.7.6. Akademisyenlerin Özel İstihdam Büroları Hakkındaki Görüşleri

Akademisyenlerin özel istihdam büroları hakkındaki görüşleri gerçekleştirilen alanyazın çalışması, derinlemesine görüşmelerin ayrıntılı analizi, katılımcı gözlem ve doküman inceleme sonucunda kategorilere ayrılmıştır. Bunlar, ÖİB’lerin gerekliliği, ÖİB’lerin geçici iş ilişkisi faaliyetleri, ÖİB’lerin yeterliliği, ÖİB’lere ilişkin sorunlar, ÖİB’lerin geleceğidir.

Şekil 13. Akademisyenler ile Yapılan Görüşmelerin Kelime Bulutu



4.7.6.1.Özel İstihdam Bürolarının Gerekliliği

Araştırma kapsamında özel istihdam büroları ile ilgili akademik çalışmaları olan bilim insanlarına “Özel istihdam büroları Türkiye’deki işgücü piyasası dinamikleri göz önüne alındığında vazgeçilmez kurumlar mıdır? Neden?” sorusu sorulmuştur. Akademisyen-2 ve akademisyen-3 özel istihdam bürolarının işgücü piyasaları için vazgeçilmez kurumlar olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca akademisyen-2 özel istihdam bürolarını ILO’nun 181 sayılı sözleşmesine göre kâr amacı güden ve kâr amacı gütmeyen bürolar olarak sınıflandırdığımızda kâr amacı güden büroların kesinlikle vazgeçilmez olmadığını ancak kâr amacı gütmeyen büroların ise yasalarla düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

“Kesinlikle vazgeçilmez değil. Kâr amacı güttükleri için. ILO 181’e göre biz bakın imzalamadık onu o başka da kâr amacı güden ve gütmeyen diye bir ayrım var uluslararası çalışma örgütü nezdinde ama Türkiye’de böyle bir ayrım yok. Kâr amacı gütsün gütmesin işe aracılık faaliyeti yapanların özel istihdam bürosu ruhsatı alması gerektiğinden bahsediyor yönetmelik. Dolayısıyla ben sana cevabımı ikiye ayırıp vereceğim kâr amacı güden özel istihdam büroları kesinlikle vazgeçilmez değildir. Kâr amacı gütmeyenler ise yasal olarak düzenlenmek zorundadır.” (Akademisyen-2)

“Hiçbir kişi ya da kurum elbet vazgeçilmez değildir. Bireyin/toplumun bir sorununu çözdüğü, işini kolaylaştırdığı sürece ihtiyaç duyulur. Bunun gerekliliği tam anlatılamaz işçi/işveren arası geleneksel işleyiş (Ahbap/çavuş ilişkisi) muhafaza edildiği sürece gerekliliği hususunda hiçbir tarafı ikna edemeyiz.” (Akademisyen-3)

Akademisyen-1 ise özel istihdam bürolarının işgücü piyasası için vazgeçilmez kurumlar olduğunu ve işe aracılık faaliyetlerinin yalnızca kamu istihdam kurumunun tekeline bırakılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında İŞKUR'un kamu kurumu olmasından kaynaklı birçok görevinin olduğuna ve İŞKUR'un bu görevleri yerine getirebilecek personel sayısının olmadığına vurgu yapmıştır.

“Elbette vazgeçilmez açık konuşmak gerekirse. Yani bu işi devletin tekeline bırakmak doğru değil. Türkiye İş Kurumu’nun tekeline bırakmak doğru değil. Çünkü Türkiye İş Kurumunun da faaliyetleri belli, sınırlılıkları belli pek çok sıkıntısı var hangi birini konuşalım. İŞKUR’un personel sıkıntısı da var. Ve çalışma hayatı ile ilgili konularda hep İŞKUR ön plana atılıyor.

İŞKUR'un yeterli personeli var mı? Yeterli kaynağı var mı? Bunlar pek düşünülüyor. İŞKUR bu konulardan yakınmakta. Şimdi gerçekten stratejik planlar hazırlanırken de Ankara'da bakanlıkta, bir görev çıktığında genelde bu görevi İŞKUR yapsın deniliyor. İŞKUR yetkilileri de bizim kapasitemiz belli bu görevlerin tamamını nasıl yapabiliriz diyorlar. Dolayısıyla İŞKUR'un iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetleri ile yetkili resmi kurum olması tamam doğru zaten kamu kurumlarının istihdam kurumları kurması uluslararası standartlar açısından da son derece önemli. Zaten ILO'nun bununla ilgili bir sürü sözleşmesi var. Ulusal anayasalara da baktığımızda iş ve işçi bulmak devletin görevidir aslında. Aynı zamanda bu sosyal devlet olmanın da gereğidir. İŞKUR temel yetkili kurumdur ancak İŞKUR'u bende ayrı bir yere koyuyorum. Ama özel istihdam bürolarının mutlaka piyasa içerisinde yer alması gerekir.” (Akademisyen-1)

4.7.6.2.Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri

Araştırma kapsamında akademisyenlere, “2016 yılında özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ile sizce sektörde ne gibi değişiklikler oldu? Bu durum işgücü piyasalarını nasıl etkiledi?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu soruya geçici iş ilişkisi ile ilgili yapılan düzenlemelerin işçi hakları açısından sorunlar teşkil ettiğini, insanların mecbur kaldıkları için bu şekilde istihdam edildiğini, geçici iş ilişkisi ile istihdam edilenlerin daha düşük ücret aldıklarını, sendikal haklardan yararlanamadıklarını, toplu sözleşme sistemine giremediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca akademisyen-2 geçici iş ilişkisi yetkisinin ödünç emek bürolarına verilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

“Geçici iş ilişkisi ile ilgili yasal düzenlemeler yapıldı aslında. Sözde baktığımızda işçiye güvence de getirildi. Yasaya baktığımızda her şey var aslında ama uygulamada olmadıktan sonra yasada olmasının bir anlamı yok ki. Türkiye’de zaten İş kanunu olmasına rağmen bir sürü hak ihlali var. Yani işgücü piyasalarımızda aslında yasalarımıza baktığımızda hiçbir sorun yok. Mükemmel kâğıt üzerinde her şey mükemmel görünüyor. Dünya standartlarında yasalarımız var işgücü piyasaları ile ilgili ama uygulamaya gelindiğinde bizim sıkıntılarımız var. Uygulama ile ilgili hep söylediğimiz denetim eksikliği söz konusu. Geçici çalışma işçinin kendi tercihi olmalı. Avrupa işgücü piyasalarına baktığımızda durum böyle. Orada geçici çalışma, esnek çalışma, kısmi süreli çalışma insanların kendi tercihi. Ama Türkiye’de insanlar geçici çalışmak istemiyor. Geçici çalışmaya mecbur kaldıkları için bu yolu seçiyorlar. İşsizlikten tam zamanlı bir iş bulamadıklarından bu yolu seçiyorlar. İnsanlar geçici çalışmaya hevesli değil Türkiye’de. Mecbur kaldıkları için geçici çalışıyorlar. Burada kültürel yapı çok önemli. Avrupa’da örneğin Hollanda’da esnek istihdam neden tercih ediyorlar? Kendi tercihi. Zaten iyi de para kazanıyor esnek çalışmasına rağmen. Türkiye’de böyle bir ortam yok. Ücretler düşük Türkiye’de zaten. Kimse esnek çalışmak istemiyor bu nedenle. Çünkü daha da düşük ücret alacak.” (Akademisyen-1)

Şimdi İtalya’da ilk başta öyleydi sonra değiştirdiler ama, geçici iş ilişkisi ödünç iş ilişkisinin özü itibarı ile daha fazla korunması gerektiğini düşündüğüm için bunların özel istihdam bürolarının yapacağı bir faaliyet olarak değil de bunların ödünç emek büroları diye ayrı bir büro olması gerektiğini söylemiştim. Yani özel istihdam bürolarının faaliyetlerinden ayrılması gerekiyor ödünç iş ilişkisinin. Ayrı bir faaliyet ve büro altında çalışmaları gerekiyor. Ödünç iş ilişkisinin yasalaşması özel istihdam bürolarının yasal faaliyetlerini ve cirolarını arttırdı. Yani onlara ekstra bir yük, ekstra bir rekabet oluşturmadı. Zaten kendileri istiyorlardı bunun yasalaşmasını. Onlar da yasal olarak kazançlarını beyan edebilir hale geldiler. İşçi hakları açısından işçiler zaten emek sömürüye açık özellikle mavi yakalı daha da sömürüye açık hale geldiler. İşçilerin sendikal haklar konusunda sıkıntıları ortaya çıktı. Türkiye’de toplu sözleşme sistemi toplu pazarlık mesela İtalya’ya göre o kadar düşük ki seviye yani kapsamı. İşçiler sendikalaşamıyorlar. İtalya’da ayrı bir birim oluşturuldu ve atipik çalışanlar sendikal haklardan yararlanabiliyorlar. Türkiye’de böyle bir durum söz konusu değil. Ayrıca orada konfederasyon düzeyinde toplu pazarlık olduğu için bir şekilde kaçırıldılar ise katılmayı, toplu pazarlığa dahil olabiliyorlar. Türkiye’deki sendikacılık geleneğinden dolayı ya da toplu pazarlık düzeyinden dolayı geçici işçiler daha da mağdur. Bu da olumsuz bir durum çalışan hakları açısından. İşçilere bu hakların tanınması lazım. Avrupa’da ödünç iş ilişkisinin beyaz yakalıları uygulanacağı belirtiliyor. Bizim yasamızda da var ama dikkatli okumak gerekiyor. Bizim yasamızda da örnek verilen kişiler hepsi beyaz yakalı. Ancak uygulamada geçici iş ilişkisi ile

daha çok mavi yakalıların işe yerleştirildiğini görüyoruz. Çünkü taşeron işçisi olmak bile daha iyi. İşçi açısından dolayısıyla ödünç iş ilişkisi ile başka bir işverene işçiyi göndermek taşeronun sorumluluğunu azaltıyor. Bu nedenle taşeron yerine ödünç işçi kullanılıyor. Yasal sorumluluklardan kaçınmak için. Yani taşeron işçi yerine ödünç işçi kullanmak işverenin işine geliyor. Ödünç iş ilişkisi özüne uygun kullanılmıyor. Örneğin doğum izni sırasında çalışanın yerine geçici bir çalışan istihdam edilebilir. İzinden sonra nasıl iş bulurum derdi olmayacak. Ancak uygulamada bu şekilde olmuyor. İyi niyetle kullanılmıyor bu toplum olarak bizim çalışma ahlakımızdan kaynaklı (Akademisyen-2)

“Geçici iş ilişkisi yetkisi ile sektörde birtakım değişiklikler oldu. Kanuni pek çok boşluktan söz edilebilir ki bazıları tartışılmakta. Örneğin, iş güvencesi konusundaki tartışmalar söz konusu. Mevzuattaki boşluk düzenlenmeli, haklar konusunda ise uluslararası normlar dikkate alınmalı. Karşılıklı hakları koruyacağı konusunda bir güven krizi söz konusu evvela bu aşılmalı.” (Akademisyen-3)

4.7.6.3. Özel İstihdam Bürolarının Yeterliliği

Akademisyenlere “İşe aracılık faaliyetleri kapsamında değerlendirildiğinde, Türkiye’de özel istihdam bürolarının faaliyetleri yeterli düzeyde mi? Neden?” sorusu sorulmuştur. Akademisyenler özel istihdam bürolarının işe yerleştirme faaliyetlerini yetersiz bulmuşlar, büroların daha çok danışmanlık faaliyetlerinde yeterli olduklarını ve beyin avcılığı(headhunter) konusunda başarılı olduklarını ifade etmişlerdir.

“Danışmanlık faaliyetleri açısından gerçekten çok yeterli buluyorum. Özel sektörün personel ihtiyacını çok profesyonel şekilde karşılıyorlar. Ama iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine baktığımızda yani istatistikler ortada İŞKUR’un istatistikleri ile karşılaştığımızda İŞKUR’un çok daha başarılı olduğunu görüyoruz. Özel istihdam bürolarının işe yerleştirme istatistikleri çok düşük. Özellikle İŞKUR’dan veri toplama konusunda sıkıntılar var. İŞKUR’un verileri kendi web sitesinde şeffaf olarak vermesi gerekli ancak İŞKUR bu istatistikleri güncel olarak sunmuyor. İŞKUR’un da bu anlamda verileri araştırmacılara sağlaması gerekli. İşgücü piyasasının analizi, özel istihdam bürolarının faaliyetleri açısından bu veriler önem teşkil etmekte çünkü.” (Akademisyen-1)

“Şimdi bizim özel istihdam bürolarına sorduğumuz bir husus şuydu. Soruyu tam hatırlamıyorum da verdiği cevap “Bizim işsizlik rakamlarını azaltmak gibi bir hedefimiz yok” dediler. Şimdi özel istihdam bürolarını düzenlenme gerekçesi neydi İŞKUR’un uzanamadığı yetersiz kaldığı birtakım yerlerde ÖİB’lere ihtiyaç vardır. Beyin avcılığı için bir şey demiyorum o ayrı bir beceri ve network gerektirir beyin avcılığı avcılığını (headhunter) dışarda tutuyorum o gerekli çünkü beyin avcılığı Türkiye’de gerekli onu kamu falan yapamaz onu spesifik özel insanların yapabileceği bir iş çünkü sen bir şirketin yöneticisini başka bir şirketin yöneticisi olması için ikna ediyorsun hali hazırda çalışırken. Bütün uluslararası özel istihdam büroları bunu yapıyor portföylerinde var yani hatta internet sitelerine bakarsan yasal olmayan pek çok şeyi oraya başka isimlerde yazmışlar ben personel kiralama yapıldığı işi de yapıldığını inanıyorum. Beyin avcılığı yapıyorlar beyin avcılığı için gerekli o ayrı çünkü yani. Salt mutlak rakam benim bir işime yaramaz mevcut işsizlik ve işe yerleştirdiği işsizlere bakarak. Belki Amerika’nın toplam zaten 15 milyon işsizi var ÖİB’ler işe yerleştirmiş o zaman onlar başarılı. Mutlak değer kabul etmiyorum bu sorunun cevabını böyle veremem işsizlik benim için ÖİB’nin faaliyetlerinin yeterli olduğunu yada başarılı olduklarını söylemek için benim topyekûn işsizlik rakamlarında bir azalma sağlamış olmaları gerekiyor. İstihdamdakileri oradan alıp oraya koyuyorlarsa ben ÖİB’lerin faaliyetlerine yeterlidir ve iyidir diyemem.” (Akademisyen-2)

“İş gücü kapasitesiyle orantılandığında yetersizin de ötesinde olduğu görülür. Bu kurumun gerektiği gibi tanıtımını yapılamaması birinci etken. Bir de devlet desteği olan resmi bir kurum karşısında gereken pozisyonu sağlayamamıştır.” (Akademisyen-3)

4.7.6.4. Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunlar

Akademisyenlere araştırma kapsamında özel istihdam bürolarına ilişkin sorunlar nelerdir sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu konuda sektörde kayıt dışı firmaların çok olduğunu,

büroların istihdam hizmetinden çok kâr amacı güttüklerini, mevzuattan kaynaklanan sıkıntıların olduğunu, denetimlerin yetersiz olduğunu, büroların kamuoyu tarafından tanınmadığını ifade etmişlerdir.

