T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İŞGÜCÜ PİYASASININ DÜZENLENMESİNDEKİ KARŞILAŞTIRMALI ROLÜ

HAZIRLAYAN: BUĞRAHAN ERKAN

2501040190

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. TEKİN AKGEYİK

İSTANBUL - 2008

ÖZ

Bu çalışma, özel istihdam bürolarının işgücü piyasalarındaki etkinliklerinin Türkiye ile Avrupa Birliği ülkeleri açısından karşılaştırmasını amaçlamaktadır. Bu karşılaştırma, özel istihdam bürolarının bu ülkelerdeki istihdama etkilerini de ortaya çıkarmıştır. Çalışmada özel istihdam bürolarıyla ilgili bir alan araştırması yapılarak özel istihdam büroları, özel istihdam bürolarına başvuran adaylar ve özel istihdam bürolarının müşterisi olan firmalar incelenmiştir.

ABSTRACT

This study aims to compare efficiency of private employment agencies in Turkey and European Union countries. This comparison reveals effects of private employment agencies to employment in these countries. A field survey is done in this survey for analyse the private emloyment agencies, job candidates who apply to private employment agencies and clients firms of private employment agencies.

ÖNSÖZ

Küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte rekabetin artması, işletmeleri ihtiyaç duydukları alanlarda en uygun işçileri bulmak ve seçmek zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır. İşletmeler, ihtiyaç duydukları elemanları istihdam etmek için bünyelerindeki insan kaynakları bölümlerinden yararlanmalarının uzun zaman alması, eleman bulmanın maliyetli ve zor olması nedeniyle, bu alanda uzmanlaşmış özel istihdam bürolarına başvurmaktadırlar. Özel istihdam büroları da işletmelere ellerindeki mevcut aday havuzundan en uygun işgücünü seçerek onlara sunmaktadır.

Özel istihdam bürolarının temel amacı, iş ve personel arayanları bir istihdam ilişkisi kurarak biraraya getirmektir. Bu nedenle özel istihdam bürolarının temel görevleri, açık işleri araştırarak işgücü piyasasını daha şeffaf hale getirecek şekilde olabildiğince hızlı ve güvenilir bir biçimde iş arayanlarla buluşturmaktır.

Özel istihdam büroları ile kamu istihdam kurumlarının faaliyetleri birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. Özel istihdam büroları genellikle vasıflı işçiler, özel nitelik gerektiren işler ve yönetici konumundaki üst düzey personel ihtiyacını karşılamak amacıyla uygun adayları bünyelerine toplar ve uygun işlere yerleştirir. Kamu istihdam kurumları ise, genellikle işsizlik riski altındaki vasıfsız ve düşük vasıflı işgücünü mevcut açık işlere hemen ya da kısa süreli bir eğitimden geçirdikten sonra yerleştirmektedir.

Tezimin yazımında katkılarını esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Tekin Akgeyik'e, bölümümüzün tüm öğretim üyelerine, aileme ve babaannem Hediye Erkan'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ iii
ÖNSÖZ iv
İÇİNDEKİLER v
TABLO LİSTESİ xi
KISALTMALAR LİSTESİ xiii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞE YERLEŞTİRME KURUMU OLARAK
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

I. İŞE YERLEŞTİRME KAVRAMI 5
A. Eleman Seçme Süreci ve İşe Yerleştirme Kaynakları 6
1. İç Kaynaklar 7
a. İşletme İçi İş Duyuruları 7
b. Terfi – Nakil 7
2. Dış Kaynaklar 7
a. Duyurular 8
b. Kendiliğinden Başvurular 8
c. Mevcut Personelin Tavsiyeleri 8
d. Okul ve Üniversiteler 8
e. Staj Uygulaması 8
f. İstihdam Kurumları 9

B. İşe Yerleştirme Hizmetleri 9
1. İşe Yerleştirme Hizmeti İle İlgili Sistemler 10
2. Kamu İstihdam Kurumları 11
II. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI 12
A. Özel İstihdam Bürolarının Tarihi Gelişimi, Tanımı ve Önemi 13
1. Tarihi Gelişimi ……13
2. Tanımı 15
3. Önemi 16
B. Özel İstihdam Bürolarının Türleri 18
1. Aracı Şirketler 19
a. Ücretli İstihdam Büroları 19
b. Denizaşırı İstihdam Büroları 21
c. Yabancı İşçi Getirme ve Yerleştirme Büroları 21
d. Yönetici Arama Büroları 22
e. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kurumları 22
2. Belirli Nitelikte Eleman Sağlayanlar 23
a. Ödünç Emek Büroları ……..23
b. Personel Kiralama Büroları 24
c. Meslek Kooperatifleri 25
d. Kariyer Yönetimi Büroları ……...25
e. İstihdam Şirketleri veya Aracı Birlikler 25
3. Doğrudan Hizmet Sağlayan Bürolar …… 26
a. Şirket Dışında İşe Yerleştirme Büroları ……...26
b. İş Arama Danışmanlıkları ……..… .26
c. Personel Yönetimi Danışmanlıkları 27
d. İstihdam İlanı Veren Bürolar 27

e. Bilgisayarlı İş Veritabanı Büroları ……..28
III.ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ ULUSLARARASI NORMLAR.....28
A. Sözleşmeler …….....29
1. İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme …….....…….....29
2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme 30
3. İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme …….....31
4. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme 31
5. Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme … 32
B. Tavsiye Kararları 36
1. Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 Sayılı Tavsiye Kararı ..36

İKİNCİ BÖLÜM
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

I. AVRUPA BİRLİĞİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİM 39
A. AB'de Özel İstihdam Büroları Kavramı 39
B. AB'de Özel İstihdam Bürolarının Tarihi Gelişimi 40
II.AB'YE ÜYE ÜLKELERDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER 43
A. AB-15 Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları 43
B. AB-12 Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları 49
III.AB'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEME TÜRLERİ 52

A. Lisans Sistemi 53
B. İş Kanunu ve Sosyal Yasalar 55
C. Toplu Anlaşmalar 56
D. İyi Uygulama Kodları 57
IV.AB ÜLKELERİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ İSTATİSTİKSEL VERİLER 61
A. Büro Sayısı ……..……..…….....61
B. İşe Yerleştirilen Çalışan Sayısı ……..…… 63
C. Özel İstihdam Bürolarının Gelirleri……..…….....65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

I.TÜRKİYE'DE İŞ ARACILIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ.67
A. İş Aracılığında Kamu Tekeli Dönemi …….....67
B. İş Aracılığında Kamu Tekelinin Kırıldığı Dönem ……. 68
II.TÜRK YASALARINDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI 69
A. 3008 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları ……..69
B. İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanuna Göre Özel İstihdam Büroları …… 70
C. 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları ……..…. 71
D. Mevcut Anayasa, 4857 Sayılı İş Kanunu, İşkur Kanunu ve İlgili Tüzük ve Yönetmeliklere Göre Özel İstihdam Büroları ……...73
1. Anayasaya Göre Özel İstihdam Büroları ……..…..73
2. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları ……....74
3. Türkiye İş Kurumu Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları …74
4. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ……. 77

III.TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ FAALİYETLERİ ……...79
A. Büro Sayısı ……..…….. .79
B. İşe Yerleştirilen Çalışan Sayısı ……...……80
IV.ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI ….....…….….....84
A. Araştırmanın Amaç ve Yöntemi…….……84
1. Araştırmanın Amacı ...……..84
2. Araştırmanın Yöntemi 84
B. Araştırmanın Bulguları.....86
1. İş Bulmak İçin Özel İstihdam Bürolarına Başvuran Adayların Özellikleri……. 86
a. Deneyim Süresi ….....……..86
b. Yaş Grupları …… 87
c. Cinsiyet ……....88
d. Eğitim ……..90
e. Meslek …….....91
2. Özel İstihdam Bürolarının Özellikleri……. 92
a. Aday Sayısı……..... 93
b. Faaliyet Alanları ve Süreleri 94
c. Şube Durumu ve Çalışan Personel Sayısı.....95
d. Hizmet Bedeli 96
3. Müşteri Firmalarının Özellikleri 97
a. Büyüklük ve Sermaye Kökenleri 97
b. İşgücünden İstedikleri Çalışma ve Deneyim Süreleri ….. ...98
c. Adaylarda Aranılan Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi …… 101
d. İşe Yerleştirilen Elemanların Meslekleri …….....102

e. Faaliyet Gösterdikleri Bölgeler ve Sektörler ……103
SONUÇ ……...……106
KAYNAKLAR…….....109
EK …….....……..119

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1 AB Ülkelerinde Özel İstihdam Bürosu Sayısı ……..62
Tablo 2.2 AB Ülkelerinde İşe Yerleştirilen Çalışan Sayısı 64
Tablo 2.3 AB Ülkelerinde Özel İstihdam Bürolarının Gelirleri 65
Tablo 3.1 Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının İllere Göre Dağılımı 79
Tablo 3.2 Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin İllere Göre Dağılımı 81
Tablo 3.3 Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı …… 83
Tablo 3.4 Başvuran Adayların Deneyim Süreleri 86
Tablo 3.5 Başvuran Adayların Yaş Grupları ……..... 87
Tablo 3.6 İşe Yerleştirilen Çalışanların Yaş Grupları ……..... 88
Tablo 3.7 Başvuran Adayların Cinsiyetleri ……..... 89
Tablo 3.8 İşe Yerleştirilen Çalışanların Cinsiyetleri ……..... 89
Tablo 3.9 İş Arayanların Eğitim Düzeyi ……..... 90
Tablo 3.10 İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyi ……..... 91
Tablo 3.11 İşe Yerleştirilenlerin Meslekleri …… 92
Tablo 3.12 Başvuru Yapan Aday Sayısı …… .. 93
Tablo 3.13 İşe Yerleştirilen Aday Sayısı …… 94
Tablo 3.14 Özel İstihdam Bürosunun Faaliyet Alanları ……..... 94
Tablo 3.15 Özel İstihdam Bürosunun Faaliyet Yılı Sayısı ……..... 95
Tablo 3.16 Özel İstihdam Bürosunun Şube Durumu ……... 95
Tablo 3.17 Özel İstihdam Bürosunun Şube Sayısı ……... 96
Tablo 3.18 Özel İstihdam Bürosunda Çalışan Personel Sayısı …… 96
Tablo 3.19 Müşteri Firmadan Talep Edilen Bedel 97
Tablo 3.20 Müşteri Firmalarının Büyüklükleri 98
Tablo 3.21 Müşteri Firmalarının Sermayeleri ……..... 98
Tablo 3.22 Çalışma Sürelerine Göre İstedikleri İşgücü 98