“Ben nerden bileyim hangi soruna sahipler? ÖİB neyin sorun olduğunu düşünüyorlar ki? Teminat bedeli bence düşük tabi her önüne gelenin özel istihdam bürosunun olmaması lazım. Kâr amacı güden ve gütmeyen ayrımı yok Türkiye’de. Kâr amacı gütmeyenler için tabi ki de bu teminat çok yüksek ve gereksiz. Ama senin amacın bu adamı işe yerleştirmekten bir menfaat elde etmekse ve bu menfaatte senin bütün Türkiye’deki faaliyetlerini finanse edecek kadar yüksek olmak zorundaysa sen o teminatı ödeyeceksin bak kâr amacı güdüyorsan. Kâr amacı gütmeyenlerden teminat istenmesini saçma buluyorum. Kâr amacı güdenlerden istenmesini haklı buluyorum. Teminat bedelini düşük tutsan da Türk insanının çalışma ahlakı o kadar sıfırın altındaki kimse ÖİB ruhsatı için başvurmayacak kayıt dışı yaptığı şekilde devam edecek. Dolayısıyla teminat dediğim gibi o rakamı ben sana yorumlayamam ben akademisyenim piyasada ne oluyor bilmiyorum yani o rakam neden yüksek geliyor onu da bilmiyorum. İnternette tonla işe aracılık firması var. Şey yapıyorlar ilan etmişler bak bu geçici iş ilişkisi yasalasmadan önce dönemsel eleman temin ediyoruz ve bakıyorsun içeriğine geçici iş ilişkisini anlatıyor. Ve bunlar saklıda yapmıyorlar internette açık alenen. Çalışma Bakanlığı sanal bir ekip kurup internetteki bu firmaların peşine düşmeli. Denetimi yerinde yapmalarına gerek yok ki internetten tespit yapacaklar bilişim suçlarına dava açacaklar bir kere ilk önce bilişim suçlarından gidecekler çünkü adam diyebilir ki internette öyle ama ben gerçekte yapmıyorum diyebilir önce bilişim suçlarından yürüyecekler. Yolu var bunun ama çözmek istersen. Biliyorlar ÖİB 300 taneyse 600 tanede kaçak var. Ama bu çalışma bakanlığı ve İŞKUR’un görevi yasa koyucunun da değil bunun yasa koyucu ile de alakası yok. Denetlemesi gereken birimler denetlemiyor, kötü denetliyor, eksik denetliyor, ayan beyan internet sitesindeki elektronik ÖİB’leri ayan beyan ortada olmasına rağmen bunlarda mavi yakalı daha çok bunlarda herhangi bir denetleme, ceza, kapatma vesaire yok diye düşünüyorum.” (Akademisyen-2)

“Türkiye’de özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi imkânı tanındığı için artık özel istihdam bürolarının faaliyetlerinde yasal olarak problem gözüküyor. Eskiden pek çok hukuki bir eksiklik vardı. Artık tamamlanmış oldu. Fakat dünyadaki uygulamalarının aksine Türkiye’de farklı bir durum söz konusu. Dünya’da özel istihdam büroları eğitim düzeyi yüksek kişileri vasıflı mesleklerle yönlendirirken, literatürde de böyle iken uygulamaya baktığımızda Türkiye’de durumun hiç böyle olmadığını görüyoruz. Bu ilginç bir şey. Genelde mavi yakalı diye tabir edilen kesimin işe yerleştirildiğini görüyoruz. Geçici iş ilişkisinde özellikle çocuk bakıcılığı, yaşlı bakıcılığı, temizlik elemanları için işe aracılık faaliyetleri yürütüldüğünü biliyoruz. Aksine biz Sakarya’daki istatistikleri incelediğimizde, Sakarya’daki özel istihdam bürolarının da aynı olduğunu gördük. Özel istihdam büroları daha çok mavi yakalıya yönelik faaliyetleri ile ön plana çıkıyor. Bu durumda literatürün tersine bir durum teşkil ediyor. Hatta İŞKUR’un daha fazla beyaz yakalıyı işe yerleştirdiğini gözlemledik. Bunun sebepleri neler bunun sebepleri ile bizim görüşmelerimizde de çok enteresan sonuçlar çıktı. Devletin özel istihdam bürolarına destek olmadığı ile ilgili söylemlerle karşılaştık. Şimdi ne tarz bir destek bekliyorsunuz? Hukuki açıdan hiçbir problem yok. Zaten geçici istihdam bürolarına ilişkin son derece endişeler bulunmaktaydı. Geçici istihdam büroları ile ilgili hukuki altyapıda hazırlandı. Zaten geçici istihdam bürosu gibi faaliyet gösteren pek çok firma da vardı. Yasa dışı da olsa denetlenmediği için bu faaliyeti yerine getiriyorlardı. Özellikle bu özel güvenlik görevlileri ile ilgili bürolar mantar gibi türemişlerdi o yıllarda. Özel güvenlik görevlilerine eğitim veren, onları yetiştiren ve iş bulanlar vardı. Bunların statüsü neydi özel istihdam bürosu aslında. Ama baktığımızda yasal zeminden uzak faaliyet gösteriyorlardı. Şimdi Türkiye’de özel istihdam bürolarının gelişmesi için ne yapılabilir? Özel istihdam büroları benim gözlemlediğim işe yerleştirme faaliyetlerinden öte danışmanlık özellikle insan kaynakları danışmanlığı alanında da ciddi şekilde faaliyet gösteriyorlar. İK danışmanlığı alanında benim gözlemlediğim uzun yıllardır, iş ve işçi bulma faaliyetlerinden öte İK faaliyetleri alanındaki danışmanlık hizmetlerine asıl yoğunlaşıyorlar. Sanıyorum ondan daha fazla gelir elde ediyorlar. O yüzden böyle bir tercihte bulunuyorlar. Sebeplerden birisi bu.” (Akademisyen-1)

“Türkiye’de özel istihdam büroları ile ilgili pek çok sorun söz konusu. İşçi hakları açısından sıkıntılar var, denetimlerden kaynaklı sıkıntılar var, mevzuatta boşluk söz konusu. Özellikle bu sorunlara çözüm getirilmeli. Üniversitelerde bu konuyu ele alacak bölüm/enstitü oluşması

gerekir. Çünkü yeni mezunlarımız iş bulma gibi bir sıkıntısı söz konusu. Bunun içinde bu kurumların gerekliliğine önce akademisyenler ikna edilmeli. Bizim çevremizde pek çok kişi dahi bu oluşumdan habersiz. Anlatıldığında da fazlaca önemsemiyor. Özellikle yazılı/görsel medya iyi değerlendirilip; etkin bir tanıtımla bunların gerekliliği hususunda toplum ikna edilmeli.” (Akademisyen-3)

4.7.6.5. Özel İstihdam Bürolarının Geleceği

Araştırma kapsamında akademisyenlere özel istihdam bürolarının geleceği hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Akademisyen-1 ve akademisyen-2 özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin devam edeceğini ifade etmişlerdir. Akademisyen-1 gelecekte özel istihdam bürolarının işe yerleştirme faaliyetlerinden çok danışmanlık ve insan kaynakları hizmetlerine yöneleceğini vurgulamıştır.

“Özel istihdam büroları artarak devam edecektir. Faaliyet alanlarını genişletir. Özellikle işe yerleştirmeden çok gösterdikleri İK faaliyetleri ve danışmanlık hizmetleri faaliyetlerine devam edeceklerdir”. (Akademisyen-1)

“Edecek tabi ki de “Money talks” tabi ki özel istihdam büroları faaliyetlerine devam edecek eğer işe aracılık ve yaptıkları diğer faaliyetlerden teminata rağmen para kazanıyorlarsa dolayısıyla gelecekte de de var olabileceklerdir. Onların ağlamasının sebebi daha çok para kazanabilecekken kazanamıyorlar. (Akademisyen-2)

Akademisyen-3 ise gelecekte özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin geleceği için uygun bir yol haritası çizilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

“Geleceği öngörmek şöyle dursun eksisiyle, artısıyla tarihi süreç göz önüne alındığında çok gerideyiz. Pek çok girişim de olduğu gibi batı örneklerinden genel bir çerçeve çizilip göç yolda düzülür mantığıyla yola çıkıldı. Sağlıklı ve doğru bir yol haritası hazırlanmadığı sürece toplum nazarında beklenen temayülü görmesi zor. Ama sonuç olarak şartlar, olaylar bizi bu kurumu işletmemiz gerektiği sonucuna istesek de istemesek de sürüklemekte.” (Akademisyen-3)

4.7.7. Genel Değerlendirme

Özel istihdam bürolarının istihdama aracılık süreci birçok aktörü içinde barındıran bir süreçtir. Çalışmada bu süreçte etkili olan özel istihdam büroları, özel istihdam büroları aracılığı ile işçi temin eden işverenler ve insan kaynakları uzmanları, özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen bireyler, özel istihdam bürosu ile ilgili İŞKUR çalışanları, özel istihdam bürolarını denetleyen iş müfettişleri ve akademisyenler ile araştırma kapsamında görüşülmüştür. Bu görüşmeler sonucunda altı tarafın da özel istihdam büroları ve faaliyetleri hakkındaki görüşleri analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda elde edilen bilgiler şu şekildedir:

Özel istihdam büroları ile İŞKUR ilişkisi konusunda yapılan değerlendirmede, bu ilişkinin özel istihdam bürolarının kuruluş aşamasında başladığı gözlemlenmiştir. İŞKUR çalışanları bu büroların kuruluş aşamasında denetime gitmekte ve izin için gerekli koşulları sağlayıp sağlamadıklarını incelemektedirler. Gerekli koşullardan bir tanesi kuruluş aşamasında bu bürolardan istenen teminat tutarıdır. Teminat bedeli özel istihdam bürolarının finansal yeteneklerini ve faaliyetlerini değerlendirmek için önemli bir kriterdir. Bu bedel büronun sağlam finansal yeteneklerinin garantisi şeklinde görülebilir. Dünyada kimi ülkelerde teminat bedeli (depozito) şeklinde uygulanmaktayken kimi ülkelerde ise asgari kuruluş sermayesi şeklinde uygulanmaktadır. Teminat bedeli mevzuat hükümlerine uyulması için koruma görevi görmektedir ve çalışanın zor durumda kaldığı zamanda mahkeme tarafından tazminat ödenmesi için kullanılabilmektedir. Uygulamada bu bedel

ülkeden ülkeye değişiklikler göstermektedir. Bazı ülkelerde bu bedel özel istihdam bürosunun işe yerleştirdiği çalışan sayısı üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durum küçük ölçekli kuruluşların faaliyet göstermesine olanak tanımakta ancak çalışan sayısının öngörülemediği durumlarda sorunlar oluşturmaktadır. Daha yaygın olarak kullanılan sistem ise asgari ücretin katları şeklinde bu teminat bedelinin alınmasıdır. Türkiye’de teminat bedeli başvuru tarihindeki brüt asgari ücretin yirmi katıdır. 2020 yılı itibarıyla bu bedel 58.860 TL’dir. Geçici iş ilişkisi için ise asgari ücretin 200 katı yani 2020 yılı itibarıyla bu bedel 588.600 TL’dir. Yapılan araştırmada özel istihdam büroları özellikle teminat bedeli konusunda sıkıntılar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Teminat bedelinin çok yüksek olduğunu ifade eden özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olmayan özel istihdam bürolarıdır. Bu teminatın geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olan bürolardan alınması gerektiğini ifade ederlerken yalnızca işe aracılık eden özel istihdam bürolarından bu bedelin ne amaçla alındığını anlayamadıklarını dile getirmişlerdir. Dünya’da teminat bedeli konusunda gerçekleştirilen uygulamalar değerlendirildiğinde, örneğin, Kanada’da bu bedel asgari ücretin 80 katına tekabül etmektedir ve büro 1-2 yıl arasında kuralları ihlal etmezse 60 kat asgari ücret, 2-3 yıl ihlal etmezse 40 kat asgari ücret, 3 yıldan daha fazla kurallara uygun faaliyet gösterirse bu tutar asgari ücretin 20 katına kadar kademeli olarak düşmektedir (2018’de asgari ücret aylık 2848 dolardır) (ILO,2007:29). Böylece kanun koyucu mevzuata uygun faaliyet göstermeyi de teşvik etmektedir. Amerika Arizona eyaletinde ise özel istihdam büroları başvurularında başvuru koşullarının sağlanmasının yanında girişimci en az 1000 dolar olmak kaydıyla 5000 dolara kadar teminat ücreti istenmektedir. Bunun yanında teminat bedeli Birleşik Krallık, Danimarka ve Polonya gibi ülkelerde istenmemektedir. Almanya ve İtalya bu bedeli kuruluş aşamasında özel istihdam bürolarından istemektedir (https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014265.pdf). Almanya da teminat bedeli geçici iş ilişkisi yetkisine sahip olmayan özel istihdam bürolarından istenmezken geçici iş ilişkisi yetkisine sahip özel istihdam bürolarından istenmektedir. Lisans bedeli 2020 yılı itibarıyla 1000 Euro’dur ve bir yıl geçerlidir, talep üzerine uzatılabilir. İtalya’da özel istihdam büroları için kuruluştan itibaren sermaye miktarı özel istihdam bürosunun türüne göre farklılık göstermektedir. Genel olarak geçici iş ilişkisi ile yetkili bürolar için bu tutar 600.000 Euro iken, uzman ajanslar için bu rakam 300.000 Euro’yu bulmaktadır. Ayrıca İtalya’da özel istihdam büroları kurulduktan sonra ilk iki yıl boyunca sosyal güvenlik ödemeleri ve çalışanların kredileri için 200.000-350.000 Euro arasında bir tutarda teminat bedeli ödemek zorundadırlar. Bunun yanında üçüncü yıldan itibaren banka veya sigorta teminatı gerekmektedir (Eichorst vd.,2013:68).

Özel istihdam bürolarının en çok yakındığı konuların başında Türkiye’de bu sektörde kayıt dışılığın çok olmasıdır. Özellikle merdiven altı olarak tabir edilen yerlerde herhangi bir lisansa ve herhangi bir niteliğe sahip olmadan bu işin yapıyor olması özel istihdam bürolarını olumsuz etkilemektedir. Sektörde kayıt dışılığın çok fazla olduğunu İŞKUR çalışanları da onaylamaktadır. İş müfettişleri ve akademisyenler ile yapılan görüşmelerde de bu sektörde kayıt dışı faaliyetlerin çok olduğu yönünde ifadeler yer almaktadır. İŞKUR çalışanları şikâyet üzerine denetimlere gidildiğini ve bu tip bürolara gerekli yaptırımlar uygulandığından bahsetmiştir. Ancak özel istihdam büroları ile yapılan görüşmelerde sektörde halen birçok lisanssız büronun faaliyet gösterdiği ifade edilmiştir. Büroların kayıt

dışı bürolar hakkındaki düşünceleri bu yapılanmalara karşı İŞKUR'un denetimlerinin (Bakanlık iş müfettişlerince yapılan) az olduğu ve yaptırımların yeterli olmadığı şeklindedir. Bu nedenle kayıt dışılığın önlenemediğinden yakınmaktadırlar. Özel istihdam büroları özellikle internette birçok web sitesinin yetki belgesi olmadan istihdama aracılık faaliyeti gösterdiğinden bahsetmişlerdir. Özel istihdam büroları ile ilgili yönetmelikte ve kanunlarda olan boşluklardan yararlanarak faaliyet gösteren bu bürolar, özel istihdam büroları faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir. Dünyadaki uygulamalara baktığımızda bazı ülkelerde özel istihdam bürolarının tanıtımlarının, ilanlarının ve faaliyetlerinin lisans numarası ile yapması gerekmektedir. Bu lisans numarasının olmadığı ilanlar, tanıtımlar yasaklanmaktadır. Bu uygulama ile kayıt dışılığın önüne de geçmek istenmektedir (ILO, 2007: 34).

Özel istihdam bürolarının İŞKUR'un faaliyetlerinin tamamlayıcı rolü hakkında İŞKUR çalışanları özel istihdam bürolarının istihdam artırarak tamamlayıcılık rolünü oynadıklarını belirtmişlerdir. Ancak gerek İŞKUR çalışanları gerekse özel istihdam büroları yöneticilerinin görüşleri bu büroların İŞKUR ile iş birliği yaptığı alanların kısıtlı olduğu yönündedir. Özel istihdam Büroları Genelgesi madde 7.6.'ya göre, "*Özel istihdam büroları İŞKUR tarafından verilen aktif işgücü hizmetleri kapsamında iş birliği yapabilirler veya İŞKUR bu bürolardan hizmet alımı yapabilirler.*" ifadesi yer almasına rağmen uygulamada iş birliği birkaç istisna dışında gerçekleşmemektedir. Bu durum özellikle özel istihdam büroları tarafından eleştirilmektedir. Özel istihdam büroları İŞKUR ile daha çok ortak çalışma alanlarının olması gerektiğini ifade etmektedirler. İŞKUR'un istihdam hizmetlerinde hem aktör hem de işe yerleştirme faaliyetlerinin düzenlenmesi bakımından oyun kurucu durumunda olması sektörel gelişmeyi olumsuz etkilemektedir. İŞKUR'un işgücü piyasası içerisindeki rolünün netleştirilmesi işe aracılık faaliyetlerin gelişmesini sağlayacaktır. Dünya'da birçok ülkede kamu istihdam kuruluşları ile özel istihdam büroları iş birliği içerisinde. Örneğin Belçika'da geçici iş ajansları ihaleler yoluyla kamu istihdam kuruluşları ile (bölgesel düzeyde) iş birliği yapmaktadır. Bu ihaleler temel olarak uzun süreli işsiz, daha genç veya daha yaşlı iş arayanlar gibi belirli gruplara eğitim veya rehberlik sağlamakla ilgilidir. Bu şekilde, kamu istihdam kuruluşları ana faaliyet alanlarına yönelik daha etkin çalışabilirler (Heindricx,2018:17). İtalya'da devlet özel ve kamu istihdam kurumlarının iş birliğini desteklemektedir. "Ulusal sürekli iş değişimi" sistemi sayesinde özel ve kamu istihdam kurumları, işçiler ve şirketler tarafından açık ve şeffaf bir biçimde sağlanan emek talebi ve emek arzı hakkındaki bilgilere ulaşabilmektedir (Spattini, 2008:141).