Tablo 3.23 Elemandan Beklenilen Deneyim Süresi ……..... ….99
Tablo 3.24 Uzman Yardımcısından Beklenilen Deneyim Süresi 99
Tablo 3.25 Teknik Uzmandan Beklenilen Deneyim Süresi .....…….....100
Tablo 3.26 Uzmandan Beklenilen Deneyim Süresi ….....…100
Tablo 3.27 Orta Düzey Yöneticiden Beklenilen Deneyim Süresi 100
Tablo 3.28 Üst Düzey Yöneticiden Beklenilen Deneyim Süresi …….....…101
Tablo 3.29 Adaylarda Aranılan Cinsiyet .....……...….... .101
Tablo 3.30 Adaylarda Aranılan Eğitim Düzeyi .....…….. ..102
Tablo 3.31 İşe Yerleştirilen Elemanların Meslekleri ….....…103
Tablo 3.32 Müşteri Firmaların Faaliyet Gösterdikleri Bölgeler …….. ..104
Tablo 3.33 Müşteri Firmaların Sektörleri ……... ...104

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABU	Hollanda- Ödünç Emek Büroları Derneği Algemene Bond Uitzendondernemingen
AGETT	İspanya- Büyük Ödünç Emek Büroları Derneği *Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal*
APPS	Çek Cumhuriyeti- Personel Tedarikçileri Derneği *Asociace Poskytovatelů Personálních Služeb*
AÜG	Almanya- İşgücü Sağlama Kanunu *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*
AÜG	Avusturya- Geçici İstihdam Kanunu *Arbeitskräfteüberlassungsgsetz*
BZA	Almanya Özel İstihdam Büroları Derneği *Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen*
CIETT	Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu *International Confederation of Private Employment Agencies*
EU	Avrupa Birliği *European Union*
FEDERGON	Belçika Ödünç Emek Büroları Derneği *Federatie van Partners voor Werk*
FVD	Danimarka Ödünç Emek Büroları Derneği *Foreningen af Vikarbureauer i Danmark*
HPL	Finlandiya- Özel İstihdam Büroları Derneği *Henkilostopalvelujen*
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü *International Labour Office*

KBG	Avusturya- Ekonomik Teşvik Yasası *Konjunkturbelebungsgesetz*
NRF	İrlanda- Ulusal İşe Yerleştirme Federasyonu National Recruitment Federation
ÖİB	Özel İstihdam Büroları
REC	İşe Yerleştirme ve İstihdam Konfederasyonu *Recruitment and Employment Confederation*
STAR	Hollanda- İki Taraflı Danışma Kurulu *Stichting van de Arbeid*
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
ULEDI	Lüksemburg- Ödünç Emek Büroları Birliği *Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire*
VICE	Danimarka Lisanslı Ödünç Emek Büroları Derneği *Vikarbureauer Certificerede i Danmark*
WAADI	Hollanda- İşgücü Piyasası Aracıları Kanunu *Wet Allocatie Arbeidskrachten Door İntermediairs*
ZAPT	Polonya- Ödünç Emek Büroları Birliği *Związek Agencji Pracy Tymczasowej*

GİRİŞ

Son yıllarda hızlanan küreselleşme süreciyle birlikte artan uluslararası rekabet, ekonomik ve sosyal hayatı olduğu gibi işgücü piyasasını da yakından etkilemiş; istihdam ve işsizlik sorunlarının giderek ağırlaşmasına neden olmuş; bu sorunların çözümü için yeni istihdam türleri ve politikaları giderek önem kazanmaya başlamıştır.

İş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri de bu değişim sürecinden payını almıştır. 20. yüzyılın başlarında işgücünün istismar edilmesini önlemek amacıyla iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetine getirilen devlet tekeli ilkesi, günümüzün dinamik işgücü piyasasında sorgulanmaya ve kamu istihdam kurumlarının yanısıra özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Kamu istihdam kurumlarının işlevlerini tamamlayan özel istihdam büroları, artan işsizlik sorunu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etmesi gerekliliği ve nitelikli işgücü talebi karşısında önemli bir rol üstlenmiştir. Özel istihdam bürolarının kamu istihdam kurumları ile birlikte faaliyet gösterdiği ülkelerde çalışma yaşamının daha dinamik bir yapı kazandığı ve kamu istihdam kurumunun tekelinde olan işgücü piyasasından daha tatmin edici sonuçlar verdiği gözlemlenmektedir.

Özel istihdam büroları, faaliyet konusu doğrudan ya da dolaylı olarak istihdam hizmeti sunmak olan, bu hizmetin yerine getirilmesi konusunda hükümet ya da diğer kamu kuruluşlarından bağımsız olarak hareket eden kurumlar şeklinde tarif edilebilir.

Özel istihdam büroları günümüzde gerek iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda gerekse işgücüne eğitim veya yeniden eğitim verilmesi konusunda işgücü piyasasında büyük bir boşluğu doldurmaktadır.

Özel istihdam büroları, işletmelerin işgücü ihtiyaçlarının karşılanması konusunda uzmanlaşmış işletmelerdir. Bu kurumların işletme olarak değerlendirilmesinin en önemli nedeni ise, iş ve işçi bulma faaliyetleri karşılığında kâr elde etmeleridir ki bu özelliği özel istihdam bürolarını kamu istihdam kurumlarından ayıran en önemli farklılıktır. İkinci önemli farklılık ise; kamu istihdam kurumlarının devlet tarafından

kurulması ve yönetilmesine karşılık özel istihdam bürolarının özel girişimler sonucu faaliyetlerini sürdürmeleridir.

Ülkelere göre farklılıklar göstermekle birlikte, özel istihdam büroları serbest piyasa ekonomilerinde sürekli bir gelişme göstermişlerdir. Bu gelişmenin ardında birtakım nedenler yatmaktadır. Bu nedenler arasında en başta geleni, daha fazla esnekliğe duyulan ihtiyaçtır. Özel istihdam büroları, işçi kullanımı konusundaki esnekliğin iş çevreleri tarafından çok önemsendiği durumlardan yararlanmayı bilmişlerdir. Bu, özellikle, belirli bir iş için belirli bir süre çalıştırılacak işçi arandığı durumlar için geçerlidir. Bir başka neden de işgücü kullanım ve üretim maliyetlerinin düşürülmek istenmesidir. Bu bağlamda iş çevreleri, özel istihdam bürolarını tercih ettikleri zaman hem işgücü eğitimi ile ilgili masraflardan kurtulmakta hem de daha düşük ücretle işçi bulabilmektedirler. Diğer bir neden de işletmelerin organizasyon yapılarında görülen değişim ve işletmelerin yeniden yapılandırma politikalarıdır.

Özel istihdam büroları, iş piyasası ve işletmelere bir takım yararlar sağlamaktadır. Bu bürolar, eleman boşluğunun ortaya çıkması sonrasında, bu boşluğun giderilmesi için gereken süreyi kısaltmaktadırlar. Beceri ve nitelikleri değerlendirmeden geçirerek, uygun eleme ve işe alma yöntemleriyle işgücü arz ve talebini daha çabuk ve uygun biçimde buluşturmakta, elemanların işletmeler arasında yer değiştirmelerine neden olan yanlış istihdamı önlemektedirler. Bürolar, kamu istihdam kurumları tarafından kapsama alınmayan ancak çok hızlı büyüyüp karmaşık hâle gelen vasıflı işgücü arz ve talebini karşılamaktadırlar. Yine bürolar, işgücü piyasasını açık pazara dönüştürmekte, iş olanaklarının yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamaktadırlar; işgücü piyasasını gereksinim duyduğu değişimlere hazırlamakta ve değişim gerçekleştiğinde de gecikmeksizin adaptasyonu sağlamaktadırlar. Bürolar, iş arayanların işgücü piyasasına geçici istihdam yoluyla kademeli olarak geçişini kolaylaştırmakta, işsizlikle sürekli istihdam arasında köprü görevi görmektedir. Özel istihdam büroları, iş olanaklarına ait bilgi kaynaklarının artmasını sağlayarak bu bilgilerden kolaylıkla yararlanılacak geniş bir iş piyasası bilgi havuzu oluşturmaktadırlar. Ayrıca özel istihdam büroları, eğitim programları düzenleyerek eleman arzına işveren talebinin gereksinim duyduğu nitelikleri kazandırmaktadırlar.

Bu tezin amacı, özel istihdam bürolarının Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) ülkeleri açısından karşılaştırılmasıdır. 1940'lı yıllardan itibaren özellikle Batı Avrupa ülkelerinde faaliyet göstermeye başlayan özel istihdam büroları AB ülkelerinde getirilen düzenlemelerle faaliyetlerini devam ettirmektedirler. Ülkemizde istihdamda aracılıkta kamu tekelinin bulunması nedeniyle işe yerleştirme konusunda sadece İş ve İşçi Bulma Kurumu yetkilendirilmişti. Türkiye ekonomisinin 1980'li yılların başında dışa açılması ve bununla birlikte insan kaynaklarının esnek istihdam düzenlemeleri aracılığıyla daha verimli kullanımına duyulan ihtiyaç, istihdam hizmetlerinin baştan aşağı gözden geçirilmesi gereğini Türkiye'de de hissettirmiştir. Bu amaçla, 2003 yılında çıkarılan 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılandırılarak Türkiye İş Kurumu adını almış, yürüttüğü kamu istihdam hizmetlerinin yanında Kurum tarafından lisans verilmesi suretiyle özel istihdam bürolarının da faaliyet göstermeleri sağlanmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel olarak özel istihdam büroları ele alınmıştır. Bu amaçla, özel istihdam büroları kavramı, tarihi gelişimi, özel istihdam bürosu türleri ve özel istihdam bürolarının faaliyetlerini düzenleyen uluslararası normlar incelenmiştir.

"Avrupa Birliği Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları" başlıklı ikinci bölümün ilk kısmında AB ülkelerinde özel istihdam büroları kavramı ve tarihsel gelişimi incelenmiştir. Bölümün ikinci kısmında AB ülkelerinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerini düzenleyen hukuki düzenlemeler ele alınmıştır, üçüncü kısımda ise hangi ülkelerin hangi hukuki düzenleme türlerini uyguladığı belirtilmiştir. Bu bölümün son kısmında ise AB ülkelerinde özel istihdam bürolarının faaliyetleri üzerinde durulmuştur. Bununla ilgili olarak AB ülkelerinde özel istihdam bürosu sayısı, özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirilen çalışan sayısı ve özel istihdam bürolarının gelirleri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise Türkiye'deki özel istihdam büroları ele alınmıştır. Bu bölümün ilk kısmında, ülkemizde iş aracılığı hizmetlerinin gelişimi incelenmiştir. Bölümün ikinci kısmında, Cumhuriyet Döneminden başlayarak yasalarımızdaki özel istihdam büroları ile ilgili eski düzenlemeler ve mevcut yasalarımızdaki düzenlemeler yer

almıştır. Üçüncü kısımda ise Türkiye'de özel istihdam bürolarının faaliyetleri belirtilmiştir. Bu kısımda, ülkemizdeki özel istihdam bürosu sayısı, özel istihdam büroları ve Türkiye İş Kurumu tarafından işe yerleştirilen çalışan sayısı ele alınmıştır. Bu bölümün son kısmında ise özel istihdam bürolarıyla ilgili olarak bir alan araştırması yer almaktadır. Bu alan araştırmasında, İstanbul'da faaliyet gösteren 30 özel istihdam bürosu, anket yöntemi ile incelenmiştir. Alan araştırması, iki başlık altında ele alınmaktadır. İlk olarak, araştırmanın amaç ve yöntemi üzerinde durulmuştur. İkinci başlıkta ise araştırmanın bulguları analiz edilmiştir. Bu bulgular, üç kısımdan oluşmaktadır. Birincisinde, iş bulmak için özel istihdam bürolarına başvuran adayların özellikleri tahlil edilmiştir. İkinci kısımda, özel istihdam bürolarının özellikleri irdelenmiştir. Son kısımda ise özel istihdam bürolarının müşterisi olan firmaların özellikleri incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE YERLEŞTİRME KURUMU OLARAK ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

I. İŞE YERLEŞTİRME KAVRAMI

Çalışma yaşamında her iş ya da meslek için gereken yetenek ve beceriler oldukça fazladır. Bu nedenle bireyin yetenek ve becerileriyle örtüşen bir iş ya da meslek bulmak ve bireyi oraya yerleştirmek de oldukça güçtür ve uzmanlık isteyen bir durumdur.

Günümüzde artık organizasyonların en önemli unsurunun insan olduğu ve insan faktörünün etkin bir biçimde yönetildiğinde organizasyonun veriminin arttığı kabul edilen bir düşünce hâline gelmiştir. Bu nedenle, işletmenin performansını yükseltecek olan insan faktörünün seçimi ve yerleştirilmesi işletme açısından önem arz etmektedir.

İşe yerleştirme, işçilere iş, işverenlere işçi bulmak üzere işgücü piyasasında iş arayanları eleman arayan işverenlerle bir araya getirerek işletmeye uygun kişilerin istihdam edilmesini sağlamaktır[1]. Başka bir ifadeyle işe yerleştirme, geçici ya da daimi süreli olarak işletmede çalışacak personelin doğrudan ya da üçüncü kişiler aracılığıyla istihdam edilmesi hizmetidir[2].

İşe yerleştirmenin esası, eşleştirme işlemidir. Bu işlemin amacı, iş arayanların meslek ve nitelikleri dikkate alınarak işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara uygun

[1]Integrisource, "Intelligent IT Staffing Solutions," (Çevrimiçi) http://www.insourcesolutions.com, 11.11.2007.
[2]Wimbledon Nannies, "Placement", (Çevrimiçi) http://www.wimbledonnannies.co.uk, 11.11.2007.

kişilerin seçilmesidir. İşverenlerin işgücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını karşılayan eşleştirme sistemi, istihdam kurumlarının en temel hizmetidir[3].

A. ELEMAN SEÇME SÜRECİ VE İŞE YERLEŞTİRME KAYNAKLARI

Genel olarak eleman seçme süreci, işe personel daveti ile başlayan ve seçilen adayın çalışacağı bölüme kabulü ile sona eren bir dizi özel çalışma bütünüdür.

Eleman seçme süreci, hazırlık ve uygulama olmak üzere iki ayrı aşamada toplanmaktadır.

Hazırlık aşamasında, işletmenin önceden belirlenen personel politikası doğrultusunda personel planlaması yapılır. Daha sonra seçilecek elemanın yapacağı iş tanımlanır. Bu tanıma uygun olarak, işçinin özellikleri belirlenir ve adaylar bu özelliklere göre saptanır. Daha sonra işe yerleştirme kaynakları aracılığıyla iş ilanları yapılarak adaylar toplanır.

Uygulama aşamasında ise işe yerleştirme kaynaklarından toplanan adaylar, işin özelliğine göre bir ön görüşme ile değerlendirilerek elemeden geçirilirler. Kabul edilen adayların başvuru evrakları incelenir ve ardından bu adaylara seçme sınavı uygulanır. Barajı geçen adaylar mülakata alınırlar. Daha sonra adaylar, işle ilgili departmana yönlendirilerek değerlendirilirler ve gerekirse burada da adaylara bir eleme yapılır. Kabul edilenler fiziksel ve zihinsel uygunluk açısından değerlendirilir ve uygun olanlar işe yerleştirilir[4].

Bir işletmenin, elemanı işe yerleştirmek için kullanacağı kaynaklar, "iç kaynaklar" ve "dış kaynaklar" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

---

[3]Türkiye İş Kurumu, "İşlemler El Kitabı" (Çevrimiçi) http://iskur.gov.tr/mydocu/elkitabi/son11/bolum 11.htm - 156k, 11.11.2007.

[4]Mehmet Silah, "İşletmelerde Personel Seçme ve İşe Yerleştirmede Psikoteknik Bir Uygulama Örneği: Giyim Sanayi Konfeksiyon Atölyelerinde Çalışacakların Seçiminde From Lege Testi Uygulaması", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. VI, S. 1, Sivas, 2005, s. 179.

1. İç Kaynaklar

İşletmenin mevcut çalışanları, "iç kaynakları" oluşturmaktadır. Eleman ihtiyacı az ve kısa süreli olduğunda, bazen dışarıdan yeni işçi almaksızın mevcut çalışanlarla bu ihtiyacın karşılanması mümkündür. İç kaynaklardan personel temini, "işletme içi iş duyuruları" ve "terfi-nakil" şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

a. İşletme İçi İş Duyuruları

İşletme içi iş duyurularında, boşalan işlere ve aranan niteliklere ait bilgiler; duyuru, şirket panosu veya bülteni aracılığıyla personele iletilir. Duyuruda, başvuruların nereye, nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin bilgiler de yer almaktadır. Daha sonra içeriden başvuran bu adaylardan nitelikleri uygun olanlar, dışarıdan başvuran adaylarla birlikte veya onlardan ayrı olarak değerlendirilerek söz konusu mevkilere "terfi" veya nakil" yoluyla atanırlar.

b. Terfi - Nakil

Terfi (yükseltme), giriş düzeyi dışındaki boşalan işlerin daha alt düzeyde çalışan personelle doldurulmasıdır. Terfi ile çalışan; statü, ücret, yetki ve sorumluluk bakımından daha üst bir mevkiye yükselmektedir. Terfiler, çalışanın kıdemi, başarısı ve potansiyeli dikkate alınarak yapılır. Nakil(transfer) ise, çalışanların aynı düzeydeki işler arasında yer değiştirmesidir. Genellikle birbirine yakın birimler arasında nakil yapılmaktadır.

2. Dış Kaynaklar

İşletme açısından dış kaynaklar, işletmede çalışan mevcut personelin dışında kalan ve çalışma istek ve gücünde olan kişiler ile bu kişilerin bulunabileceği yerlerdir.