İŞKUR'un özel istihdam bürolarını destekleyici rolü konusunda da büroların birtakım eleştirileri söz konusudur. Özellikle bu büroların kamuoyuna tanıtımının sınırlı kaldığı, İŞKUR'un yasal şartların sağlanıp sağlanmadığına baktığı ve bunun dışında herhangi bir desteğin İŞKUR tarafından verilmediği görüşleri ileri sürülmektedir. İŞKUR bu büroların faaliyetlerini ortak çalışma sahası ve kurulları belirleyerek destekleyebilir. Özel istihdam bürolarının sağladığı istihdama aracılık hizmeti işgücü piyasaları için çok önemli bir faaliyettir. Bu işin ticari boyutunun dışında sağlayacağı toplumsal fayda, ülkenin refahı ve geleceği adına çok önemlidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde özel istihdam büroları faaliyetleri kamu istihdam kurumu tarafından desteklenmelidir. Dünya örneklerinde de bu

tip uygulamalar mevcuttur. Örneğin; İngiltere'de İstihdam Bürosu Standartları Müfettişliği (EAS), İşe Alım ve İstihdam Konfederasyonu (REC) ve İstihdam Acenteleri Hareketi (TEAM) ile sendikalar istihdamının farkındalığını artırmak amacıyla yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. İstihdam ajansları, işverenler ve iş arayanlar için özel istihdam büroları mevzuatı hakkında bilgilendirme yapılmaktadır (Eichorst vd.,2013:73-74). Belçika'da ise özel istihdam ajanslarının sektör federasyonu olan "Federgon", yasal çerçeve değiştiğinde üyelerini (yani tüm geçici iş ajanslarının yüzde 97'si) bilgilendirir (Burnlay,2019:2268-2269). Fransa'da kamu istihdam kurumu özel istihdam bürolarını özellikle geçici iş ilişkisi durumunda desteklemektedir. Bu bürolarla işgücü piyasası hakkında bilgi sağlamanın yanı sıra boş pozisyonlar için uygun adaylar bulmada da yardımcı olmaktadır. Litvanya'da benzer durum söz konusudur. Kamu ve özel istihdam kurumları arasında iş birliği genel olarak bilgi alışverişi üzerine yoğunlaşmaktadır. Özel istihdam kurumları, işgücü piyasasının durumu ve gelişimi hakkında kamu istihdam kurumu tarafından bilgilendirilmektedir. Polonya'da özel ve kamu istihdam kurumları sadece iş arayanlar hakkında bilgi paylaşımı yapmakla kalmayıp ayrıca ortaklaşa iş fuarları düzenlemektedir (Barbier,2003:7-17).

ILO'nun 181 sayılı sözleşmenin 13. maddesinde belirttiği üzere özel istihdam büroları faaliyetlerine ilişkin raporları kamu istihdam kurumlarına iletmesi gerekmektedir. Böylece kamu istihdam kurumu özel istihdam bürolarının faaliyetleri konusunda bilgi sahibi olacaktır ve istatistiksel veri toplamış olacaktır. Raporlama ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Kimi ülkelerde 3 ayda bir rapor gönderilmesi istenirken kimi ülkelerde ise yıllık ya da aylık şekilde olabilmektedir (ILO,2007:29). Raporlama konusunda İtalya'da sorumluluk özel istihdam bürosu ile çalışan temin eden firmalara aittir. Firma geçici iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçi sayısını, imzaladığı sözleşme sayısını, süresini, geçici işçi çalıştırmasının nedenlerini Şirketler Birliği Temsilciliğine veya Üniter Birlikler Temsilciliğine bildirmelidir. Almanya'da ise geçici iş bulma bürosu yılda iki kez istatistiklerini bölgesel kamu istihdam kurumuna rapor etmek zorundadır. Bu raporlar cinsiyete, uyruğa göre, meslek grubuna göre, sektörlerle göre listelenen istihdam bürosu işçilerinin sayısını ve işveren firmaların sayısını içerir. Ayrıca her geçici büro çalışanıyla imzalanan iş sözleşmelerinin süresini ve süresini de bildirmek zorundadırlar. Danimarka da ise özel istihdam bürolarının raporlama zorunluluğu yoktur. Belçika'da Brüksel ve Valon bölgelerinde, özel istihdam ajansları, bölgesel işgücü piyasasının görünürlüğünü ve şeffaflığını sağlamak için yıllık olarak bir faaliyet raporu sunmak zorundadır. Rapor, ajansların önceki yılın faaliyetleri ile ilgili olmalı ve ajansla ilgili herhangi bir değişiklik belirtilmelidir. Faaliyet raporu istatistiksel ve kontrol amaçlı kullanılmaktadır. Raporlar esas olarak çalışan sayısı ve işveren firmalarla ilgili istatistikler gibi nicel bilgiler içerir. Bürolar mali ve sosyal hukuka uygunluklarını beyan etmek zorundadır. Bunun yanında hesaplarını ve sosyal bilançolarını da içermeleri gerekir. (Eichorst vd.,2013:60-74). Polonya'da tüm özel istihdam ajanslarının raporlama yükümlülükleri vardır. Gerçekleştirilen faaliyet türüne bakılmaksızın, her yıl 31 Ocak tarihine kadar faaliyetleri hakkındaki yıllık raporlarını sunmaları gerekmektedir. Raporda, iş bulan kişi sayısı, ajans hizmetlerini kullanan işveren ve iş arayan sayısı (danışmanlık ve rehberlik) ve ajans tarafından yönetilen geçici ajans çalışmalarındaki kişi sayısı yer almalıdır (Grześ,

2014:141-144). Rapor, kayıtlı kurumlar, denetimler ve kontroller ve uluslararası girişimciler hakkında çeşitli istatistikler içermelidir (<https://accace.com/wp-content/uploads/2019/02/2019-Labour-Law-and-Employment-Poland-EN-compressed.pdf>). Kamu istihdam hizmetleri tarafından belirtildiği üzere, beklemedeki tüm raporların sunulduğundan emin olmak için bürolara iki aylık bir süre tanınmaktadır. Bunun yapılmaması halinde, talep geçici iş bulma bürosu ile çalışan temin eden girişimciye gönderilir. Aslında, yetkililer usulsüzlükler hakkında bilgilendirilmedikçe hiçbir yasal işlem başlatılamaz. Raporlama veya takip eden düzenlemelerde uyum ihlali cezalandırılabilir. Üst üste iki yıl boyunca faaliyet raporu göndermemek, sonraki üç yıl için geçici iş bulma bürosu hizmetleri verilmesinin yasaklanmasına neden olabilir (Eichorst vd.,2013:60-73).

Türkiye’de üç aylık periyotlarla faaliyet raporlarının İŞKUR’a sunulması gerekmektedir. İŞKUR çalışanları bu konuda sorunlar yaşandığını ve özel istihdam bürolarının zamanında bu raporları kendilerine iletmedikleri konusunda görüş bildirmişlerdir. İş müfettişleri de faaliyet raporları konusunda sıkıntılar yaşandığını büroların bu raporları düzenli bir şekilde oluşturmadığını ifade etmişlerdir. Özel istihdam büroları ise raporlamanın sistem üzerinden yapıldığını ancak sistemin altyapısal sıkıntıları olması bakımında raporlama sürecinin kendileri açısından çok sıkıntılı bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. İŞKUR’un sisteminin daha kullanışlı ve pratik şekilde güncellenerek özel istihdam bürolarının kullanımına sunulması gerekmektedir. Çünkü faaliyetleri gereğince istihdama aracılık konusunda yoğunluk yaşamaları nedeniyle bürolar sisteme veri girişlerinin çok vakit aldığını belirtmişlerdir. Bu veriler işgücü piyasasının durumunu anlatması açısından önem taşımaktadır. İşgücü piyasasının düzenlenmesi için bu verilerin eksiksiz olması gerekmektedir. Bu nedenlerle raporlama konusuna gereken hassasiyet ve önem gösterilmelidir.

Özel istihdam bürosu ile sağlanan istihdama aracılık hizmeti özellikle geçici iş ilişkisi durumunda işçilerin bazı haklarını kullanamamasına yol açmaktadır (Bakır,2017:83-86). Literatürde sıkça eleştirilen bu durum özel istihdam bürolarına yönelik eleştirilerin temel noktasını oluşturmaktadır. 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunun 7. maddesinde yapılan değişiklikle özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurabilme yetkisi tanınmıştır. Geçici iş ilişkisinde işçilerin, sendikal hakları, işe iade hakkı, kıdem tazminatı hakkı, toplu sözleşme hakkı gibi haklarından faydalanmaması söz konusudur. Bu konuda İŞKUR çalışanları böyle bir durumun geçici iş ilişkisi durumundan kaynakladığını ve yasalardaki hükümlerin bu doğrultuda olduğunu ifade etmişlerdir. Özel istihdam büroları ise işçi hakları açısından kanunda belirtilen hakların çalışanlara tanındığını vurgulamışlardır. Ancak işe yerleşen bireyler açısından değerlendirildiğinde, geçici iş ilişkisi ile çalışan bireyler bu haklardan yararlanamadıklarını ve diğer çalışanlar gibi bu haklardan faydalanmak istediklerini vurgulamışlardır. Geçici iş ilişkisini içeren 4857 sayılı kanunun 7. maddesi sendikal hakları olumsuz etkilediği için anayasa mahkemesine başvurulmuştur. Ancak anayasa mahkemesi çalışanını sendikal haklarının kullanmasında herhangi bir engelin söz konusu olmadığı için başvuruyu reddetmiştir. Burada şöyle bir durum söz konusudur, işçinin sendikal hakkı yasaya göre kendisine tanınmıştır ancak işçi özel

istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği işkolunda (büro iş kolu) sendikaya üye olabilmektedir. Bu durumda uygulamada birtakım sorunlara sebep olmaktadır.

Özel istihdam bürosu ile geçici olarak işe yerleşen bireylerin sendika hakkı konusunda dünyada farklı uygulamalar söz konusudur. Kimi ülkeler bu hakkı tanıyorken kimi ülkelerde ise çalışanların sendikal hakları mevcut değildir. Özel istihdam büroları modeli olarak daha çok yasalara dayanan ülkelerde sendikal haklar mevcuttur ve bu ülkelerde sendikalaşma yüksektir. Bazı ülkelerde sendikalaşma geleneği vardır ve tüm ana sendikalar özel istihdam büroları çalışanlarına hizmet sunmaktadır. İtalya’da ana sendikaların serbest mesleklerle ve atipik sözleşmelere ilişkin ayrılmış özel alt bölümleri vardır. Örneğin Tempa, NIdiL ve Felsa üç ana sendikanın (UIL, CGIL ve CISL) alt bölümleridir. Bu alt yapılanmalar doğrudan toplantılar ve yayınladığı bültenler aracılığı ile büro çalışanlarına sağlık güvenceleri, sosyal güvenlik hakları ve ebeveyn izinleri gibi konularda bilgi verir. Ayrıca bu bölümler toplu pazarlık sürecine de katılmaktadırlar (Burroni, 2010:26-27). Birleşik Krallık ‘ta bazı sendikalar özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen çalışanları kapsamaktadır ancak sadece özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşenler için özel bir birlik bulunmamaktadır. İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) özel istihdam büroları çalışanlarına eşit muamele ve ücret ile çalışma koşullarındaki iyileştirme konularına odaklanan çeşitli kampanyalar yürütmektedir (Böheim, 2009: 1). Özel istidam bürosu aracılığı ile işe yerleşen bireyler istedikleri sendikaya üye olmakta özgürdürler (Countouris, 2016: 88). Danimarka’da sendikalaşma güçlüdür ve son on yılda daha büyük sendikaların her biri geçici çalışanlara ve serbest çalışanlara hizmet etmek için birlikler kurmuştur. Bu kuruluşlar işçilerin hakları, avukat desteği sağlama ve ortalama maaş seviyeleri hakkında bilgi vermektedir (Eichorst vd.,2013:89-90). Ülke örneklerinden yola çıkarak Türkiye’de sendikal hakları geçici iş ilişkisi kapsamında işe yerleşen bireylerin de serbestçe kullanabilmeleri sağlanmalıdır.

Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların toplu sözleşme hakkından yararlanmaları konusunda da sıkıntılar söz konusudur. Ülkemizdeki mevzuata göre belirli süreli iş sözleşmesine sahip bireyler bu sözleşmelerden yararlanamamaktadır. Ancak dünyada bazı ülkelerde bu konuda farklı uygulamalar söz konusudur. Örneğin Belçika’da özel istihdam büroları çalışmaları ile ilgili düzenlemeler toplu sözleşme sisteminde en çok düzenlenen kısmı oluşturmaktadır. Sendikalar ve işveren federasyonları, yaptıkları toplu sözleşmelerle ücret ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Ayrıca, sosyal taraflar geçici çalışma bürolarının tanınması konusunda danışmanlık yetkisine de sahiptir (lisans başvurularında). Ancak, sendikalar özel istihdam bürolarında ve firmada aktif bir rol oynamak zorunda değildir (Doerflinger, 2018: 135-136). Bunun yanında Belçika’da özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireyler toplu sözleşme sistemine dahil edilmektedirler. Özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireylerin, diğer çalışanlarla eşit haklara sahip oldukları bir sistem söz konusudur ve burada işverenler toplu sözleşmelerde yasal eğitim zorunluğunun dışında da çalışanlara mesleki eğitim sağlamaktadır. Fransa’da 1986 yılında bu yana doğrudan özel istihdam bürolarını da kapsayan bir toplu sözleşme sistemi mevcuttur. Bunun yanında bürolar kendi aralarında sektörel anlaşmalar da yapmaktadır. Slovenya’da sektörel ya da firma çapında imzalanan toplu sözleşmeler özel istihdam büroları aracılığı ile işe

yerleşenleri de kapsamaktadır. Bunlar çalışma süreleri, yemek ödemeleri, seyahat masrafları molalar hakkında kurallar belirleyen sözleşmelerdir (Countouris, 2016: 60-69).

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi yoluyla istihdama katkı sağlaması konusunda akademisyenlerin görüşleri de bahsedilen görüşleri destekler niteliktedir. Akademisyenlere göre geçici iş ilişkisinin en büyük sorunu işçi hakları konusunda yaşanan sıkıntılardır. Görüşme yapılan akademisyenler geçici iş ilişkisinde işçilerin kıdem, sendika, toplu sözleşme, işe iade ve birçok haktan mahrum bir şekilde çalışmaya mahkûm edildiğini ifade etmişlerdir.