İşletme dışından personel adayı temininde kullanılan başlıca yöntemler şunlardır: Duyurular, kendiliğinden başvurular, mevcut personelin tavsiyeleri, okul ve üniversiteler, staj uygulamaları ve istihdam kurumları.

a. Duyurular

Duyuru, işletmenin eleman aradığını gazete, dergi, radyo, televizyon, el ilanları, posta vb. yollarla kamuoyuna ve ilgililere iletmek için kullandığı bir yöntemdir.

b. Kendiliğinden Başvurular

İşletmenin talep ve duyurusu olmadan mektup, telefon, e-posta, faks ve şahsen işletmeye gelerek iş başvurusu yapanlar, kendiliğinden başvurular şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu yolla başvuranların bilgileri, ileride ortaya çıkabilecek personel ihtiyacı için belirli bir süre saklanmaktadır.

c. Mevcut Personelin Tavsiyeleri

İşletmenin personel temininde yararlanabileceği bir başka kaynak, mevcut çalışanların tavsiyeleridir. Bu yöntem, eleman bulmanın zor olduğu işlere personel bulmada etkin bir yoldur. Nitekim, bazı işletmeler bu tür işlere eleman bulma konusunda mevcut personelini ödüllendirmektedir. Tavsiye eden personel, hem işi hem de önerdiği kişiyi iyi tanıdığından ve uygun olmayan kişileri tavsiye etmeyeceğinden işletmeye yarar sağlamaktadır.

d. Okul ve Üniversiteler

Okullar ve üniversiteler, özellikle giriş düzeyi işler için önemli bir kaynaktır. Eğitim kurumlarının mezunlarına iş bulma konusundaki faaliyetlerinden aday temininde yararlanılmaktadır. Birçok eğitim kuruluşu, işverenlere mezunları ile ilgili bilgiler sunmakta, çeşitli etkinlikler düzenleyerek mezun adayı öğrencilerle işverenlerin görüşmesini sağlamaktadır.

e. Staj Uygulaması

Staj uygulaması, öğrencilerin deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla geçici olarak işletmelerde çalıştırılmasını içermektedir. Stajlar, geçici işçi ihtiyacını karşılamanın yanında, sürekli olarak işe alınacak aday bulmada da işletmelerin yararlandıkları uygulamalardır.

f. İstihdam Kurumları

İş arayanlara iş, eleman arayan işletmelere de personel bulma hizmeti veren istihdam kurumlarından da personel temininde yararlanılmaktadır. Bu kurumlar kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır[5].

İstihdam kurumlarının hizmetleri, işsizliğin yoğun olduğu, emek arz ve talebinde değişim yaşandığı ekonomik kriz dönemlerinde iş arayanlarla potansiyel işverenlerin eşleştirilmesi açısından önem arz etmektedir[6].

B. İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

İşgücü piyasasında iş arayan ile eleman arayanın buluşturulması ve eşleştirmenin yapılması, işe yerleştirme hizmetinin temelini oluşturmaktadır. Bu hizmet, kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından verilmektedir.

İşe yerleştirme hizmetleri, istihdam fırsatları yarattığı ve az bulunur bir danışmanlık hizmeti olduğundan dolayı satılabilir nitelikteki hizmetlerdir. Bu nedenle işe yerleştirme hizmetleri, tarihsel süreçte gerek kamu sektörü gerekse özel sektör tarafından dönemin ekonomik ve toplumsal koşullarına bağlı olarak verilmiştir. Kısacası; işe yerleştirme hizmetlerinin amacı, eleman arayan işletmelerle iş arayan işgücü arasında aracılık etmektir.

Emek arz ve talebinin buluştuğu işgücü piyasası, diğer üretim faktörlerinin karşılaştığı piyasalardan farklı özellikler gösterdiğinden kendine özgü kurallarla çalışmak zorundadır. Sanayileşme ile birlikte tarım toplumu için geçerli olan iş ilişkileri hızla değişikliğe uğramış ve bu değişiklik, işgücü piyasası koşullarını da değiştirmiştir. Öncelikle emeğin kötü niyetli kişiler tarafından istismar edilmesini önlemek için 20. yüzyılın ikinci çeyreğine kadar işe yerleştirme hizmetlerinde devlet tekeli esas alınmıştır. Ancak zaman içinde özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan refah devleti kavramının gelişmesi, işgücü piyasası ile ilgili

[5]Tuğray Kaynak, Zeki Adal, İsmail Atay, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi İktisat-İşletme Fakülteleri, Yayın No: 968, Eskişehir, 2002, s. 99-104.
[6]Michael Wheelahan, "Guidelines for Establishing Emergency Public Employment Services", **International Training Centre of ILO**, ILO Crisis Response, Turin, 2003, s. 1.

düzenlemeleri de etkilemiş, özel istihdam bürolarının da kamu istihdam kurumlarının yanında işe yerleştirme hizmeti üstlenmesine imkân sağlanmıştır[7].

Önceleri faaliyet alanları iş aracılığı ile sınırlı olan özel istihdam bürolarının (ÖİB) hizmetleri, küreselleşme sürecinin getirdiği yeni oluşumlar neticesinde ortaya çıkan vasıflı işgücü ihtiyacı ve mesleki eğitimin önem kazanması ile birlikte çeşitlenmiştir. Vasıflı işgücü ihtiyacı belirli nitelikte eleman sağlayan ÖİB tarafından karşılanırken, doğrudan hizmet sağlayan ÖİB de uyguladıkları mesleki eğitim programları sayesinde işgücünün nitelik ve becerilerinin geliştirilmesini amaçlamışlardır.

İşe yerleştirme hizmeti veren kurumların başlıca fonksiyonları; işgücü piyasasını şeffaflaştırarak iş arayanlarla işverenler arasında bilgi alışverişini sağlamak, çeşitli eğitim programları düzenleyerek işsizler ve işsizlik riski altındakilerin vasıflarını geliştirmek ve onlara yeni vasıflar kazandırmak, işgücü arz ve talebini buluşturmak için danışmanlık hizmetleri vermek ve istihdamı geliştirecek işgücü programlarını uygulamaktır. Bu fonksiyonlar, öncelikle, görevi ekonomik ve sosyal değişimler karşısında devletin uygulayacağı istihdam politikalarını oluşturmak ve işsizliğin artmasını önlemenin yanında istihdam artışını engelleyen uygulamalarla mücadele etmek olan kamu istihdam kurumları tarafından yönetilmektedir[8].

1. İŞE YERLEŞTİRME HİZMETİ İLE İLGİLİ SİSTEMLER

İstihdam hizmetlerinin yerine getirilmesinde iki temel sistem bulunmaktadır. Bu sistemlerden biri, istihdam hizmetinin sadece devlet aracılığıyla yapıldığı, iş ve işçi bulma işlemlerinin kamu istihdam kurumu tarafından merkezileştirildiği "monopol (tekelci) sistemi"dir. Bu sistemde işverenler boş işlerin kaydını kamu istihdam kurumlarına yaptırmadan işçi alamazlar, işçiler de kuruma kaydolmadan işe yerleştirilemezler. ÖİB faaliyetlerini yasaklayan ya da faaliyetlerine sınırlı bazı durumlarda izin veren tekelci sistem, zaman içerisinde yumuşama eğilimi göstererek yumuşak tekelci yapı olarak adlandırılmıştır. Bu yapıda, boş işleri bildirme

[7]Zerrin Yöney Fırat, "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları", (Çevrimiçi) http://www.isguc.org/zfirat3.htm, 14.12.2007.
[8]Mete Törüner, "İşgücü Piyasası İçinde Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirmede Önemli Katkılar Sağlamaktadır", **İşveren Dergisi**, C. XXXIV, S. 7, Nisan 1996, s. 5.

zorunluluğu olmadan işverene istediği işçiyi alma hakkı tanınmış ve kazanç amacı taşımayan ÖİB'nin faaliyetlerine izin verilmiştir[9].

İşe yerleştirilme hizmetinin yürütüldüğü ikinci sistem ise "birliktelik sistemi"dir. Bu sistemde kamu tekeli söz konusu olmayıp kamu istihdam kurumlarının yanında ÖİB'ye de olanak tanınmıştır; ÖİB'ye çalışma esasları getirilerek yetkili makamın izni ile faaliyet gösterme hakkı verilmiştir. Bu anlamda, ÖİB'nin çalışma esasları, müşterilerinden alacakları ücret, lisans gibi konular ülke mevzuatlarında belirtilmektedir. Bu sistemin ilk aşaması olan "denetime açık birliktelik modeli"nde, kamu istihdam kurumları ve ÖİB hem rekabet hem de tamamlayıcılık içinde işgücü piyasasını düzenlemektedirler."Birliktelik sistemi"nin daha ileri aşaması olan "serbest birliktelik sistemi"nde ise ÖİB'yi düzenleyici herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sistemde ÖİB, bir hizmet kuruluşu gibi çalışmaktadır[10].

2. KAMU İSTİHDAM KURUMLARI

Kamu istihdam kurumları, devlet tarafından iş arayanlara uygun iş ve işçi arayan işletmelere uygun işgücü bulmaya yardımcı olmak üzere kurulan ve yönetilen, kâr gayesi gütmeyen kamu kuruluşlarıdır. Bunun yanında, kamu istihdam kurumlarının mesleki konularda danışmanlık yapmak, iş bulma güçlüğü çeken işsizler için eski işine benzeyen koşullarda iş bulmak veya yeniden çalışma hayatına girebilmeleri için bu kişilere vasıf kazandıran eğitimler vermek, işgücü piyasası ile ilgili öneri programları hazırlamak ve bu programları uygulamak, işsizlik sigortasını yönetmek ve işsizlik ödeneklerini ödemek gibi görevleri bulunmaktadır[11].

Merkezî hükümet tarafından yönetilen ve aktif işgücü piyasası politikaları uygulayan resmî kamu istihdam kurumları hemen her ülkede kurulmuş bulunmaktadır. ILO'nun 1948 tarihli 88 Sayılı Sözleşmesi, kamu istihdam kurumlarını tanımlayarak

[9]Mete Törüner, "İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişim", **İstihdam Dergisi**, S. 16, Mayıs 1994, s. 16.
[10]Ulrich Walwei, "İşe Yerleştirme Sistemleri Alman Liberalleşmesine Özel Bir Vurgu İle Bütün Dünya'da Değişiyor", **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İİBK Yayınları, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s. 45-46.
[11]Fırat, a.g.e.

faaliyetleriyle ilgili standartlar getirmiştir[12]. Bu Sözleşmede, üye ülkelere bir kamu görevi olarak ücretsiz iş ve işçi bulma hizmeti sunma yükümlülüğü getirilerek tam istihdamın sağlanması ve korunması, üretken kaynakların geliştirilmesi ve kullanılmasına yönelik olarak işgücü piyasasının en iyi şekilde örgütlenmesini sağlamakla görevli ücretsiz bir kamu istihdam kurumunun kurulması kararlaştırılmıştır (m.1).

Kamu istihdam kurumlarının temel görevi, iş ve işçi taleplerini kayıt altına alarak işçinin işe yerleştirilmesini sağlamaktır. Sistemde öncelikle boş işler tanımlanır, sonra iş arayan kişinin yeteneklerine uygun iş imkânları araştırılır ve bu kişi, uygun işverenle eşleştirilir. Sonuçta, iş arayan, işverene yönlendirilir[13]. İşverenin gönderilen işçiyi işe alma yükümlülüğü bulunmadığı gibi işçinin de işi kabul etme zorunluluğu yoktur. Ancak birçok ülkede, işçinin işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için sigorta kurumunun uygun gördüğü işi kabul etmesi gerekmektedir. Şayet işçi bu işi reddederse, sigorta tarafından ödenen işsizlik yardımı kesilmektedir. Kurum tarafından gönderilen işçi işe alınırsa, bu durum "işe yerleştirme işlemi" olarak kabul edilir.

II. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Sanayileşme süreci içinde meydana gelen her türlü değişim, çalışma hayatını etkilemektedir ve bu etki, işgücü piyasalarında yeni arayış ve uygulamaları beraberinde getirmektedir.

Bir yandan küreselleşme hareketleri, artan uluslararası rekabet ve hızla gelişen teknoloji, diğer yandan birçok ülkede ciddi boyutlara ulaşan işsizlik sorunu, yeni mesleki kavramları ortaya çıkarmaktadır. Bu kavramlardan biri de özel istihdam bürolarıdır[14].

---

[12]ILO, **Youth: Pathways To Decent Work**, International Labour Conference, Report VI, 93rd session, Geneva, 2005, s. 90.
[13]David Fretwell and Susan Goldberg, **Developing Effective Employment Services,** World Bank Discussion Papers, The World Bank, Washington D.C. ,1993, s. 6.
[14]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi**, İnceleme Yayınları, Yayın No: 16, Ankara, 2003, s. 5.

ÖİB, özel hukuk kurallarına bağlı olarak faaliyet gösteren, sözleşme çerçevesinde ve belirli bir ödeme karşılığında istihdam imkânlarına ulaşmayı ve mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak ya da boş işleri doldurmak amacıyla müşteri kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir[15].

ÖİB, gerek iş ve işçi bulmaya aracılıkta gerekse işgücüne eğitim ya da yeniden eğitim verilmesi konusunda işgücü piyasasında büyük bir boşluğu doldurmaktadır. ÖİB, amaca uygun seçme ve yerleştirme yöntemleri sayesinde emek arz ve talebini buluşturmakta, uyguladıkları kısa dönemli eğitim programları ile vasıflı işgücü arz ve talebi arasında köprü kurmaktadır. İşsizlik sorunu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etmesi ve nitelikli işgücü talebinin karşılanması konularında ÖİB önemli bir rol oynamaktadır[16]. ÖİB, işgücü piyasasında iş arayanlarla işbirliği yaparak işsizlik ve sürekli istihdam arasında bir köprü görevi oluşturmaktadır.

A. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TARİHİ GELİŞİMİ, TANIMI VE ÖNEMİ

1. Tarihi Gelişimi

Özel istihdam bürolarının gelişimi, işgücü piyasasındaki ve çalışma hayatındaki yeniliklere paralel olarak değişim ve gelişme göstermektedir.

Bilinen ilk ÖİB 19. yüzyılın başlarında ABD'de ortaya çıkmıştır. Tomas Martinez, 1976 tarihli "İşgücü Pazarı: Özel İstihdam Bürolarının İncelenmesi" adlı kitabında, 1819 yılında yayınlanmış "Protestan İşverenlerin ve İşçilerin Bürosu" isimli kitaptan alıntı yaparak en eski ÖİB'nin bu dönemde faaliyet gösterdiklerini belirtmiştir. Ayrıca Martinez, ilk büyük ölçekli ÖİB olan Amerika Göçmen Bürosu'nun 1863 yılında ABD'de ortaya çıktığını yazmıştır. Sağlam ve yetenekli işçileri pek çok

[15]Toker Dereli, "Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri", **İş ve İşçi Bulma Kurumu**, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s. 70.
[16]Banu Uçkan, "Geçici İstihdam Büroları ve CIETT", **İşveren Dergisi**, Nisan 2002, s. 25.

Amerikan işvereninin hizmetine sunan bu şirket, işverenlerden aldığı hizmet bedelinin yanında Amerika'da iş arayan Avrupalılardan da kayıt ücreti toplamıştır.

ÖİB'nin 19. yüzyılın sonlarından itibaren faaliyetlerini yoğunlaştırdıkları, dönemin gazetelerine verdikleri ilanlardan anlaşılmaktadır. I. Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde göçmenlerin yoğun olarak yaşadığı büyük şehirlerin kenar mahallelerinde kurulan ÖİB, beden işçileri ve günlük ev hizmetlerini gören kadınları işe yerleştirmişlerdir. Bu dönemde göçmen işçiler, düşük ücretli, kabiliyetli ve kolayca kandırıldıklarından dolayı ÖİB için değerli işgücüydü. Göçmen işçiler, imzaladıkları sözleşmelerle kendilerini kötü niyetli ÖİB'ye esir ettiklerinin farkında olmadan çalışıyorlardı.

19. yüzyılın sonunda ÖİB, öğretmen, mühendis, hemşire gibi uzmanlık gerektiren mesleklerde faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu döneme kadar beyaz-yakalı işçiler, kendi kendilerine iş buluyorlar, ÖİB'den yararlanmıyorlardı. Fakat vasıflı işçi bulmanın giderek zorlaşması nedeniyle işverenler, ÖİB'nin iş aracılığı hizmetinden faydalanma ihtiyacı duymuşlardır[17].

I. Dünya Savaşı sonrasına kadar geçen zamanda ÖİB'nin dünyadaki gelişim sürecine baktığımızda, işgücünün kötü niyetli kişiler tarafından istismar edilmesini önlemek amacıyla bu hizmete dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve belediyelerin de katıldığı görülmektedir[18]. Ancak işsizliğin de yaygın olması nedeniyle çalışanların istismar edilmesini önlemek için devlet de devreye girmiştir[19] ve ÖİB'nin yasaklanması eğilimi doğmuştur. I. Dünya Savaşı'ndan sonra 1919 yılında yapılan ILO konferansında, merkezi bir yönetimin altında ücretsiz iş ve işçi bulma kurumlarının oluşturulması kararlaştırılmıştır. 1929 Ekonomik Bunalımı ve II. Dünya Savaşı sonrası, işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı sistemlerinin çıkmasıyla birlikte, kamu ve özel istihdam bürolarının önemi giderek artmıştır.

---

[17]Allbusiness, "Employment Agencies – Background and Development", (Çevrimiçi) http://www.allbusiness.com/business-services/personnel-supply-services/3780097-4.html, 12.1.2008.
[18]Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 9. Baskı, İstanbul, 1992, s. 52.
[19]Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, No. 358, İstanbul, 2003, s. 84.

1949 yılında ILO'nun kabul ettiği 96 Sayılı Sözleşme, ücretli iş bulma büroları için önemli bir dönüşümü ifade etmektedir. 20. yüzyılın sonuna gelindiğinde ise, ÖİB çeşitlenmiş, çağın iletişim araçlarını kullanmaya başlamış ve 1997 yılında çıkarılan 181 Sayılı Sözleşme ve ardından gelen 188 Sayılı Tavsiye Kararıyla çağın dönüşümlerine uygun yeni bir yapıya kavuşmuştur[20].

2. Tanımı

Özel istihdam büroları, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, kâr gayesi güden ya da gütmeyen kuruluşlardır[21]. "Hizmet işletmesi olarak işgücü piyasalarında boş işlerle iş arayanları karşı karşıya getiren ve bunu kâr amaçlı olarak gerçekleştiren özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar" olarak da tanımlanabilmektedir[22]. İşe yerleştirme faaliyeti sürdüren geçici iş bulma kuruluşları, eleman kiralama şirketleri ile işçilere iş arama teknikleri konusunda eğitim ve destek sağlayan şirketler de ÖİB kapsamına girmektedir[23].