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilen kişi sayısı ülkemizde diğer ülkelere nazaran hayli düşük seviyededir (2019 yılı itibariyle toplam 20.173 kişi işe yerleştirilmiştir). Genel tabloya bakıldığında 2019 yılı itibariyle büro başına düşen işe yerleştirme sayısı yaklaşık 44 kişidir. İşe yerleştirme sayılarının düşük kalmasındaki en büyük faktör halen ülkemizde işe girmek için bireylerin daha çok eş, dost, akraba ilişkilerinden yararlanmalarıdır. İŞKUR çalışanlarının görüşleri de bu doğrultudadır. İŞKUR'un 2019 yılında yayınladığı İşgücü Piyasası Analizi Raporunda da işverenlerin açık işlere yönelik çalışan ararken en çok başvurduğu kaynak İŞKUR olarak karşımıza çıkmaktadır. Raporda ise arama kanalları arasında en düşük orana sahip kanal özel istihdam bürolarıdır (İŞKUR, 2019: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/raporlar>). Özel istihdam bürolarının işe yerleştirme sayılarının arttırılması için bu büroların kamuoyuna daha çok tanıtılması gerekmektedir. Bu da iş fuarları, organizasyonlar, basın ve medya aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Bunun yanında işe yerleştirme sayılarının düşük kalmasının bir diğer sebebi ise raporlama konusunda yaşanan sıkıntılardır. İŞKUR çalışanları, özel istihdam büroları ve iş müfettişleri ile yapılan görüşmelerde bu soruna değinilmiştir. Özel istihdam bürolarının raporlarını zamanında ve eksiksiz sisteme girmeleri gerekmektedir. Özel istihdam bürolarının işe aracılık faaliyetlerinin yaygınlaşması ve bu büroların işe yerleştirme kapasitelerini arttırmak için Almanya'da uygulanan kamu tarafından sübvans edilmiş yerleştirme hizmetleri vardır. Bu hizmetleri sağlayan bürolar çalışanlara kupon sağlamaktadır. Bu kuponlar vasıtasıyla çalışanlar işe aracılık eden kurumlardan hizmet almaktadır. Bu kupon özel iş bulma kurumuna ödenen ücreti değiştirecek, bunun yerine maliyeti kamu iş bulma kurumuna yönlendirecektir. Bu ücret özel yerleştirme kurumlarını sübvans etmek amacıyla değil işsizleri harekete geçirmek ve özel istihdam bürolarının kapasitelerini arttırmak için verilmektedir (Eichorst vd.,2013:60).

Özel istihdam büroları ile işe yerleşen bireyler bu büroların hızlı bir şekilde işe yerleştirdiklerini, bu bürolara ulaşımın kolay olduğunu, büroların niteliklerine uygun işler bulduğunu, büroların ağlarının geniş olduğunu bu nedenle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Özel istihdam büroları istihdama aracılıkta bireylerin ihtiyaçlarına hızla cevap verebilmekte ve uygun işe uygun kişinin yerleştirilmesini sağlamaktadırlar. Ancak özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleşen bireylere göre eğitim faaliyetleri konusunda özel istidam bürolarının çoğu herhangi bir çalışma yapmamaktadır. Birçok katılımcı (özel istihdam büroları yöneticileri ve işe yerleşen bireyler) bu doğrultuda görüş bildirmiştir. Dünya örneklerine baktığımızda ise Belçika'da yasa koyucu, büro çalışanlarının eğitim yatırımlarını garanti altına almak için resmi girişimlerde bulunmuştur. Büro çalışanları için

oluşturulan Sosyal Fon, geçici çalışma bürolarını sektörde eğitim faaliyetlerini düzenlemeye teşvik etmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında risk altındaki grupların istihdamı için mali teşvikler sağlamaktadır. Geçici iş ajansları, toplam bordrolarının %0,4'ünü Sosyal Fona aktarırken, eğitim projelerine dosya göndererek katkılarını geri kazanabilirler. Hem ücret masrafları hem de dış eğitim masrafları Sosyal Fon tarafından karşılanmaktadır. 2011 yılında bu fona 626,586 Euro aktarılmıştır (Eichorst vd.,2013:86-87). İtalya'da ise "Forma.temp" adında istihdamı artırmak ve özel istihdam büroları aracılığıyla işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmak adına bir fon oluşturulmuştur (Formatemp, http://www.formatemp.it/index.php/it/il-fondo/item/cosa-e-formatemp?category_id=18). Bu fon işçilerin mesleki eğitime erişimini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Özel istihdam bürolarından alınan zorunlu katkılarla finanse edilen fon işçilerin istihdam edilebilirliğini artırmak için 4 tür eğitim sunmaktadır: Genel eğitim, mesleki eğitim (mesleğe ilişkin kabiliyetlerin güçlendirilmesi), iş eğitimi (iş yerinde deneyim kazanma) ve yaşam boyu öğrenme (yeteneklerin yeniden değerlendirilmesi). Çalışanların bu eğitimlere katılmaları için herhangi bir ücret alınmaz (Bonardo, 2009:11-24). Dünyada özel istihdam bürolarının eğitim faaliyetleri olmasına rağmen Türkiye'de büroların birçoğunun bu konuda faaliyet göstermemesi büyük bir eksikliktir.

Özel istihdam bürolarının işe yerleşen bireylere sağladığı faydalar konusunda birçok katılımcı bu büroların iş arama sürelerini azalttığını, daha çok iş teklifi aldıklarını, iş ilanlarına daha rahat ulaşabilmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Bunun yanında özel istihdam büroları bireylere daha yüksek maaşlı ve daha çok imkanlara sahip işlere geçebilmelerini de kolaylaştırmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilen bireylerin yaşadığı sorunların başında ise işyerine uyum sağlayamamaları gelmektedir. Uyum sorunu, özel istihdam bürolarının işe yerleştirme sürecinde bireylere verecekleri psiko/sosyal desteklerle aşılabılır. Sektörde faaliyet gösteren büroların kişileri iş hayatına adapte etmek için gerekli çalışmaları yürütmesi gerekmektedir. Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylerin yaşadığı diğer sorunlar ise mülakat sürecinde özel istihdam bürolarının iş arayan bireylere destek olmaması, iş ilanlarında belirtilen kriterlerin gerçekçi olmaması, özel istihdam bürolarının iş hakkında bireylere aktardığı bilgiler ile işin niteliklerinin uyuşmamasıdır.

Özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen bireylerin yaşadığı bir diğer sorun ise işyerinde farklı uygulamalara tabi tutulmalarıdır. Özellikle geçici iş ilişkisi durumunda ortaya çıkan bu sorun "eşit muamele" ilkesine de ters düşmektedir. Bu nedenle iş hayatında yaşanan bu tip sıkıntılara karşı 4857 sayılı kanunun 5.maddesi gereği "eşit davranma" ilkesine uygun hareket edilmesi gerekmektedir.

İşgücü piyasasında çalışan arayan işverenler ve insan kaynakları yöneticileri özel istihdam bürolarının faaliyetlerinden yararlanan bir diğer kesimi temsil etmektedir. İşverenler özel istihdam bürolarının uygun nitelikte ve kısa sürede çalışan sağlaması açısından faydalı bulmaktadırlar. Geçici iş ilişkisi ile üretimin olağan dışı artışı durumunda özel istihdam büroları aracılığı ile personel eksikliklerini tamamladıklarını belirtmişlerdir. Ancak geçici iş ilişkisi durumunda işçi hakları açısından birtakım sıkıntıların olduğunu da belirtmişlerdir. Geçici iş ilişkisi durumunda işverenler, bu şekilde işe yerleştirilen işçilerin

iş e uyum sağlamada sıkıntı yaşadıklarını, iş yerinde çatışma ortamı oluştuğunu, bu da verimliliği düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Bunun yanında iş verenler özellikle vasıflı çalışan için bu bürolara başvurulduğunda kriterlere uygun kişilerin kendilerine yönlendirilmemesinden kaynaklı sorunlar yaşayabildiklerini belirtmişlerdir.

Özel istihdam büroları iş e aracılık konusunda iş verenlere istihdam garantisi sağlamaktadır. İş verenlerin bürolar aracılığı ile istihdam ettiği çalışanın belirli bir süre (1 ay, 3 ay) zarfında iş i bırakması halinde, özel istihdam büroları istihdam garantisi sağlamaktadır. Ancak özel istihdam büroları bu durumda gerekli düzenlemelerin yapılmadığından dolayı sorun yaşadıklarını belirtmektedirler. Bu noktada özel istihdam büroları bu durumun faaliyetlerine olumsuz yansıdığını dile getirerek, çalışanların iş i bırakmalarının belirli kıstaslara göre düzenlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Özel istihdam bürolarına ilişkin Türkiye’de yaşanan sorunlar aşağıdaki tabloda daha belirgin olarak yer almaktadır.

Tablo 17. Türkiye’de ÖİB’lere İlişkin Sorunların Genel Görünümü

Yasal Altyapı ve Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	İlgili Kurumlardan Kaynaklanan Sorunlar	İdari Kaynaklanan Sorunlar	ÖİB’lerden Kaynaklanan Sorunlar	Diğer Sorunlar
Mevzuatın çağın gereklerinin gerisinde kalması	İŞKUR’un ÖİB’ler ile ortak çalışma alanlarının sınırlı kalması		Kamuoyuna kendini yeterince tanıtamama	İş e aracılıkta eş, dost, akraba ilişkilerinin daha ön
Geçici ilişkisi durumunda işçi hakları konusundaki belirsizlik	Personel yetersizliği		Raporlamada kusur ve eksiklikler	Küreselleşme
ILO’nun 181 sayılı sözleşmesinin dikkate alınmaması	Bürokrasiden kaynaklanan sorunlar		Eğitim faaliyetlerine gereken önemin verilmemesi	Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması
AB direktif ve kriterlerinin dikkate alınmaması	Problem ve ihtiyaçlara dönüt sağlanamaması		İstihdam edilen bireylere yönelik psiko-sosyal desteği sağlamaması	Olağanüstü durumlar (Kriz, salgın vs.)
Hukuki düzenlemelerin tam anlaşılır olmaması	Büroların kamuoyuna tanıtımında yeterli desteği sağlamaması		Kurumsallaşamama	Tarafların uyum ve ahenk sağlayamaması
İnternet üzerinden yapılan faaliyetlere dair hukuki boşluk olması	İŞKUR’un sistem ve işleyişinden kaynaklanan sorunlar		Özdenetim sağlayamaması	
Yaptırımların caydırıcı olmaması	Denetim mekanizmasında yaşanan sorunlar		Yaptığı iş in hukuki ve sosyal boyutuna kavrayamaması	
	Kayıt dışılık		Alanında yetkin personel açığı	

Türkiye genelinde ÖİB hususunda vakıanın tespiti için bilgi ve görüşlerine başvurulmuş altı tarafa mensup ilgililerin beyanları doğrultusunda saptanan sorunlar ve yaklaşımlar analiz edilmiştir. Bilahare sorunlara karşın çözüm üretme de yardımcı olmaları için bu bulgular değerlendirilmiştir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel istihdam büroları iş arayan bireyleri ve çalışan arayan işverenleri bir araya getirerek işgücü piyasası için önemli bir görevi üstlenmektedirler. İşsizliğin artması, işletme yapısında yaşanan değişim, hizmetler sektöründe meydana gelen genişleme, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, devletlerin küçülmesi, çalışanların nitelik değiştirmesi, kamu istihdam hizmetlerinin ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması ve küreselleşme süreci ile özel istihdam bürolarının önemi artmıştır. Ayrıca birçok ülkede işgücü piyasasında gerçekleştirdiği faaliyetlerle ve ürettiği yararlar vazgeçilmez kurumlar arasında yerini almıştır. İstihdamı arttırıcı katkılarının yanı sıra işsizliği azaltmada etkili olmaları sebebiyle işgücü piyasalarının işleyişi göz önüne alındığında oynadığı rol daha da artmaktadır.

Özel istihdam bürolarının Dünya genelinde birçok ülkede faaliyet gösterdiği görülmektedir. Yapısal anlamda farklılıklar gözlemlense de ana çizgileri ve temel noktaları benzeşmektedir. Özellikle AB ülkeleri, ABD, Çin ve Japonya gibi ülkelerde karakteristik özellikler sergilemektedir. Buralarda faaliyetlerini Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği, WEC (Dünya İstihdam Konfederasyonu) tarafından oluşturulan belirli normlar çerçevesinde yürütmektedir. Bu normlarla aracılık faaliyetlerinde uyulması gereken kurallar saptanmıştır. Özellikle ILO sözleşmelerinde yer alan kurallar özel istihdam büroları faaliyetleri hakkında temel bilgi ve kuralları içerir. Bu çerçevede hizmet veren özel istihdam büroları kendi içinde farklı çeşitlere ayrılmıştır. Geçici istihdam büroları, kariyer yönetimi büroları, işe yerleştirme büroları, insan kaynakları büroları, danışmanlık büroları, yönetici bulan bürolar olmak üzere birçok türde/çeşitte işe aracılık faaliyeti göstermektedir.

ILO 181 sayılı özel istihdam büroları ile ilgili sözleşmesinde bu bürolara ilişkin yasal çerçeveyi çizmiş ve üye ülkelere birtakım öneriler sunmuştur. Özellikle sendika hakkı, toplu pazarlık, asgari ücretler, çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları, yasal sosyal güvenlik yardımları, eğitime erişim, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarında tazminat, iflas ve işçi taleplerinin korunması durumunda tazminat, analık koruması ve yardımları ile ebeveyn koruma ve yardımları konusunda ülkelerin gerekli önlemleri alması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bunun yanında üye ülkeleri çocuk işçiliğine karşı da gerekli tedbirleri almaları konusunda uyarmıştır. Ayrıca büroların doğrudan ya da dolaylı olarak çalışanlardan ücret talep etmeyeceğini hükme bağlamıştır. Bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Bu da özel istihdam büroları faaliyetleri açısından birtakım olumsuz durumların yaşanmasına sebep olmuştur. Çünkü sözleşme hükümleri çağın gereklerine yönelik esnek çalışmayı da içeren düzenlemeler getirmiş özellikle geçici istihdam edilen çalışanların haklarını korumaya yönelik tedbirler sunmuştur. Ancak Türkiye tarafından özel istihdam büroları ile ilgili 181 sayılı sözleşme onaylanmadığı için özel istihdam bürolarına yönelik düzenlemeler, 1952 yılında onaylanan 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki” sözleşmeye göre yapılmıştır.

AB’nin 91/383/EC sayılı konsey direktifi, 96/71/EC sayılı konsey direktifi, 28 Kasım 2012 tarihli ödünç iş ilişkisine dair yönerge önerisi ve 2008/104/EC sayılı Geçici Çalışma direktifi özel istihdam büroları faaliyetlerinin sınırını çizmiştir. Özellikle bu direktiflerde geçici iş ilişkisi üzerinde durulmuş, geçici iş ilişkisinin tarafları, hakları, sorumlulukları ve

alınacak tedbirler konusunda hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümler doğrultusunda AB’de şekillenen özel istihdam bürosu faaliyetleri, istihdam yaratma, eğitim verme gibi konularda etkili olmuştur.

Dünya İstihdam Konfederasyonun davranış kuralları özel istihdam büroları için bir yol haritası çizmekte ve istikamet belirlemektedir. Yasalara saygı, etik ve mesleki değerlere saygı, iş arayanlara ücretsiz hizmet sunulması, katılım şartlarının şeffaflığı, iş sağlığı ve güvenliğine riayet etme, ayrımcılık yapmama, işçi haklarına saygı, gizliliğe saygı, çözüme erişim, hizmet kalitesine saygı ve adil rekabet gibi etkenleri içeren bu davranış kuralları çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren özel istihdam büroları dünya üzerinde hemen her gün faaliyetlerinin boyutlarını arttırmaktadır.

Türkiye’nin özel istihdam büroları ile resmi olarak tanışması ve faaliyet alanı oluşu 1940’lı yılları dayanır. Ancak kamu istihdam kurumunun işgücü piyasasına hâkim olması, işe aracılığın eş, dost, akraba ilişkisine evrilmesi işgücü piyasasının rekabetçi bir yapıya sahip olmaması gibi sebepler faaliyetlerini sınırlamış, arzulanan seviyeye ulaşıp yarar üretememiştir. Ancak 2000’li yıllardan sonra kurumsal bazda çoğalma ve hizmet planında canlanma görülmektedir. Bunun temel nedenleri arasında küreselleşme sürecinin etkileri dolayısıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması rekabetçi piyasa koşullarının artması ve yasal düzenlemelerin yapılmış olması sayılabilir. Bu ve benzeri açılım üzerine istihdam aracılık ilişkisi kamu tekeline çıkma eğilimine girmiştir. Özellikle 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile hukuki statüye kavuşmuştur. Bilahare 2016 yılında 4857 sayılı kanunun 7. maddesinde değişikliğe giderek geçici iş ilişkisi kurmasının önü açılmıştır. Türkiye’de bu hususta tanzim edilen yasalara dikkatle bakılacak olursa tarihsel iki süreç belirginleşir. İlki istihdama aracılıkta kamu tekelinin hâkim olduğu 1936-2000 yılları arası dönem. İkincisi ise 2000’den günümüze kadar olan istihdama aracılıkta kamu tekelinin kırıldığı, özel istihdam bürolarının faaliyetlerini yürüttüğü evre olarak kendisini göstermektedir.