181 Sayılı ILO Sözleşmesi bu büroları, "kamu makamlarından bağımsız olarak sözleşmede sayılan emek piyasalarına yönelik hizmetlerden bir veya daha fazlasını sağlayan gerçek ya da tüzel kişiler" şeklinde tanımlamaktadır[24]. ILO'nun verdiği diğer bir tanıma göre[25], "ÖİB, bir sözleşme ile ve bir bedel karşılığında gerçek ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulması veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak, hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşudur". ÖİB'yi kamu istihdam

[20]Nusret Ekin, **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30, İstanbul, 2001, s. 58.
[21]Ali Kemal Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları,** Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No: 324, Ankara, 2002, s. 132.
[22]Ali Rıza Aydın, **Özel İstihdam Büroları,** Türk –İş Yıllığı 97, C. II, Ankara, 1997, s. 149.
[23]Sayın, a.g.e. , s. 133.
[24]Nihan Ciğerci, "Türkiye'de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001, s. 36.
[25]A. Can Tuncay, "Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları", **Çimento İşveren Dergisi**, C. IX, S. 1, Ankara, Ocak 1995, s. 9.

hizmetlerinden ayıran en önemli fark, bu kuruluşların hukuki statülerinden doğmaktadır. ÖİB, esas olarak özel hukuk hükümlerine göre faaliyette bulunmaktadır ve kamu istihdam kurumlarından farklı olarak bu kurumların esas faaliyetini istihdam olanaklarının yaratılması oluşturmaktadır. Ancak bu büroların aracılık hizmetini sağlarken ücretlerini kimden alacağı konusu önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır[26]. ÖİB'nin iş arayanlardan herhangi bir ücret almaması, sistemin temel kuralını oluşturmaktadır. Söz konusu bürolar, müşteri konumunda bulunan işverenden alacakları ücret ya da komisyon karşılığında faaliyetlerini sürdürürler.

3. Önemi

Özel istihdam büroları tüm dünyada hızla yayılmakta ve önemini giderek artırmaktadır. Büroların önem kazanması birçok nedene bağlanmaktadır.

Esnekliğe duyulan ihtiyaç, ÖİB'nin önemini artıran nedenlerden biridir. 1980'li yılların başından itibaren işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanması üzerinde önemle durulmaktadır. Dünya piyasalarında rekabetin artması, işletmeleri daha verimli üretim yöntemleri bulmaya zorlamakta; bu da esnekliğin artırılması ile mümkün olmaktadır. İşletmeler bu bağlamda, bir kısım faaliyetlerini başka işletmelere devretmekte; araştırma-geliştirme gibi alanlarda diğer işletmelerle işbirliğine gitmektedirler[27].

Çalışanların vasıflarının değişmesi ihtiyacı da işletmelerin ÖİB'ye yönelmesine neden olmaktadır. Ekonomik ortamda yaşanan hareketlilik arttıkça işgücünde de yeni vasıflara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada işgücüne eğitim ve yeniden eğitim verilmesi, işgücünün adaptasyonunun sağlanması önem arz etmektedir ki ÖİB bu ihtiyaçları karşılamakta, bu konularda kamu istihdam kurumlarından daha hızlı hareket etmekte ve uygun işe uygun eleman yerleştirmeye çalışmaktadır.

---

[26]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** Yayın No: 196, Ankara, Mart 2000, s. 73.
[27]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 11.

Uluslararası rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde, üretim maliyetlerinin düşürülmesi işletmeler açısından en önemli konudur. Günümüz işletmeleri temel olarak asıl üretim konularına odaklanmış, temel üretim haricinde kalan yan işlerin alt işverenler tarafından yapılmasının üretim maliyetlerini düşüreceği kanısına varmışlardır. Bu bağlamda ÖİB, asıl üretimin dışındaki yan işlerde işletmelere en düşük maliyetle en yüksek kaliteyi sağlamaktadır.

ÖİB, işgücü maliyetlerini düşürücü yönde faaliyet göstererek işletmelere yararlı olmaktadır. Şüphesiz işgücü maliyetleri, üretim maliyetleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. ÖİB de işletmelere gerektiği sürece personel sağlayarak işletmelerin süresi belli olmayan sürekli iş sözleşmesi ile çalışan personel sayısında kısıntıya gitmesine imkân vermektedir. Böylece işletmeler, personel ücreti ve ücret dışı yan ödemelerde (vergi, prim, fon vb. gibi) tasarruf sağlamaktadırlar. ÖİB, ihtiyaç fazlası personele yeni iş imkânı sağlayarak işletmelerde personel şişkinliğinin önüne geçmektedir[28].

İşletmelerin organizasyonlarında görülen değişim, ÖİB'ye duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Günümüzde değişim, sadece ekonomik ve sosyal alanda yaşanmamakta; işletmelerin yapısını da etkilemektedir. Rekabete dayalı iş piyasasında amaç, daha az insanla daha çok üretim yapıp azami verimliliği sağlamaktır. Bürolar, işletmelerin insan kaynakları birimleri ile işbirliği içinde çalışarak nitelikli işgücünü bulmada ve yerleştirmede işletmelere yardımcı olmaktadır[29].

Özelleştirmelerle birlikte devletin küçülmesi, devletin özel sektörle rekabet hâlinde bulunduğu faaliyetleri en aza indirmiştir. İdari yapıda büyük değişime neden olan bu politika, ÖİB'nin faaliyetlerini olumlu yönde etkilemiştir. Özelleştirme akımına paralel olarak "kamu harcamalarının daraltılması, özel sektör faaliyetlerine ağırlık verilmesi" olarak tanımlanan yeniden yapılandırma hareketleri de ÖİB'ye verilen önemi artırmıştır.

---

[28]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 12.

[29]Roger Blanpain, "İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü", **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İİBK Yayınları, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s. 33.

Son olarak, ÖİB, işsizlikte görülen artış dolayısıyla da önem kazanmaktadır. Ekonomik şartlarda yaşanan hızlı değişim ve darboğazın sonucunda işsizlikte artış meydana gelmektedir. Buna kırdan kente göç ve hızlı nüfus artışı da eklenince işsizlik sorunu daha da büyümektedir. Bugün ülkemizde çalışma çağında olan her beş kişiden birinin işsiz olduğu görülmektedir. Bu sorunun ancak uygun eğitim ve yatırım politikalarının yanında ÖİB'ye önem vermekle çözülebileceği aşikârdır.

B. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TÜRLERİ

Özel istihdam bürolarını türlere ayırma, ÖİB ile müşteri arasındaki hukuki ilişkinin doğası ve ÖİB'nin uyguladığı işlem türlerinden oluşan ikili kritere dayanmaktadır. Bunun yanında hedef alınan potansiyel müşterinin tipi, özel istihdam bürosunun amacı, yürütülen işlerin temel veya tâli işler olması da başvurulacak kriterler arasında sayılabilir. Başta seçilen kriter, büroların kendilerini tanımlama biçimleriyle sınıflandırılmalarına ve kendilerini işgücü piyasasına sunmalarına uyumlu bir tasniftir.

ILO'nun daha önce yaptığı sınıflandırmada, 5 kategoride 16 farklı ÖİB türü yer almaktadır. Bu dönemde katı bir sınıflandırmadan çok sürekli değişen durumun değerlendirilmesi ile yetinilmiştir[30]. Komite, bu ayrımın yararlı olduğunu görmekle birlikte geniş bir sınıflama olduğu fikrine vararak bunu geliştirmiştir. Çünkü türler arasındaki çizgiler karmaşık ve istikrarsız olduğundan, bazı özellikler diğer türlerde de görülmektedir ve bir türden diğer bir türe geçiş söz konusu olmaktadır. Bu nedenle ILO, daha dar bir sınıflandırma yaparak yeni ihtiyaçlara ve taleplere uygun bir şekilde sayıları artmakta olan ÖİB'yi özelliklerini de dikkate alarak üç kategoriye ayırmıştır. Bu büroların verecekleri hizmetin türü bakımından yapılan bu üçlü ayrımda 15 ayrı ÖİB türünden bahsedilmiştir.

Komite raporu, 96 Sayılı Sözleşmenin gözden geçirildiği 181 Sayılı Sözleşmenin gerekçelerini açıklamakta ve sunulan hizmetlerin özellikleri bakımından bu büroları, aracılık eden bürolar, belirli nitelikte eleman sağlayan bürolar ve doğrudan hizmet

[30]ILO, **The Role of Private Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96),** s. 12.

sunan bürolar olarak üç grupta toplamaktadır.[31] Bunlardan birincisi, "aracılar" olarak tabir edilen, istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın işgücü arz ve talebini buluşturan gruptur. "Belirli nitelikte eleman sağlayanlar" şeklinde adlandırılan ikinci gruptaki bürolar, hukuki açıdan işvereni oldukları vasıflı elemanlarına işletmelerde geçici olarak istihdam olanağı sağlarlar. Üçüncü gruptakiler ise doğrudan işgücü arz ve talebini buluşturan, eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunan "doğrudan hizmet sağlayan bürolar" dır.

1. Aracı Şirketler

Aracı Şirketler (Intermediaries), istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın emek arz ve talebini buluşturma hizmeti sağlar. Aracıların farklı biçimleri olsa da işlev olarak hepsi aynı niteliktedir. Bu büroların amacı, işverenden gelen talepler doğrultusunda iş arayanların suistimale uğramadan işe yerleştirilmelerini sağlamaktır. Bu tür büroların işçi ve işverenlerle doğrudan sözleşme yapma yetkisi yoktur; sözleşme, işçi ile işveren arasında bağıtlanır. Dolayısıyla bu bürolar, arz ve talebi bir araya getirerek işçi ile işveren arasında bir istihdam hizmetinin kurulmasına aracılık ederler. 5 çeşit aracı büro bulunmaktadır[32]:

a. Ücretli İstihdam Büroları

Ücretli istihdam büroları (fee-charging employment agencises), ÖİB'nin en geleneksel olan türüdür. Bu bürolar, 96 Sayılı ILO Sözleşmesinde belirtilen hükümler çerçevesinde kurulmuştur. Bu büroların faaliyetlerini düzenlemek için çeşitli ülkelerde getirilen yönetmelikler genellikle 96 Sayılı Sözleşmenin III. bölümündeki hükümlere dayandırılmıştır[33]. Bu kuruluşların faaliyet göstermeleri, çalışma lisansı ya da izni almalarına ve bunu her yıl yenilemelerine, müşterilerine uyguladıkları ücret tarifelerini yetkili makama onaylatma koşullarına bağlı kılınmaktadır.

[31]ILO, **Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convension (Revised), 1949 (No. 96),** s. 28.
[32]Ciğerci, a.g.e. , s. 39.
[33]Sayın, a.g.e. , s. 136.

İş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık görevi yapan bu bürolar, iş sözleşmesinde taraf olarak yer almazlar. İş arayanlara ücretsiz olarak hizmet veren büro, aracılık ettiği elemanı işe alan işverenden ücret alır[34]. Bu bürolar arasında kâr amacı gütmeyenler de bulunmaktadır. Bu tür bürolar sadece yaptıkları masrafların karşılığını tahsil ederler[35].

İşgücü piyasasının durumu, ücretli istihdam bürolarının çalışmalarını etkilemektedir. Açık işlerin az olduğu, buna karşılık iş arayanların çok olduğu dönemlerde bu büroların görevi, iş için başvuran adaylar arasından en uygun olanını seçmektir. İş arayanların az olduğu dönemlerde ise belirli pozisyon için mümkün olan tüm adayları bulmaya çalışarak seçme oranını yükseltmeye çalışmaktadırlar[36].

Ücretli istihdam büroları, bankacılık gibi belirli bir işgücü piyasasına ya da bölgeye yönelebilecekleri gibi özerk bir meslek grubunda veya sektörde de uzmanlaşabilirler (Örneğin, emeklileri yeniden işgücü piyasasına kazandırmaktadırlar; gönüllü çalışmak isteyenlere, haftasonu veya gece çalışması gibi olağandışı saatlerde çalışmak isteyenlere yardımcı olmaktadırlar.)[37].

Ücretli istihdam büroları, faaliyetlerini yürütmek için devlet tarafından desteklenmedikçe, ücretlerini ancak hizmet sözleşmesi imzalandıktan sonra ve sadece işverenden alabilmektedirler. Bu bürolar, kendi aralarında olduğu kadar kamu istihdam kurumlarıyla da rekabet hâlindedirler. Ancak bu rekabet, ücretli istihdam bürolarının yasama, yürütme, yargı organları ve sendikalara karşı örgütlenmelerine engel değildir; bu bürolar, hak ve çıkarlarını korumak için federasyon şeklinde organize olabilmektedirler[38].

---

[34]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 14.
[35]Ahmet Emin Özkan, "Özel İstihdam Büroları", **Mercek Dergisi**, S. 6, İstanbul, 1997, s. 119.
[36]Ciğerci, a.g.e. , s. 40.
[37]ILO, **The Role of Private Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96),** s. 13.
[38]ILO, **Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convension (Revised), 1949 (No. 96),** s. 13.

b. Denizaşırı İstihdam Büroları

Denizaşırı istihdam büroları (overseas employment agencies), ülke dışında çalışmak isteyenlere istihdam hizmeti sunmaktadırlar. Hindistan yarımadasında ve Güneydoğu Asya'da yaygın olan bu bürolar, işgücünün istihdam edileceği ülkelerde şubeler açarak iş arayanları işe yerleştirmektedir. Daha çok kafa avcılığı, eğitim ve Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde ve Amerika'da işe yerleştirmede yoğunlaşarak, dışarıda iş arayan uzman ve bilim adamlarına yönelik hizmet vermektedirler. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ve özellikle Rusya'da işçilerin serbest dolaşımı ile ilgili sınırlamalar gevşetildikçe bu ülkelerde de denizaşırı istihdam büroları faaliyet göstermeye başlamıştır[39].

Çalışma Bakanlıklarının denetimine tabi olan denizaşırı istihdam büroları, gelirlerini işçi buldukları işverenlerden elde etmekle birlikte, işçilerden de başvuru ücreti alırlar.

Yabancı ülkelerde aile yanında kalarak bir yandan çocuk bakımı ve ev işleri yapan, diğer yandan da dil öğrenen "au-pair" gençlere yönelik faaliyetler de bu kategoriye girmektedir[40].

c. Yabancı İşçi Getirme ve Yerleştirme Büroları

Yabancı işçi getirip çeşitli işlere yerleştiren bu bürolar (agencies for the recruitment and placement of foreigners), denizaşırı istihdam bürolarının tam tersini oluşturmaktadır. Bu bürolar, mahalli işverenler için dışarıdan gelen işçileri seçmek ve işe almak suretiyle ulusal iş piyasasının ihtiyacını giderirler. Burada amaç, işgücüne olan yoğun talebin karşılanabilmesi için yurtdışından işçi temin edilmesidir[41]. Bu tür işçi tedariki, işçi veren ve işçi alan ülkeler arasındaki işgücü anlaşmasına uyularak yapılır ve büro, işçinin geldiği ülkede faaliyet gösteren kendi türünden bir büroyla işbirliği hâlindedir.

---

[39]Sayın, a.g.e. , s. 137.
[40]Ciğerci, a.g.e. , s. 41.
[41]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 15.

Emek arzının yüksek olduğu ülkelerden emek talebinin ve sosyal refahın yüksek olduğu ülkelere gitmek isteyen işçilerin seçiminde uzmanlaşmış olan bu bürolar, kamu otoritesinin sıkı denetimi altında, istihdam garantisi, işçinin iş güvenliği ve sağlığının korunması ve iş sözleşmesi yapmayı da üstlenirler[42].

d. Yönetici Arama Büroları

Üst düzey yönetici temin eden bu bürolar (executive search agencies), "kafa avcıları" (headhunters) olarak da bilinmektedir. Danışmanlık ya da yöneticilik firmaları gibi adlarla çalışan bu bürolar, müşterisi olan işverenlerin ihtiyaç duydukları stratejik pozisyonlar için piyasada ender bulunan yüksek vasıflı elemanların temini konusunda faaliyet gösterirler. Bu kişilerle müşteri işveren adına sözleşme imzalanmışsa "avlanmış" olarak nitelendirilirler. Çünkü adaylar genellikle yeni bir iş aramayan, mevcut işlerinde başarılı ile çalışan yüksek kabiliyetli kişilerdir. Bazı durumlarda basın yoluyla da bu tür başvurulara imkân tanındığı görülmektedir.

Yönetici arama bürosuna araştırma için harcadıkları zaman için ücret ödenebileceği gibi işe alınacak adaya ödenecek yıllık ücretin belirli bir yüzdesi ölçüsünde de ücret ödenebilir. Burada hukuki anlamda büronun rolü, müşteri işverene danışmanlık, işletmeye uygun adayı tespit etmek, adayla işe alınma öncesi gerekli müzakereleri yapmak gibi hizmetleri sağlamaktır[43].

e. Eğitim ve İşe Yerleştirme Kurumları

Günümüzde sayısı her geçen gün artmakta olan eğitim ve işe yerleştirme kurumları (training and placement institutes), bir yandan eğitim işlevini görürken diğer yandan eğitimlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verdiğini göstermek amacıyla mezunlarına iş arama ve işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır[44]. Eğitim kurumlarının çok sayıda mezunu işe yerleştirmesi, daha çok kişinin bu kurumlara başvurarak eğitimden geçmesini sağlamakta ve sonuçta kurum açısından çok iyi bir reklam

[42]Sayın, a.g.e. , s. 138.
[43]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 17.
[44]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 85.

kaynağı oluşturmaktadır[45]. Bu durum, bu kurumlar arasında rekabete de yol açmaktadır. Eğitim hizmetlerinin giderleri genellikle bu hizmeti alanlar tarafından karşılanmaktadır[46].

2. Belirli Nitelikte Eleman Sağlayan Bürolar

İşletmelere vasıflı eleman sağlayan bu bürolar (skill providers), hukuki açıdan işvereni oldukları elemanlarına işletmelerde istihdam olanağı vermektedir. Bu bürolar, işverenle sözleşme yaparak daha önce karşılıklı anlaşarak kendi bünyesine dâhil ettikleri işçilerden uygun olanları geçici süreli olarak işverenin emir ve direktiflerine sunarlar[47]. Emek arz ve talebi açısından bu bürolar, iş arayanları seçme ve toplama yöntemleri yoluyla bularak geçici süreli eleman ihtiyacı bulunan işverenlere sunmak suretiyle işgücü piyasasında denge oluştururlar. Bu büroları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz[48].

a. Ödünç Emek Büroları

Ödünç emek büroları (temporary work agencies), ulusal yasalara bağlı olarak, tedarik ettiği işçinin yasal işvereni olan, işçiyi kullanıcı üçüncü kişiler için elverişli hâle getiren ve kullanıcı üçüncü kişilerle de sözleşme imzalayan bir özel istihdam bürosudur. Burada üçlü bir sözleşme sözkonusudur. Ödünç emek büroları bir yandan yasal işvereni olduğu ödünç işçi ile diğer yandan da müşterisi olan şirket ile sözleşme yapmaktadır.

Ödünç emek büroları, ÖİB içinde en fazla paya sahip olan türdür. Ödünç emek bürolarının iş hacmi, diğer ÖİB türlerinin iş hacimleri toplamına eşittir.