Türkiye’de 2020 Nisan ayı verilerine göre resmi olarak faaliyet gösteren 518 tane özel istihdam bürosu bulunmaktadır. Bunlardan 27 tanesinin geçici iş ilişkisi kurabilme yetkisi vardır. Bu bölgesel dağılımı iş yoğunluğuna göre şekillenmiştir. Daha çok büyükşehirlerde; İstanbul’da 346, Ankara’da 51, İzmir’de 46, Bursa’da 23 tane büro faaliyet göstermektedir. Özel istihdam bürolarının daha çok büyük şehirlerde faaliyet gösterdiği göze çarpmaktadır.

2019 yılında Türkiye’de özel istihdam büroları aracılığıyla 10.642’si erkek, 9.531’i kadın olmak üzere toplamda 20.173 kişi işe yerleştirilmiştir. 2019 Aralık ayı itibarıyla istihdam edilenler ise toplam 28.343.000 kişidir. 2018 yılında istihdam edilen nüfusun toplam 32.354.100 kişi olduğu Birleşik Krallık’ta 1.105.000 kişi özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilmiştir. İstatiksel verilerden yola çıkarak Türkiye’de özel istihdam bürolarının işe yerleştirme faaliyetlerinin dünya örneklerine nazaran niceliksel olarak beklentinin altında ve sınırlı kaldığını söyleyebiliriz. Bu duruma yola açan pek çok etken neden sayılabilir. Dünyada özel istihdam büroların işe yerleştirme sayıları içerisindeki en büyük pay geçici iş ilişkisi yoluyla işe yerleştirilen bireylerden oluşmaktadır. Türkiye 1952 yılında 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkındaki” ILO sözleşmesini onaylamıştır ve özel istihdam büroları hakkındaki mevzuatı bu sözleşme çerçevesinde düzenlemiştir.

Ancak bu sözleşme 1996 yılında ILO tarafından çağın gereklerine uygun olarak tekrardan düzenlenmiş ve 181 sayılı “Özel İstihdam Büroları ile İlgili” sözleşme olarak kabul edilmiştir. Türkiye 181 sayılı ILO sözleşmesini onaylamamıştır, bu nedenle Türkiye’de özel istihdam büroları hakkındaki mevzuatın aksayan yönleri vardır. Özellikle geçici iş ilişkisi durumunda alınacak tedbirleri içeren 181 sayılı ILO sözleşmesinin hükümleri dikkate alınmamıştır. Bu da uygulamada işçi hakları açısından birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Türkiye’de ise özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi ile ilgili faaliyetleri hakkındaki düzenlemeler 2016 yılı itibariyle gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde tarihsel olarak yakın bir zamanda düzenlenmiş olması sebebiyle özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi yoluyla işe aracılık faaliyetleri sınırlı kalmıştır. Diğer bir neden ise Türkiye’de iş arayan bireyler birçok haktan mahrum çalışmaya soğuk bakmaktadır. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi ile istihdamı son çare olarak görmektedir. Ayrıca resmi kayıtlara geçmiş işe yerleştirme sayılarının gerçeği yansıtmadığı da söylenebilir. Hem yapılan görüşmelerde hem de literatüre geçmiş bilgiler ışığında değerlendirilirse bu verilerin raporlama konusunda yaşanan sıkıntılardan dolayı gerçek sayıları yansıtmadığı ifade edilebilir. Oysa işgücü piyasasının düzenlenmesi açısından bu verilerin gerçekliği çok önemlidir.

Türkiye’de özel istihdam büroları faaliyetlerini sınırlayan bir diğer faktör ise işe yerleştirmede eş, dost, akraba ve diğer sosyal ilişkilerin ön plana çıkmasıdır. İŞKUR’un işgücü piyasasının analizine ilişkin raporlarında da bu durum bariz olarak görülmektedir. Diğer bir neden ise iş arayan bireyler ile çalışan arayan işverenlerin özel istihdam bürolarını yeterince tanımaması ve faaliyetlerinden haberdar olmamasıdır. Özel istihdam bürolarının kamuoyu tarafından daha iyi tanınması adına gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Türkiye’de bu sahada yaşanan diğer bir sorun; sektörde birçok kayıt dışı firmanın faaliyet göstermesi ve bunun önünün alınamamış olmasıdır. Herhangi bir vasfa ve yetkinliğe sahip olmadan işe aracılık faaliyetleri gösteren kayıt dışı firmalar iş arayanlar hem bu bürolar hem de devlet açısından gittikçe büyüyen acil tedbir gerektiren bir sorundur. Kayıt dışı firmalar işçilerin korumasız ve güvencesiz çalışmaları; adaletsiz bir gelir dağılımı gibi acı bir faturası olan kayıt dışı istihdama yol açar. Ayrıca sosyal güvenlik sistemini de tahrip etmektedir. Sektörde denetim mekanizmasının gerektiği gibi uygulanamaması; haksız rekabete yola açan kayıt dışı firmaların yaygınlaşmasının diğer nedenidir. Özellikle gelişen teknoloji ve imkanlarını kullanan sosyal medya, internet ve benzeri mecralarda çok fazla kayıt dışı işe aracılık faaliyetinin yürütüldüğü dikkat çekmektedir. Bu ve benzeri faaliyeti açıkça sergileyen pek çok web sitesi hususunda yasal yetersizlik gibi sebeplerden dolayı herhangi bir engelleme/yaptırım getirilememiş olması da bir vakıdır. Zaman geçirmeden bunu bertaraf edecek denetim mekanizmasının geliştirilmesi için yeni düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin bir diğer sorun ise, İŞKUR’un rolü ile ilgilidir. İŞKUR işgücü piyasasını düzenleme yetkisine sahip kamu istihdam kurumu olmasının yanında işe aracılık faaliyetinde aktör olarak da yer almaktadır. Bu nedenle özel istihdam bürolarını birçok alanda destekleyici rol üstlenmesi gerekirken, Türkiye’de İŞKUR ve özel istihdam bürolarının iş birliği yaptığı alanlar sınırlı kalmaktadır. Dünya uygulamalarından

hareketle İŞKUR'un özel istihdam büroları ile daha çok iş birliği yapması, ortak çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

Türkiye’de özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi yoluyla istihdama aracılık etmesi 2016 yılından itibaren mevzuatta yer almaktadır. Geçici iş ilişkisi ile işe yerleşen bireyler iş güvencesinden yoksun istihdam edilmektedirler. Literatürde “güvencesiz esneklik” olarak da nitelendirilen bu durumda işçi, sendika hakkı, kıdem tazminatı hakkı, işe iade hakkı, toplu sözleşme hakkı gibi birçok haktan yararlanamamaktadır. 4857 sayılı kanunun 7. maddesi sendikal hakları olumsuz etkilediği için Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi çalışanın sendikal haklarının kullanılmasında herhangi bir engelin söz konusu olmadığı gerekçesiyle başvuruyu reddetmiştir. Burada şöyle bir durum söz konusudur, işçinin sendikal hakkı yasaya göre kendisine tanınmıştır ancak işçi özel istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği işkolunda (büro iş kolu) sendikaya üye olabilmektedir. Bu durumda uygulamada birtakım sorunlara sebep olmaktadır. Geçici iş ilişkisi kapsamında çalışanların toplu sözleşme hakkından ve kıdem tazminatı hakkından yararlanmaları konusunda da sıkıntılar söz konusudur. Türkiye’deki mevzuata göre belirli süreli iş sözleşmesine sahip bireyler bu haklardan yararlanamamaktadır. Ayrıca geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler çalıştıkları iş yerlerinde farklı uygulamalara maruz kalmaktadır. 4857 sayılı kanunun 5.maddesi gereği “eşit davranma” ilkesine uygun hareket edilmesi gerekmektedir.

Türkiye gerçeğinde özel istihdam bürolarının sunduğu eğitim faaliyetlerinin beklentinin altında olduğu gözlemlenmektedir. Hatta birkaç örneğin dışında neredeyse böyle bir hizmetleri yoktur. Oysa dünya uygulamalarında özel istihdam büroları çalışanlara eğitim programları düzenlemekte ve eğitim programlarını finanse edebilmek için fonlar oluşturmaktadır. Türkiye’de bu örneklerden hareketle tedbir geliştirilmeli. Özellikle geçici iş ilişkisi ile yerleştirilen bireylere sağlanacak eğitim desteği onların sahada daha verimli çalışmasını ve üretim artışında getirecektir. Eğitim faaliyetleri kadar önemli olan bir başka husus, iş yerinde farklı uygulamalara tabi olan kişilere ya da çalışma hayatında sorunlar yaşayan kişilere psiko/sosyal destek sağlanmasıdır. Geçici çalışan bireylerin bu konudaki desteğe olan ihtiyaçları görülmektedir.

Türkiye ölçeği ve gerçeğinde özel istihdam büroları faaliyetleri, işe yerleştirme sayıları ve sağladığı diğer hizmetler açısından halen yeterli düzeyde değildir. Dünyadaki uygulamalar ve özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleşen sayıları da bu durumu gösterir mahiyettedir. Bu büroların faaliyetlerini daha geniş boyutlara yaymak dolayısıyla istihdamı arttırmak ve işsizliği önlemek için doğru teşhis ve çözüm önerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu önerileri ise şu şekilde sıralayabiliriz:

- Türkiye’de özel istihdam büroları ile ilgili mevzuat 1952 yılında onaylanan ILO’nun 96 sayılı sözleşmesine göre düzenlenmiştir. Bu sözleşme hazırlandığı zamanın koşullarına yönelik öneriler sunarken artık çağın gereklerine cevap verememektedir. Yasaların özellikle geçici iş ilişkisi durumunda işçi haklarının korunmasına ilişkin hükümleri içeren 181 sayılı ILO sözleşmesi ve AB direktifleri dikkate alınarak güncellenmesi gerekmektedir.

- İŖe aracılık sekt6r6nde var olan “kayıt dıŖı” b6roların 6nlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. 6rneğin, b6rolara tanımlanan lisans kodları ile faaliyet g6stermeleri, bu kodun olmadığı faaliyetlerin engellenmesi yoluyla kayıt dıŖı b6rolar engellenebilir.
- 6zel istihdam b6roları ve İŖKUR daha çok iŖ birliği içerisinde olmalılardır. 6nk6 iŖg6c6 piyasalarının d6zenlenmesi bu iki kurumun ortaklaŖa y6r6teceği alıŖmalarla gerekleŖecektir. Bu kapsamda d6nyadaki uygulamalardan yararlanılarak ortak portallar sayesinde bilgi akıŖı ve paylaŖımı sağlanabilir.
- İŖKUR, 6zel istihdam b6rolarını tanıtım faaliyetlerinin (iŖ fuarları, kariyer g6nleri) yaygın hale getirerek, bu b6roların kamuoyuna tanıtılmasına yardımcı olmalıdır.
- 6zel istihdam b6rolarının ve İŖKUR’un raporlama konusunda yaŖadėėı sorunlara iliŖkin İŖKUR’a ait sistemin g6ncellenmesi ve daha kullanıŖlı hale getirilmesi gerekmektedir.
- Geçici iŖ iliŖkisi yetkisine sahip 6zel istihdam b6roları, iŖe yerleŖen bireylere y6nelik eğitim ve psiko/sosyal destek sunmalıdır. Bu Ŗekilde bireylerin iŖe adaptasyon s6reci hızlanacak ve bireyler iŖ konusunda daha yetkin olacaktır. Eğitim faaliyetlerinin finansmanı için Belçika’da kurulan Sosyal Fon ve İtalya’da kurulan “Forma.temp” eğitim faaliyetlerinin finansmanı için 6rnek alınabilir.
- 6zel istihdam b6roları genelgesi tekrardan d6zenlenerek giriŖimciler için daha net ve kullanıŖlı hale getirilmelidir.
- Denetim mekanizması bu sekt6rde aktif olarak kullanılmalıdır ve yaptırımların caydırıcılığı olmalıdır. 6zellikle elektronik ortamda faaliyet g6steren izinsiz (kayıt-dıŖı) firmalar için 6zel bir birim oluŖturulması gerekmektedir.
- 6zel istihdam b6roları iliŖkin mevzuat hakkında b6rolar bilgilendirilmeli, mevzuatta yapılacak deėiŖiklikler konusunda 6zel istihdam b6rolarının da g6r6Ŗleri alınmalıdır.
- İŖe yerleŖen bireylerin yaŖadėėı sorunlar (ayrımcılık, farklı uygulamalara tabi tutulma gibi) için bir Ŗik6yet mekanizması oluŖturularak, gerekli yaptırımların uygulanması gerekmektedir.
- 6zel istihdam b6rolarının kuruluŖ Ŗartlarında yer alan “nitelikli personel alıŖtırma” kuralının Ŗartları tekrardan d6zenlenerek iŖe aracılık konusunda faaliyet g6steren bireylerin daha nitelikli ve yetkin kiŖiler olması sağlanmalıdır.
- 6zel istihdam b6roları aracılığı ile istihdamı arttırmak adına kamu teŖvikli bir sistem kurulabilir. B6ylece iŖsiz bireyler 6zel istihdam b6roları ile istihdama daha sıcak bakacaklardır, b6rolar da kamu teŖviki sayesinde daha çok kiŖiyi iŖ imkanları ile buluŖturabileceklerdir. Bu konuda Almanya’da uygulanan kupon sistemi T6rkiye için bir 6rnek teŖkil edebilir. Kamu tarafından iŖ arayan bireylere verilen kuponlarla 6zel istihdam b6rolarının faaliyetleri finanse edilebilir.

Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin sorunlar yapılan alan araştırması sonucunda tespit edilmiştir. Bu sorunlara yönelik ne gibi çözüm önerileri getirilebileceği özel istihdam büroları ile ilgili mevzuat ve dünya uygulamaları dikkate alınarak belirlenmiştir. Türkiye işgücü piyasasının dinamikleri göz önüne alınarak yapılan bu araştırma, Türkiye’de özel istihdam bürolarına ilişkin sorunları belirleyip ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini sunarak işgücü piyasasının düzenlenmesine katkı sağlamayı amaçlamıştır. Bu çalışma esnasında elde edilen veriler/birikim ışığında bir kez daha Türkiye gerçekleriyle yüzleşilmiştir. Temennimiz ve gayretimiz, işsizlik sorunun çözüldüğü, işçi haklarının korunduğu, işe aracılık faaliyetlerinin sağlam ve sağlıklı yasal zemine oturtulduğu, daha iyi ve yaşanılır bir ülke ve dünya için bir işgücü piyasasının oluşturulmasıdır



KAYNAKÇA

- Addison, John T.; Teixeira, Paulino; Grunau, Philipp; Bellmann, Lutz (2018) : Worker Representation and Temporary Employment in Germany: The Deployment and Extent of Fixed-Term Contracts and Temporary Agency Work, IZA Discussion Papers, No. 11378, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn
- Ahlberg, K., Bruun, N. (2008). Denmark, Finland and Sweden: Temporary agency work integrated in the collective bargaining system. K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, H. Kountouros, C. Vigneau and L. Zappalà, Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work, Frankfurt, Peter Lang, 37-52.
- Akdemir, K. Alper.(2014) “Geçici İş İlişkisi Uygulamasının Yurtdışı Örnekleri ve Türkiye’deki Uygulanabilirliği” Uzmanlık Tezi, ÇSGB İŞ KUR,Ankara.
- Antoni, M., & Jahn, E. J. (2006). Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?.
- Askatas, N., Bosc, R., de Groen, W. P., Eichhorst, W., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., ... & Salez, N. (2018). Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work. Independent study prepared by CEPS and IZA for the World Employment Confederation-Europe and UNI Europa May 2018.
- Bakır, O. (2017). Çuvala Sığmayan Mızrak: İşçinin Haklarına, Onuruna ve Sağlığına Bir Saldırı Olarak Kiralık İşçilik Yasası. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 16(77-88).
- Balcı, A. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler. Pegem Akademi. Ankara.
- Baldaccini, A. (2009). The EU directive on return: principles and protests. *Refugee Survey Quarterly*, 28(4), 114-138.,
- Baldó Ortiz, C. (2015). The client-headhunter-candidate relationship from the agency theory perspective.
- Ballarino G. (2005) Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici, in *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 174-190
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1): 231-274.
- Barbier, Jean-Paul, Ellen Hansen,Alexander Samorodov,(2003) “Public-Private Partnerships in Employment Services “ Genava, ILO publications. Pp.1-25
- Barbieri, G., ve Sestito, P. (2008). Temporary workers in Italy: Who are they and where they end up. *Labour*, 22(1), 127-166.
- Barrett, Brenda, Richard Howells (2000) *Cases & Materials on Occupational Health and Safety Law*, London.
- Başmanav, Y . (2016). Ödünç İş İlişkisi . *Journal of Istanbul University Law Faculty* , 139-169 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321861>
- Baypınar, A. (2011). Geçici İstihdam Büroları’nın Çalışma Yaşamı açısından Önemi ve Türkiye için Bir Model Önerisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Beckmann, M., & Kuhn, D. (2012). Flexibility vs. screening: The performance effects of temporary agency work strategies.

- Bedük, A., S. Güleç (2005), “Küçülen Devlette Yaşanan Örgütsel Davranış Sorunları”, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, No:9, s.31-47.
- Beirnaert, W. (2004). Temporary agency work and the information society. Kluwer Law International BV.
- Benli, Abdurrahman ve Yusuf Yiğit.(2006) “4857 Sayılı İş Kanunu’na göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları”. Kamu-İş. C.8, S.4, ss.1-40.
- Berni, A., Cicellin, M., Consiglio, S., & Moschera, L. (2017). Evolution of institutional logics: the emergence of the Temporary Work Agencies’ field in Italy. *International Journal of Business and Management*, 12(8).
- Biagi Yasası 2003/276 (<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/174-d-lgs-276-03-attuazione-l-30-03-legge-biagi-aggiornato-alla-l-92-12>)
- Bieback, K. J. (1997). Der Umbau der Arbeitsförderung: Das neue Sozialgesetzbuch III–Arbeitsförderung–von 1996/7. *Kritische Justiz*, 15-29.
- Bilgin, Z. E. (2007) Özel İstihdam Büroları ve Türkiye’deki Görünümü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa
- Blanpain, R. (1994), “İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü”, Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, İİBK Yayınları, Yayın No:286, İstanbul.
- Boockmann, B., & Rincke, J. (2005). Wirksamkeit der Bekämpfung der Schwarzarbeit durch die" Finanzkontrolle Schwarzarbeit": Empirische Untersuchung der Entwicklung der Schwarzarbeit und des hierauf bezogenen Bewusstseins-und Wertewandels. Machbarkeitsstudie. Forschungsauftrag 5/05. ZEW Gutachten/Forschungsberichte.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work*, 53(2), 249-264.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative research journal*, 9(2), 27.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. K., & Rasmussen, S. (2009). Flexicurity and atypical employment in Denmark. CARMA Research Paper, 1, 1-21.
- Brown, D., & Brown, D. (2012). Career information, career counseling, and career development. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Buera, F. J., & Kaboski, J. P. (2012). The rise of the service economy. *American Economic Review*, 102(6), 2540-69.
- Bukowski, M., Lewandowski, P., Koloch, G., Baranowska, A., Magda, I., Szydlowski, A., ... & Sarzalska, M. (2008). Employment in Poland 2007: Security on flexible labour market.
- Burgess, J., Burgess, K. J., & Connell, J. (Eds.). (2004). International perspectives on temporary agency work (Vol. 49). Psychology Press.
- Burnay, N. (2019). Belgian temporary workers at end of working life: An intersectional lifecourse analysis. *Ageing and Society*, 39(10), 2267-2289.
- Calmfors, L. (2001). Unemployment, labor market reform, and monetary union. *Journal of labor Economics*, 19(2), 265-289.

- Cam, E. (2005), “Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cam, E. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri. Çimento İşveren Dergisi.(20-31).
- Cappellari, L., Dell’Arling, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary employment in Italy. CESifo DICE Report, 10(1), 55-62.
- Chaidron, A., Alós, R., Fusulier, B., Leonard, E., Mormont, M., Reman, P., ... & Saussu, M. A. (2004). Institutional representativeness of trade unions and employers' organisations in the temporary agency work sector.
- Chambel, M. J., & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: A study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*.
- Churski, P. (2002). Unemployment and labour-market policy in the new voivodeship system in Poland. *European Planning Studies*, 10(6), 745-763.
- Cıtt(2015),2015 Economic Report
- Coe, N. M., Johns, J., & Ward, K. (2007). Mapping the globalization of the temporary staffing industry. *The Professional Geographer*, 59(4), 503-520.
- Coe, N. M., Johns, J., & Ward, K. (2008). Flexibility in action: the temporary staffing industry in the Czech Republic and Poland. *Environment and Planning A*, 40(6), 1391-1415.
- Coe, N. M., Jones, K., & Ward, K. (2010). The business of temporary staffing: a developing research agenda. *Geography Compass*, 4(8), 1055-1068.
- Connell, J., & Burgess, J. (2002). In search of flexibility: implications for temporary agency workers and human resource management. *Australian Bulletin of Labour*, 28(4), 272.
- Coşkun, Bayram.(2017)” Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Süreci”, *Turkish Journal of Marketing*,C:2,S:3,ss125-155.
- Cotton, E. (2015). Transnational regulation of temporary agency work compromised partnership between Private Employment Agencies and Global Union Federations. *Work, Employment and Society*, 29(1), 137–153.
- Czarzasty, J.(2018) Collective bargaining in Poland: a near-death experience. *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, 465-481.
- Ç.S.G.B.(2014), Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara: Kayıhan Ajans.
- Çağlayan, Handan(2015),Özel İstihdam Büroları ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı İçin Çözüm Mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak Mı, KEİG Yayınları
- Çalış,Ş., B. Uçkan ve D. Kağnıcıoğlu. (2012). Endüstri İlişkileri. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Çetinkaya, E. (2011). Türkiye İş Kurumu Ve Hizmetlerinin Dönüşümü Konusunda Sosyal Tarafların Görüşleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61), 39-61.
- Çondur, F., M.Bölükbaş.(2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt:47,Sayı:2,(77-93).
- ÇSGB, (2013), “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi”, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara.

- Daniela Bonardo,” Un’analisi sull’andamento della formazione realizzata da Forma.Temp su iniziativa delle Agenzie per il lavoro” Rome,2009.
- De Jong, J., & Schalk, R. (2017). Temporary employment in the Netherlands: Between flexibility and security. In *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 119-151). Routledge.
- De Witte, H., Näswall, K., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J., & Sverke, M. (2002). Is temporary work a problem? Analysis of its consequences in Belgium, the Netherlands, Italy and Sweden. M. Sverke et al, 13-49.
- DeCenzo, David A., Stephen P.Robbins (2017), “İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri”, Nobel. Ankara.
- Demaret, L. (2006). Private employment agencies: The challenges ahead from the workers’ perspective. *Merchants of Labour*, 159.
- Demirci.S.(2011) Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (3rd ed. pp. 1-33). Sage Publications: California.
- Dereli, T.(1994). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?”, Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri, İstanbul The Marmara Oteli, 3-4 Kasım 1994, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Yayın No: 286, s. 60-82.
- Desncombe, M. (1998). *The Good Research Guide*. England: Open University Press.
- Doğan, D . (2011). 21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplamların İş Hayatına Uygulanması. *Istanbul Journal of Sociological Studies* , 0 (31) , 93-98 . Retrieved from <http://dergipark.org.tr/en/pub/ijsoskon/issue/9510/118874>
- Doueck, H. J., & Austin, M. J. (1986). Improving Agency Functioning Through Staff Development. *Administration in Social Work*, 10(2), 27–37. doi:10.1300/j147v10n02_03
- Durak, Ş., Kaya, V. (2014). Türkiyede İşsizlik Ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 55-73.
- E. Husserl (1995), *Ideen Zu Einer Reinen Fhaenomenologie und Phaenomenologischen Philosophie*. (Çev.: Mengüşoğlu, Tomris). Yapı Kredi Yayınları: İstanbul.
- Eichhorst,W., . Braga, . Huemer, A.Coen, A. Broughton, B. Vandeweghe, J.L. Pedersen, M.J. Kendzia , U. Famira-Mühlberger, H., E. Slezak, F. Dorssemon (2013). “The Role and Activities of Employment Agencies.” I Z A Research Report No. 57
- Ekici, F. (2014). Yurtdışı İşçi Hizmetleri, (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,Ankara.
- Ekin, N. (1997). Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm. Friedrich Ebert Vakfı.(s.1-25)
- Ekin, N. (2001). Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları, İstanbul: İTO Yay.
- Ekin, Nusret.(2003); “Türkiye’de İşsizlik: ”İş aramayan İşsizler-Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıtdışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler”, *Kamu-İş Dergisi*, C:7, S: 2, ss.2–21.
- Eklund, R. (2002). Temporary employment agencies in the Nordic countries. *Scandinavian Studies in Law*, 43, 311-333.

- Erdayı,A.Utku.(2009); “Dünyada Genç İşsizliği Sorunun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum,S:3,ss.133-162.
- Erdoğan, Z. (1999). Küreselleşmenin İstihdama Etkileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:3, (111-120).
- Erdoğan, İ. (2012). Pozitivist Metodoloji ve Ötesi Araştırma Tasarımları: Niteliksel ve İstatistiksel Yöntemler. Erk Yayınları.
- Erdut,Zeki.(2009); “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, Çalışma ve Toplum,S:2,ss.11-37.
- Erkan, B. (2008), “Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, H. A. Özdemir (2016).Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:30 Sayı:5. (1095-1110)
- Feldmann, H. (2004). How flexible are labour markets in the EU accession countries Poland, Hungary and the Czech Republic?. Comparative Economic Studies, 46(2), 272-310.
- Fırat, Z.Y. (2001), “İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları”, İş-Güç, Cilt:3,Sıra:5, Sayı:1, s.1-5.
- Finn, D. J. (2016). The organisation and regulation of the Public Employment Service and of Private Employment and Temporary Work Agencies: the experience of selected European countries–the Netherlands, Denmark, Germany and the United Kingdom.
- Forde, Chris. (2001). Temporary Arrangements: The Activities of Employment Agencies in the UK. Work Employment and Society - WORK EMPLOY SOC. 15. 631-644. 10.1017/S095001700100040X.
- Forrier, Anneleen & Sels, Luc. (2003). Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. Work Employment and Society - WORK EMPLOY SOC. 17. 641-666. 10.1177/0950017003174003.
- Freedland, M., Paul Craig,Catherina Jacqueson and Nicola Kountouris(2007) “Public Employment Service and European Law” Oxford press, Great Britain.kitap
- Gannon, M. J. (1971). Sources of referral and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 55(3), 226–228.
- Giovannone, M., & Tiraboschi, M. (2011). Practices for Occupational Health and Safety: Evidence from Italy within the European Context. Vulnerable workers: Health, safety and well-being, 93.
- Goka, K., & Sato, A. (2004). Agency temporary work and government policy in contemporary Japan. International Aspects on Temporary Agency Work. Routledge, London&New York, 112-128.
- Görücü, İbrahim (2008); “Türkiye’de İstihdam Hizmetlerinde Değişim ve Uygulama Sonuçları”, Kamu-İş Dergisi, C:10, S: 2, ss.19–42.
- Graaf-Zijl, M. D., & Berkhout, E. E. (2007). Temporary agency work and the business cycle. International Journal of Manpower, 28(7), 539-556.
- Grześ, A. (2014). Temporary Work Agencies and Unemployment in Poland. Optimum. Studia Ekonomiczne.p.139-158 makale
- Guimarães, N. A., & Vieira, P. P. F. (2016). Labour flexibility in an already flexible market: temporary agency work in Brazil. In *Temporary Agency Work and Globalisation* (pp. 175-205).

- Günaydın D. Ve Edemir, Ö. (2017). Türkiye’de Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi, V. Uluslararası Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Kongreler Serisi-Kırklareli
- Gündoğan, N. (1998) İşe Yerleştirme Sistemi İçinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri Ve Önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 549-566.
- Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi. *Calisma ve Toplum*, 52(1).
- Håkansson, K., Isidorsson, T. (2007). Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. In *Flexibility and stability in working life* (pp. 123-147). Palgrave Macmillan, London.
- Håkansson, K., Isidorsson, T., & Kantelius, H. (2013). Stable flexibility-long-term strategic use of temporary agency workers in Sweden. *International Journal of Action Research*, 9(3), 278.
- Håkansson, K., Pulignano, V., Isidorsson, T., & Doerflinger, N. (2017). Explaining job insecurity for temporary agency workers: A comparison between Sweden and Belgium. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X17707824.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia. *Personnel Review*, 35(2), 158-174.
- Heindricx,Koen.(2018)” Mapping the landscape of online job vacancies, Background report: Belgium”, Codefop.pp.1-46.
- Hernanz, V., Toharia, L. (2006). Do temporary contracts increase work accidents? A microeconomic comparison between Italy and Spain. *Labour*, 20(3), 475-504.
- Houseman, S., & Osawa, M. (1995). Part-time and temporary employment in Japan. *Monthly Lab. Rev.*, 118.
- Huang, P. C. C. (2017). Dispatch Work in China: A Study from Case Records, Part I. *Modern China*, 43(3), 247–287. doi:10.1177/0097700417693590
- Ichino, A., Mealli, F., & Nannicini, T. (2005). Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?. *Giornale degli economisti e annali di economia*, 1-27.
- ILO (1997). Private employment agencies convention No 181. Convention concerning private employment agencies, adopted by the International Labour Organization at Geneva on 19.6.1997. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- ILO (2004). ILO (2007). Guide to private employment agencies: regulations, monitoring and enforcement. Geneva: International Labour Organization.
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific: Situational analysis of domestic work in China(Bangkok, 2009).
- Işığışok, Ö.(2016). Türkiye’de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış. *Toprak İşveren Dergisi*.(6-16).
- Işığışok, Özlem (2018), “İstihdam ve İşsizlik”,Dora,Bursa.
- İşkur 2018 Faaliyet Raporu, <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- İşkur, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx>, Erişim tarihi: 12 Aralık 2017.
- Jahn, E. J., Ochel, W. (2007). Contracting-out employment services: temporary agency work in Germany. *Journal of European Social Policy*, 17(2), 125-138.
- Jeff Kenner, Izabela Florczak, Marta Otto(2019),“Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe”,USA.kitap

- Jeon, M. (2012). Globalization of English teaching and overseas Koreans as temporary migrant workers in rural Korea. *Journal of Sociolinguistics*, 16(2), 238-254.
- Joice, W. (2007). Implementing telework: the technology issue. *Public Manager*, 36(2), 64.
- Kanbur, A.(2008), “Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, CXIII, No:3,s.387-404.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 62-80.
- Kariniemi, N. (2018)Comparative Analysis of Implementation of Posting of Workers Directive 96/71/EC and Enforcement Directive 2014/67/EU.
- Kartal, Ç (2016), “Küreselleşme Sürecinin Devlet Yapısı Üzerine Etkileri” *Ankara Barosu Dergisi*, s.289-327.
- Katkıları”. *KAU IIBF Dergisi*, 5(7), 39-52.
- Kawachi, I. (2008). Globalization and workers' health. *Industrial health*, 46(5), 421-423.
- Kaya,M. (2016), “Türkiye’de İşsizlik sorunu ve Özel İstihdam Büroları”, *The Journal of Academic Social Science*, Yıl:4, Sayı:35, s.401-437.
- Kerr, Jason.(2003) “Discriminating network recruitment system.” U.S. Patent Application No 10/441,433, 2003.
- Killias, O. (2009). The politics of bondage in the recruitment, training and placement of Indonesian migrant domestic workers. *Sociologus*, 145-172.
- Kochanowski, M. (2018). Rights of the Posted Workers–Directive 96/71/EC and the Evolution of Legislation Concerning Posted Workers. *Przegląd Prawniczy Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza*, 8(1), 251-263.
- 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.
- Koene, B., & Ansari, S. (2013). Entrepreneurs, institutional entrepreneurship and institutional change. Contextualizing the changing role of actors in the institutionalization of temporary work in the Netherlands from 1960 to 2008. *ERIM Report Series Reference No. ERS-2013-009-ORG*.
- Koray, Meryem (2005), *Sosyal Politika*, İmge, Ankara.
- Koray, Meryem (2012), *Sosyal Politika*, İmge kitabevi, İstanbul.
- Koycheva, R. (2018). Protection of Temporary Workers in 2008/104 EC Directive on Temporary Agency Work-Flexibility or Security?. *Научни трудове на УНСС*, 2(2), 183-190.
- Kristiansen, J., Tilly, H., Söderberg, L. M., Dreesen, F., Norðdahl, M., Johannessen, C. H., ... & Kragh, J. (2015). Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model: The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law (Vol. 2015541). *Nordic Council of Ministers*.
- Kulkarni, M., Kote, J. (2013). Increasing Employment of People with Disabilities: The Role and Views of Disability Training and Placement Agencies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(3), 177–193. doi:10.1007/s10672-013-9216-z
- Kulkarni, M., Scullion, H. (2015). Talent management activities of disability training and placement agencies in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1169-1181.

- Kumaş, Handan(2010),Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum, Sosyo-Ekonomi, Ocak-Haziran,131-166.
- Kuroki, M. (2012). The deregulation of temporary employment and workers' perceptions of job insecurity. *ILR Review*, 65(3), 560-577.
- Kuş, E. (2009) Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri: Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi? (3. Baskı). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Kutlu, D. (2010). “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşmesi: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”,*Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*:41-47.
- Kuzgun, İ. K. (2008). “Doğu Anadolu Bölgesi ve Özel İstihdam Büroları”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 101-113.
- Kümbetoğlu, B. (2017). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lee, D., Wolpin, K. I. (2006). Intersectoral labor mobility and the growth of the service sector. *Econometrica*, 74(1), 1-46.
- Lewandowski, P. & Magda, I. (2017). Temporary employment, unemployment and employment protection legislation in Poland. In: M. Myant, A. Piasna (ed.), *Myths of employment deregulation: how it has not created jobs and not reduced labour market segmentation*. Brussels: ETUI.
- Lhernould, J. P. (2019, October). Directive (EU) 2018/957 of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. In *Era Forum* (Vol. 20, No. 2, pp. 249-257). Springer Berlin Heidelberg.
- Liu Xukai, “An Initial Analysis on Labour Dispatch in China”, 19 April, 2012, www.chinacourt.org.
- Locke, R. M., Rissing, B. A., & Pal, T. (2013). Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains. *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 519-552.
- Lordoğlu,K.;Özkaplan,N.:(2003),Çalışma İktisadı, İstanbul
- Luigi Burroni and Mimmo Carrieri,(2010)” Bargaining for social rights (BARSORI) country report Italy”, University of Teramo
- M. Osawa: “Japan’s changing economy and women workers”, in *The Japanese Economy* (Winter 2004–05, Vol. 32, No. 4), pp. 96–108.
- MALGAÇ Ve H., ÜNLÜ, E.Ö. (2017). “Neoliberal Emek Yönetiminde Devletin Rolü: Türkiye’de Özel İstihdam Büroları”, *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, VIII—II:253-278.
- Mares, I. (2000). Strategic alliances and social policy reform: Unemployment insurance in comparative perspective. *Politics & Society*, 28(2), 223-244.
- Martin,Philip, L.(2017), *Merchants of Labor: Recruiters and International Labor Migration*, Oxford University Press.
- Martinez, Tomas,(1976), *The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies* .
- Mason, B. (1998). Recruitment - The Role of the Headhunter. *SPE Asia Pacific Oil and Gas Conference and Exhibition*. doi:10.2118/49995-ms
- Michon, F. (2006). “Temporary agency work in Europe. The Shadow”.269-304

- Ministry of Health, Labour and Welfare: General survey on dispatched workers (Tokyo, Japan, 2008), table 11, Employed persons by age, industry.
- Mitlacher, L. W. (2006). The organization of Human Resource Management in temporary work agencies—towards a comprehensive research agenda on temporary agency work in Germany, the Netherlands and the US. *Human Resource Management Review*, 16(1), 67-81.
- Mitlacher, L. W. (2007). The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems ? a Comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581–606.
- Morrison, M. (1999). Temps in teaching: the role of private employment agencies in a changing labour market for teachers. *Journal of Education Policy*, 14(2), 167–184.
- Nakamura, A. O., Shaw, K. L., Freeman, R. B., Nakamura, E., & Pyman, A. (2009). Jobs online. In *Studies of labor market intermediation* (pp. 27-65). University of Chicago Press.
- Nazmi, B. (2005). How to get the best from a headhunter. *Business Information Review*, 22(4), 227–233. doi:10.1177/0266382105060599
- Neugart, M., Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58(1), 137–156.
- Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*. Ankara: Yayınodası Toplum Bilim Dizisi.
- Nicola Countouris, Simon Deakin, Mark Freedland, Aristea Koukiadaki, Jeremias Prassl (2016) "Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries" International Labour Office. – Geneva: ILO
- Nienhüser, W., Matiaske, W. (2006). Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64-77.
- Novitz, T. (2010). UK implementation of the posted workers directive 96. University of Oslo-Working Paper, (12).
- Ortiz, L. (2010). Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work, employment and society*, 24(1), 47-64.
- Owen, G. T. (2014). Qualitative methods in higher education policy analysis: Using interviews and document analysis. *The qualitative report*, 19(26), 1.
- Ören, K. Ve H. Yüksel. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. Cilt:1, Yıl:1:, Sayı:1,(s.34-59)
- Özçalık, M., Durmuş, S. (2014). "Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Emek Piyasası Etkinliğine Katkıları" *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Cilt 5, Sayı 7, 39-52.
- Özgün, O.H., R. Demir., (2015). Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2),(127-153).
- Patton, M.Q. (2014). Nitel Araştırmanın Doğası. (çev.:Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir). Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri içinde.(3-29). Ankara: Pegem Yayınları.

- Pavel Antoszak, “Temporary Works a Flexible form of Employment””Editör.Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel, (2020)“News Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges”, Germany. Kitap..pp.275-289
- Peck, J. A.,Theodore, N. (2002). Temped Out? Industry Rhetoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business. *Economic and Industrial Democracy*, 23(2), 143–175.
- Peck, J., Theodore, N., & Ward, K. (2005). Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, 5(1), 3–26.
- Pedaci, Marcello, Burroni, Luigi. (2014). Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: The case of temporary agency work in Italy. *Stato e mercato*. 169-194. 10.1425/77410.
- Pennanen, M. (2018). Rental work: flexible employment as a challenge for management.
- Picchio, M. (2006). Wage differentials between temporary and permanent workers in Italy. Ancona: Università Politecnica delle Marche.
- Pul, E. (2006), Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri’nde Özel İstihdam Bürolarının Yapısı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pulignano, V. , Doerflinger, N., (2018). Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in German and Belgian workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 131-150.
- Pulignano, V., Doerflinger, N. (2013). A head with two tales: trade unions' influence on temporary agency work in Belgian and German workplaces. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4149-4165.
- R. Kosugi: *Escape from work: Freelancing youth and the challenge to corporate Japan* (Melbourne, Trans Pacific Press, 2008), p. 16.
- Rasmussen, E., Visser, J., Lind, J. (2004). New employment patterns: Agencies and agency workers in the Netherlands and Denmark. In *International Perspectives on Temporary Work* (pp. 94-112). Routledge.
- Reçi, S. (2016). Posted Workers Directive 96/71/EC in the Framework of Free Movement of Services. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 44-49
- Reilly, W. (1987). Management Consultancies in the Developing World: The Case of a Training Needs Assessment. *Management Education and Development*, 18(4), 289–298.
- René Böheim Martina Zweimüller (2009)“The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions? “IZA DP No. 4492 October
- Richardson, M.(t.y.). Recruitment Straregies Managing/ Effecting the Recruitment Process, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN021814.pdf>, Erişim tarihi:12.12.2017
- Rölü”, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Rönmar, M. (2010). The regulation of temporary agency work in Sweden and the impact of the (2008/104/EC) directive. *European Labour Law Journal*, 1(3), 422-429.
- Samers, M. (2004). An emerging geopolitics of'illegal'immigration in the European Union. *European Journal of Migration and Law*, 6(1), 27-45.

- Sanal, E., Değişim, I. D. E. (2011). Özel İstihdam Bürolarının Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler.
- Sartori, A. (2016). Temporary Agency Work in Europe: Degree of Convergence following Directive 2008/104/EU. *European Labour Law Journal*, 7(1), 109-125.
- Sayın, A. (2005). İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (49) ,ss.405-423.
- Sayın, A.K. (2004), “Emek piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No:4531, İstanbul, s.53-96.
- Schömann, I., Guedes, C. (2008). Temporary agency work in the European Union. *Implementation of Directive*, 104.
- Selek Öz, C. (2008). “4857 sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:21, Sayı: 5-6:18-30.
- Selek, Cihan, (2005), Türkiye’de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Shikata, M. (2012). Is temporary work ‘dead end’ in Japan?: Labor market regulation and transition to regular employment. *Japan Labor Review*, 9(3), 59-79.
- Shire, K. A. (2002). Stability and change in Japanese employment institutions: the case of temporary work. *Asien*, 84(84), 21-30.
- Shire, K., & Van Jaarsveld, D. D. (2008). The temporary staffing industry in protected employment economies: Germany, Japan and the Netherlands. In 2008 Industry Studies Conference Paper.
- Siebert, H. (1997). Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe. *Journal of Economic perspectives*, 11(3), 37-54.
- Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*. Cilt:5, No:3, (177-198)
- SÖZER, A. N. (1994). “Türkiye’de İş Aracılığı Faaliyetleri” *Çimento İşveren Dergisi*, 1994, Sayı:6, Cilt.:8:3-7, ss.149-178.
- Spanish Civil Code, 2013 <http://derechocivil-ugr.es/attachments/article/45/spanish-civil-code.pdf>
- Spattini, Silvia (2008) “Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo” Milano, kitap
- Spermann, A. (2011). The new role of temporary agency work in Germany.
- Stefano Consiglio, Luigi Moschera (2016) “Temporary Work Agencies in Italy: Evolution and Impact on the Labour Market”, Springer,
- Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması”, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2005/1,
- Şentürk, F. (2015). Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı. *Sosyal Güven*, (7), 113-143.
- Temiz, N., Çıvak, S. (2019). Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarının Sundukları Hizmetlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Journal Of International Social Research*, 12(66).
- Tergeist, P., Grubb, D. (2006). Activation strategies and the performance of employment services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom.
- Tijdens, K., Van Klaveren, M., Houwing, H., van der Meer, M., & van Essen, M. (2006). Temporary agency work in the Netherlands. Institute for Advanced Labour Studies. Amsterdam.

- Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz” The Role Of Employment Service Providers”, 2015, Italy kitap
- Tiraboschi, M. (2005). Italian labour market after the Biagi reform, the. Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel., 21, 149.
- TİSK (2013). 25.Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- Tokol, Aysen (2011). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Yay.
- Tokol, Aysen (2013), “Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”, Dora.Bursa.
- Transforming the Japanese labour market: Deregulation and the rise of temporary staffing, GOTSU Working Paper 11, 2009; A.B. Keizer: Changes in Japanese employment practices: Beyond the Japanese model (Routledge, London, 2010).
- Tuncay, A. C.(1995) “Bir Seminerin Ardından, Özel İstihdam Büroları”, Çimento İşveren Dergisi,1995, Sayı:1,Cilt.:9:3-12
- Uçak, N. Ö. ve Birinci, H. G. (2008). Bilimsel Etik ve İntihal. Türk Kütüphaneciliği, 22(2):187-204.
- Uçkan, B. (2005), “Türkiye’de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim
- Underhill, E., Rimmer, M. (2017). Private governance, state regulation and employment standards: how political factors shape their nexus in Australian horticulture. Relations Industrielles/Industrial Relations, 72(1), 33-55.
- Underhill, E., Groutsis, D., van den Broek, D., & Rimmer, M. (2018). Migration intermediaries and codes of conduct: Temporary migrant workers in Australian horticulture. Journal of Business Ethics, 153(3), 675-689.
- Usen, Ş. (2010). 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), 169-189.
- Uşen, Ş. (2007), “ Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, Çalışma ve Toplum, 2007/2, s.65-95.
- Uşen.Ş. (2006), “İtalya’da İstihdam Hizmetlerinin Gelişimi, Yasal Düzenlemeler ve Türkiye’deki Mevcut Durum” Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Sayı:51, İstanbul, s.323-356.
- Uyanık, Y.(2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.10(2), (209-224)
- Valvasori, J.(2000), Job Placement, Building Human Resources, No:7.
- Van Voss, G. J. (1999). Tulip Model and the New Legislation on Temporary Work in the Netherlands, The. Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel., 15, 419.
- Verschraegen, Gert , Vanhercke, Bart , Verpoorten, Rika. (2011). The European Social Fund and Domestic Activation Policies: Europeanization Mechanisms. Journal of European Social Policy - J EUR SOC POLICY. 21. 55-72. 10.1177/0958928710385733.
- Vosko, L. F. (2000). Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship (Vol. 11). University of Toronto Press.
- Ward, K. (2002). The UK temporary staffing industry: an overview. Submission to the Consultation Exercise on the Final Draft of the Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations.

- Ward, K. (2004). Going global? Internationalization and diversification in the temporary staffing industry. *Journal of Economic Geography*, 4(3), 251-273.
- Watts, J. (2011). Developments in Latin America: The Temporary Staffing Industry in Brazil.
- WEC(2020), Economic Report, <https://wecglobal.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>
- Wilthagen, T., Houwerzijl, M., Houwing, H., & van Velzen, M. (2005). Flexicurity in the Dutch temporary work sector: a positive sum game?. Available at SSRN 1133935.
- Winkler, Ingo & Mahmood, Mustafa. (2015). The Liminality of Temporary Agency Work: Exploring the Dimensions of Danish Temporary Agency Workers' Liminal Experience. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 5. 51. 10.19154/njwls.v5i1.4765.
- World Bank(2002), World Development Indicators, Washington D.C.
- World Employment Confederation. (2016). The future of work: white paper from the employment and recruitment industry.
- Xu, F. (2008). The emergence of temporary staffing agencies in China. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 30, 431.
- Yakut, İ. (2014). Yorumlayıcı Paradigma Yaklaşımı Kavramlarıyla Sinema Sanatı Üretimine Bakış. *Ulakbilge*, 2(4): 15-29.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüce, M. (2001), Özel İstihdam Bürolarının İstihdam Piyasası İçindeki Yeri, 1.Demir-Çelik Sempozyumu. (83-87)
- Yüceol, H.M.(2005) Küreselleşme,Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, 2005, (493-512).
- Zaim,S.(1997). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Filiz Kitabevi

İnternet Kaynakları

- http://www.bclaws.ca/civix/document/id/complete/statreg/396_95#section5
- http://www.formatemp.it/index.php/it/il-fondo/item/cosa-e-formatemp?category_id=18
- <https://accace.com/wp-content/uploads/2019/02/2019-Labour-Law-and-Employment-Poland-EN-compressed.pdf>
- <https://law.justia.com/codes/arizona/2015/title-23/section-23-527/>
- <https://thebrazilbusiness.com/article/temporary-work-in-brazil>
- https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf
- <https://www.ihk-krefeld.de/de/recht/merkblaetter2/arbeitnehmerueberlassung.html>
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68870/71876/F38691179/POL68870%20English%20excerpts.pdf>
- <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/acik-kapali-buro-liste-linki/>
- <https://www.jtkswk.gov.my/index.php/en/our-services/application-of-licence-for-private-employment-agency>
- <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/employment-agencies/guide-on-new-ea-regulatory-framework.pdf>

EKLER

EK-1. Mülakat Formları

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE İŞE ALIM UZMANLARINA YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni./İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Eğitim Durumu: Lise ☐ Lisans ☐ Önlisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Meslek:

1. Çalıştığınız kurumun özelliklerinden bahseder misiniz? (Büronuzda çalışan personel sayısı, işe yerleştirme sayısı, faaliyet gösterdiği sektörler)
2. Bu sektörde kaç yıldır hizmet vermektесiniz?
3. İşe aracılık hizmetine girmeye nasıl karar verdiniz? Size ne ilham verdi? Başlamadan önce zihninizdeki model neydi? Pazara girmeden önce nasıl bir fizibilite analizi yaptınız? Sağladığınız hizmetler işgücü piyasasında hangi ihtiyaçları karşılamaktadır?
4. Bu alanda küresel ölçekte ne gibi bağlantılarınız var?
5. Faaliyet gösterdiğiniz sektör ne kadar çeşitlidir? Hangi hizmetler sunulmaktadır? Nelerdir?
6. Sektör ile ilgili kongre ve zirvelere katılıyor musunuz? Bu tür organizasyonlardan beklentileriniz nelerdir? (Yenilik, Yeni İşbirlikleri, Yeni fırsatlara erişim?)
7. Sektördeki profesyonellerden oluşan resmi veya gayri resmi ağlarınız var mı? Nasıl çalışırlar?
8. Gelecekte istihdama aracılık hizmetlerinin nasıl olacağını düşünüyorsunuz?
9. Sizce işgücü piyasalarında özel istihdam büroları olmasaydı durum nasıl olurdu?

10. İstihdama aracılık hizmeti nasıl gerçekleşir? Kimin istihdam edileceğine karar verme süreci nasıl gerçekleşir?
11. İşveren, özel istihdam bürosu ve iş arayanlar arasında imzalanan sözleşmenin şartları nelerdir?
12. Bir çalışanı seçmek için ne tür yöntemler kullanılır? Genellikle tercih edilen yöntem hangisidir?
13. Sunduğunuz eğitim programları nelerdir? Programlarla en çok kimler ilgileniyor? Eğitiminizin uzun vadede ne kadar etkili olduğunun takibini yapıyor musunuz?
14. Özel istihdam büroları tarafından iş arayan bireylere verilen eğitim sizce yeterli mi?
15. İşe girmek veya iş değiştirmek isteyen bireylerin kurumunuza başvurmalarını nasıl sağlıyorsunuz?(web ilanları, gazeteler, reklam panoları, tanıtım günleri, beceri envanterleri, firma veritabanı)
16. Bugüne kadar işe yerleştirdiğiniz kişileri hep sigortalı olarak mı işe yerleştirdiniz? Kayıt dışı işe yerleştirdiğiniz kimse oldu mu?
17. Daha çok hangi pozisyonlarda işe yerleştirme hizmetinde bulunuyorsunuz? (Yönetici, insan kaynakları, ara işler vb.)
18. Yurt dışına işçi gönderiyor musunuz? Hangi sektörlerde, daha çok hangi ülkelere?
19. Geçici iş ilişkisi kurma yetkiniz var mı? Bu kapsamda kaç kişiyi işe yerleştirdiniz?
20. Size bağlı istihdam edilen bireylerin ücretlerini neye göre belirliyorsunuz? Özel istihdam büroları tarafından bireylere ödenen ücretleri yeterli buluyor musunuz?
21. Özel istihdam bürosu olarak hizmet verdiğiniz işçilerin maaşlarını düzenli aralıklarla hesaplarına yatırıyor musunuz?
22. Özel istihdam bürosu olarak hizmet verdiğiniz işçilere psikolojik destek sağlıyor musunuz?
23. Size iş bulma amacıyla başvuran kişilerden adli sicil kaydı vs. istiyor musunuz? (Özellikle çocuk bakıcısı, güvenlik görevlisi, ev hizmetleri vs)
24. İşe aracılık ettiğiniz işçilerin hastalık, doğum gibi durumlarında ne gibi imkanlar sağlıyorsunuz?(sosyal haklar, ücretli izin vb.)
25. Bireylere iş ararken dikkate alınan önemli kriterler nelerdir? (Ücret, çalışma koşulları, çevresel faktörler, firmanın imajı vs)
26. Günümüzde çalışanların ve iş arayanların beklentileri nasıl değişti?
27. İşe alım sürecindeki rolünüz ne kadar önemli? Sizce kimin rolü bu süreçte daha önemlidir? Neden? (İŞKUR-Özel İstihdam Bürosu)
28. Bugüne kadar işe yerleştirdiğiniz kişi ve işe yerleştirildiği firmanın uyuşmadığını anlayıp hata yaptığınız düşündünüz mü? Hangi konuda hatalı olduğunuzu düşündünüz?

29. İstihdama aracılık hususunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?
30. Yasalar işe aracılık konusunda size engel teşkil ediyor mu?
31. İşe aracılık hususunda en çok sıkıntı yaşadığınız durumlar nelerdir? Neden?
32. Özel istihdam bürolarının kuruluş aşamasında yaşadığı sıkıntılar nelerdir?
33. Özel istihdam bürolarına yönelik uygulanan yaptırımları ağır buluyor musunuz?
34. Özel istihdam büroları hakkında kamuoyu yeterince bilgilendiriliyor mu?
35. Özel istihdam bürolarının işgücü piyasasında güvencesiz esnekliği arttırdığını düşünüyor musunuz? (işçinin işe iade hakkı, kıdem tazminatı hakkı, sendikal hakkı olmaması)



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE İŞE GİREN BİREYLERE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni./İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Eğitim Durumu: İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Meslek:

- 1) Çalışma hayatınız ne zaman başladı? Şu ana kadar hangi işlerde çalıştınız?
- 2) İş bulmak için bilgi kaynaklarınız nelerdir?
- 3) Hangi özel istihdam bürolarına başvurularda bulundunuz?
- 4) Bir iş aramak için ne kadar zaman geçirdiniz?
- 5) Özel istihdam bürolarına nasıl ulaştınız? Bu büroların varlığından nasıl haberdar oldunuz? (internet ilanları, reklam panoları, basın ve yayın organları, İŞKUR. Vb)
- 6) Çalışma hayatınızda ne tür değişiklikler gözlemlediniz? (Özel istihdam bürosu dışında istihdam edildiyse)
- 7) Çalışma hayatınızda gelecek yıllar için beklentiniz nedir?
- 8) Özel istihdam bürosunun size sağladığı istihdam hizmetinden memnun musunuz? Girdiğiniz iş ile nitelikleriniz uyuyor mu?
- 9) Özel istihdam büroları çalıştığınız işyerinde yaşadığınız sorunlar hakkında (işverenle, iş arkadaşlarıyla vs.) sizlere destek oluyor mu? Çözüm önerisi sunuyor mu?
- 10) Sendikal haklarınızdan yararlanabiliyor musunuz? Bu haktan yararlanmak ister misiniz?
- 11) İhbar tazminatı hakkınız var mı? Bu haktan yararlanmak ister misiniz?
- 12) Kıdem tazminatı hakkınız var mı? Bu haktan yararlanmak ister misiniz?

- 13) Hastalık, doğum, kaza gibi durumlarda ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz? Özel istihdam bürosu bu süreçte ne gibi uygulamalar gerçekleştiriyor?
- 14) Grev hakkınız var mı? Bu haktan yararlanmak ister misiniz?
- 15) Yıllık ücretli izin hakkınız var mı? Bu haktan yararlanmak ister misiniz?
- 16) Çalışma hayatında yaşadığınız sorunlar nelerdir? (Uyum sorunu, çatışma, işe uygun olmama, düşük ücret seviyesi)
- 17) Çalıştığınız firmada ya da işletmede istihdam edilen diğer çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulduunuz mu? Hangi konularda?
- 18) Sizce iş arayan bireylerin yaşadıkları temel sorunlar nelerdir? Özel istihdam büroları veya yasalar bu sorunları gidermede yeterli mi?
- 19) Özel istihdam bürolarının düzenlediği eğitim ve danışmanlık programlarına katıldınız mı? Bu eğitim ve danışmanlık programları sizce yeterli mi?
- 20) Özel istihdam bürosu tarafından size ödenen ücreti yeterli buluyor musunuz?
- 21) Maaşınız düzenli olarak yatırılıyor mu? Bu konuda sıkıntı yaşadınız mı?
- 22) Toplu iş sözleşmesinin haklarından yararlanıyor musunuz? Yararlanmak ister miydiniz?
- 23) Yasal olarak özel istihdam bürosunun sizin işvereniniz olması, işyerinde bir karışıklığa sebebiyet veriyor mu? (işyerindeki talimatlar vs.)

İŞKUR ÇALIŞANLARINA YÖNELİK MÜLAKAT SORUNLARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni/İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Eğitim Durumu: Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

- 1) İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki ilişkiyi anlatır mısınız?
- 2) Özel istihdam bürolarının İŞKUR’un faaliyetlerini tamamlayıcı rolü var mıdır?
- 3) İŞKUR’un özel istihdam bürolarını destekleyici bir rolü var mıdır? Bu kapsamda ne tür çalışmalar yapılmaktadır?
- 4) Özel istihdam bürosu faaliyetleri ülkemiz açısından değerlendirecek olursak sizce yeterli düzeyde mi?
- 5) Sizce özel istihdam bürolarının hakkındaki mevzuat yeterli mi? Yasalardan kaynaklanan sorunlar söz konusu mu?
- 6) Özel istihdam bürolarının denetiminde karşılaştığınız sorunların başında neler gelmekte?
- 7) Sizce özel istihdam büroları İŞKUR’un işgücü piyasasının düzenlenmesindeki rolünü azaltıyor mu? Neden?
- 8) Özel istihdam büroları, işgücü piyasası için vazgeçilmez kurumlar mıdır? Neden?
- 9) Özel istihdam bürolarının istihdamdaki rolünü arttırmak için ne gibi önlemler alınabilir?
- 10) Özel istihdam bürolarının daha çok faaliyet gösterdiği alanlar nelerdir? (Verilere göre)
- 11) Özel istihdam bürolarına yönelik yaptırımları yeterli buluyor musunuz?
- 12) Özel istihdam bürolarının işsizliği azaltıcı etkisi var mıdır?
- 13) Ülkemizde özel istihdam bürolarına verilen önemin az olduğunu düşünüyor musunuz?

- 14) Özel istihdam büroları tarafından verilen eğitim, danışmanlık vb. programlar sizce yeterli düzeyde mi?
- 15) Özel istihdam bürolarının işgücü piyasasında sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediğini düşünüyor musunuz?
- 16) Sizce özel istihdam büroları dolaylı olarak toplu iş sözleşmesi sistemini olumsuz etkiliyor mu? Neden?
- 17) Sizce özel istihdam bürolarının işçi hakları açısından olumsuz yönleri söz konusu mu? (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe iade gibi haklarının olmaması)



ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU ARACILIĞIYLA İŞÇİ TEMİN EDEN İŞVERENLERE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. gör. Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni/İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Eğitim Durumu: Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

1. İşyerinizde kaç kişi istihdam etmektesiniz? Çalışanlardan kaçını özel istihdam büroları aracılığı ile temin ettiniz?
2. Özel istihdam büroları ile işçi temin etmenin size sağladığı faydalar/kolaylıklar nelerdir? (Doğru nitelikte işçi temini, kısa sürede işçi temin etme, sendikal haklar, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi birtakım hakların sorumluluğundan kurtulma, işçi bulma maliyetinden kaçınma)
3. Özel istihdam büroları ile işçi temin etmenin meydana getirdiği zorluklar/sorunlar söz konusu mu?(işyerinde çatışma ortamı yaratması, uygun işçinin bulunamaması, işçi uyumun sağlanamaması)
4. Özel istihdam bürosu aracılığı ile işyerinizde çalışan kişileri, diğer çalışanlarınıza davrandığınız gibi mi davranıyorsunuz? (Eşit muamele ilkesi)
5. Çalıştığınız özel istihdam büroları nelerdir? Daha çok hangi işler için bu bürolardan hizmet talep etmektesiniz?(insan kaynakları, temizlik, eğitim programları, yönetici arama)
6. Özel istihdam bürosu aracılığıyla temin ettiğiniz çalışanlar ile sorun yaşadığınız durumlarda süreç nasıl ilerliyor? Özel istihdam bürosu bu süreçte arabulucu gibi yer alıyor mu? Sorunun çözümü için sizlere yardımcı oluyor mu?
7. Özel istihdam büroları ile işyerinizde çalışan kişilerin, işyerinizde aynı pozisyonda görev alan diğer işçilere nazaran daha düşük ücretler alması ve birtakım haklardan yoksun olması iş ortamı açısından sorun oluşturuyor mu?
8. Özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen çalışanlardan memnun musunuz? Sizce işe uygun kişiler mi?

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINI DENETLEYEN İŞ MÜFETTİŞLERİNE YÖNELİK MÜLAKAT FORMLARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. Gör .Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni./İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Eğitim Durumu: Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

- 1)Özel istidam bürolarının denetiminde bulundunuz mu? Bu meslekte kaç yıldır çalışmaktasınız?
- 2)Özel İstihdam bürolarına yönelik denetimlerde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- 3)Özel istihdam bürolarına yönelik denetimler ne sıklıkla gerçekleşmekte?
- 4)Sizce özel istidam bürolarına uygulanan yaptırımlar yeterli mi? Bu yaptırımları ağır buluyor musunuz? Neden?
- 5)Özellikle geçici iş ilişkisi yetki belgesi olan kurumlar açısından değerlendirecek olursak, bu kurumların denetiminde ne tür durumlarla karşılaştınız?
- 6)Özel istihdam bürolarının denetiminde yasalardan kaynaklı sıkıntılar yaşadınız mı? Ne gibi?

AKADEMİSYENLERE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Bu mülakat soruları “Türkiye’de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri” adlı doktora tezinin araştırma kısmına aittir. Lütfen Adınız soyadınızı yazmayınız. Verilen cevaplar sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Arş. gör. Hasan ÇÖLGEÇEN

Yalova Üni/İ.İ.B.F./ÇEİİ BÖLÜMÜ

Bu görüşmede sorulan soruları gönüllü olarak cevapladığınızı kabul ediyor musunuz?

Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

Medeni Durum: Evli ☐ Bekar ☐

Mezun Olduğunuz Bölüm:

- 1)Özel istihdam büroları Türkiye’deki işgücü piyasası dinamikleri göz önüne alındığında vazgeçilmez kurumlar mıdır? Neden?
- 2)İşe aracılık faaliyetleri kapsamında değerlendirildiğinde, Türkiye’de özel istihdam bürolarının faaliyetleri yeterli düzeyde mi? Neden?
- 3)Ülkemizde özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin (dünya örneklerine nazaran) sınırlı kalmasının nedenleri nelerdir?
- 4)Türkiye açısından değerlendirecek olursak, özel istihdam bürolarının sorunları nelerdir? Bu sorunlara ne gibi çözüm önerileri getirilebilir?
- 5)2016 yılında özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi ile sizce sektörde ne gibi değişiklikler oldu? Bu durum işgücü piyasalarını nasıl etkiledi?
- 6)Türkiye’de Özel istihdam bürolarının geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?

EK-2.Etik Kurulu Raporu¹

T.C. YALOVA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURUL RAPORU

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans talebelerinden Sayın Hasan ÇÖLGEÇEN'in yürütücülüğünü yaptığı "Dünyada ve Türkiye'de Özel İstihdam Büroları: Türkiye İçin Bir Model Önerisi" başlıklı çalışması ve bu çalışma kapsamında ekte yer alan mülakat soruları Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından 26.03.2020 tarihinde yapılan toplantıda incelenerek değerlendirilmiştir. Ekte yer alan başvuru formundaki sorulara verilen cevaplar da göz önüne alınarak Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul'u tarafından :

(X) Çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

() Çalışmanın etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir.

() Çalışma etik açıdan uygun bulunmamıştır.

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
(Başkan)

Doç. Dr. Recep MAKAS
Üye

Prof. Dr. Süleyman BERK
Üye

Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Üye

Prof. Dr. Hacı Yılmaz TAŞ
Üye

Prof. Dr. Kaya BAYRAKTAR
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Salim SANCAKLI
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İlyas AKYÜZOĞLU
Üye

¹ Etik Kurulu raporunda belirtilen tez adı tez jürisi tarafından "Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sorunların Tespitine Yönelik Bir Alan Araştırması ve Çözüm Önerileri" olarak değiştirilmiştir

ÖZGEÇMİŞ

Hasan ÇÖLGEÇEN 1987 yılında Denizli’de doğdu. Lise eğitimini Türk Eğitim Vakfı Anadolu Lisesinde tamamladı. 2005-2010 yılları arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde lisans eğitimi, 2011-2014 yıllar arasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi bölümünde yüksek lisans eğitimi aldı. Yüksek lisansını “Toplu iş sözleşmelerinin içerik analizi: Metal sektörü örneği (1981-2012)” adlı tez ile tamamladı. 2010 yılından itibaren Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evli ve 2 çocuk babasıdır.