Ödünç emek büroları, çalışma yaşamına yeni giren ve sürekli nitelikte bir iş bulmakta zorluk çeken kişiler için işgücü piyasasında önemli bir atlama taşı olmaktadır. Diğer bir ifadeyle ödünç emek büroları, işsizlerin işgücü piyasasına kademeli olarak geçişini kolaylaştırmakta, işsizlik ile sürekli istihdam arasında bir

[45]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 18.
[46]Ciğerci, a.g.e. , s. 42.
[47]Fırat, a.g.e.
[48]Ekin, a.g.e. , s. 62.

köprü görevi görmektedir[49]. Öyle ki ödünç işçi olarak çalışanların üçte biri çalıştıkları işyerinde daha sonra sürekli istihdam edilmektedir.

Ödünç emek büroları, işgücü ihtiyacındaki ve üretimdeki geçici değişikliklere derhal adapte olabilme imkânı sağlamaktadır[50]. Bu bürolar, işletmelere gerektiği sürece işgücü temin ederek insan kaynakları konusunda esneklik sağlamakta, böylelikle işletmeler personel giderlerinde tasarrufa gidebilmektedir[51].

Ödünç emek büroları asıl faaliyetlerinin yanısıra nitelik ve beceri geliştiren eğitim programları düzenlemekte ve uyguladıkları teste dayalı yöntemlerle elemanları uygun işlere yerleştirmektedir.

b. Personel Kiralama Büroları

İlk olarak 1985 yılında Amerika'da ortaya çıkan bu bürolar, özellikle küçük işletmelere hizmet vermektedir. Personel kiralama büroları (staff leasing agencies), önceden belirlenen bir ücret karşılığında personel kiralamak yoluyla işletmenin personel sıkıntısını gidermektedir. Böylece küçük işletmeleri insan kaynakları yönetiminin yükleyeceği mali külfetten kurtarırlar[52].

İşçi açısından bakıldığında işçinin yasal işvereni, kullanıcı şirket açısından bakıldığında personelin kiralayıcısı konumunda olan bu bürolar, bir işletmede istihdam edilecek olan personeli işe aldıktan sonra söz konusu işletmeye leasing yoluyla devretmektedir.

Bu bürolar, büyük ölçekli işverenler olarak en gelişmiş personel işletme yöntemleri uygulamaktadırlar. İşletmelere, ücretlerin hesaplanması ve ödenmesi, hizmet içi eğitim kursları, uyuşmazlıkların çözümü ve kariyer danışmanlığı gibi hizmetler sunmaktadırlar. Bununla birlikte bu bürolar, kendi işçilerine daha elverişli koşullar

[49]Uçkan, a.g.e. , s. 1-2.
[50]TİSK, **İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri**, Yayın No: 238, Ankara, Eylül 2003, s. 46.
[51]Uçkan, a.g.e, s. 2.
[52]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 85-86.

sağlamak amacıyla işverenle pazarlık yaparak sağlık sigortası gibi ek haklar sağlayabilmektedir.

c. Meslek Kooperatifleri

80'li yılların sonunda ortaya çıkan meslek kooperatiflerine (job shops or cooperatives), işletmelerin asıl faaliyet alanı dışındaki işgücü ihtiyaçlarını uzman kadrolarıyla doldurdukları için "tamamlayıcı hizmet sunan istihdam büroları"dır[53]. Bunlar, belirli meslek gruplarının (mühendis, bilgisayar uzmanı vb.) biraraya gelerek farklı vasıf ve becerilerini kendi hizmetlerine belirli bir süre ihtiyaç duyan müşteri şirketlere, belirli bir komisyon karşılığında sunmak üzere oluşturdukları birliklerdir[54].

d. Kariyer Yönetimi Büroları

Kariyer yönetimi büroları (career management agencies), uzun süredir moda ve eğlence sektöründe, profesyonel fotoğrafçılık, spor alanlarında faaliyet göstermektedir. Bu bürolar, müşterilerinin profesyonel olduğu alanlarda işgücü piyasası ile bağlantı kurarak onlar adına sözleşme imzalamakta ve her türlü organizasyonu üstlenmektedir[55]. Hizmetlerinin karşılığını kataloglarına koydukları her bir müşterinin kayıt ücreti ve daha sonra müşterilerine yapılan ödemelerin belirli bir yüzdesi olarak alırlar[56].

e. İstihdam Şirketleri veya Aracı Birlikler

İstihdam şirketleri veya aracı birliklerin (employment companies or intermediary associations) temel amacı, kendi elemanlarını ileride işgücü piyasasına kazandırmak amacıyla eğitmek ve meslek edindirmeyi sağlamaktır. Bu şirketler kâr etmeksizin

[53]Fatma Başterzi, "Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği", **İşveren Dergisi**, Eylül 2005, s. 87.
[54]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 18.
[55]Ciğerci, a.g.e. , s. 44.
[56]Sayın, a.g.e. , s. 148.

işçilere geçici işler sunmaktadır. Bu işletmeler, genellikle özel yasalarla yönetilir ve kamu fonlarıyla desteklenmektedirler[57].

3. Doğrudan Hizmet Sağlayan Bürolar

Özel istihdam bürolarının en son kategorisini oluşturan bu bürolar, doğrudan iş ve işçi arayanları buluşturmaktadır. Bunlar eğitim, "bilgi sağlama ve diğer istihdam hizmetleri sağlayan özel bir istihdam bürosu" olarak da tanımlanabilir. Bu bürolar, temelde işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi yapmazlar. Bununla birlikte, arz ve talebi eşleştirmek için herhangi bir çalışma yapmazlar, bunların hazırlanmasına odaklanırlar. Bir başka ifadeyle, ya arz ya da talebin ihtiyacını karşılarlar. Bu bürolar genellikle yol gösterici bir rol oynamakta, çeşitli eğitim hizmetleri vermektedirler.

Doğrudan hizmet sağlayan beş çeşit büro bulunmaktadır.

a. Şirket Dışında İşe Yerleştirme Büroları

Şirket dışında işe yerleştirme büroları (outplacement agencies), ihtiyaç fazlası personele istihdam hizmeti sağlamaktadır. Bu bürolar, ekonomik sıkıntılar, yeniden yapılanma gibi nedenlerle işten çıkartılan işçilere destek hizmeti vererek kişisel yeteneklerini ölçme, etkili iş arama stratejileri ve teknikleri öğretme ve yeni bir meslek seçimi veya mesleğinde yeniden eğitim konularında onlara yardımcı olmaktadırlar[58]. Bu bürolar hizmetlerini işletmelere sunabilecekleri gibi işten çıkartılan işçilere doğrudan da sunabilirler. İkinci durumda büro ile işçi arasında sözleşme yapılmakta ve ücreti işçi ödemektedir[59].

b. İş Arama Danışmanlıkları

İş arama danışmanlığı (job - search consultancies) yapan özel istihdam büroları, çalışma yaşamına ilk defa giren veya girecek olanlara yardımcı olmak amacıyla danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu bürolar, müşterilerinin yeteneklerini ve

[57]Ekin, a.g.e. , s. 64.
[58]Beliz Dereli, "İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti (Outplacement) Ve Bu Hizmetin Türkiye'deki Gelişimi", (Çevrimiçi)http//www.iticu.edu.tr, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, 28.4.2006.
[59]Sayın, a.g.e. , s. 150.

vasıflarını tespit ederek iş eğitimi programları konusunda onlara yardımcı olmaktadır[60]. Bu kuruluşlar, müşterilerine yeni bir iş bulma, iş arama ve mülakata hazırlanma teknikleri geliştirmişlerdir[61]. Bu bürolar ayrıca müşterilerine, potansiyel işverenler ile iş görüşmeleri yapma olanağı sağlamaktadır[62]. Genellikle iş arama danışmanlığı yapan ÖİB ile ilgili kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır[63].

c. Personel Yönetimi Danışmanlıkları

Personel yönetimi danışmanlıkları (personnel management agencies), genellikle sadece personel seçme ve işe yerleştirme konularında hizmet vermektedir. Bu bürolarla yönetici arama büroları arasındaki tek fark, bu bürolarda personel bulma ve seçme faaliyetlerinin ağırlıklı bir yer teşkil etmesidir[64]. Personel yönetimi danışmanlıklarının faaliyetleri, kanunla ya da yetkili otoritelerce kısıtlandığı takdirde değişik isimler altında çalışmak suretiyle faaliyetlerine devam etme yolunu tercih etmektedirler.

d. İstihdam İlanı Veren Bürolar

İstihdam ilanı veren bürolar (employment advertising agencies), iş ve eleman arayanlar için gazetelerde ilanlarla aracılık ederler. Bu bürolar genellikle gazetelerin ilan sayfalarını toptan satın alarak müşterilerinin taleplerini buralarda yayınlarlar. Bu ilişkiden gerek gazete sahibi ve büro, gerekse iş ve eleman arayanlar memnun kalmaktadır[65]. Gazete, tek bir müşteriyle muhatap olduğundan, büro, reklamın toptan fiyatıyla perakende fiyatı arasındaki tutardan, iş ve eleman arayanlar da ilan için gazeteye doğrudan başvurduğundan daha düşük ücret ödediğinden dolayı avantaj sağlamaktadır.

İstihdam ilanı veren bürolar, reklam veren müşterilerine bazı ek hizmetler de vermektedirler. Bunlar reklam için başvuranlarla mülakat ve ön seçim yaptıkları için, profesyonel eleman sağlayan kişilerin listelerini müşterilerine verirler. Bu bürolar,

---

[60]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 87.
[61]Ekin, a.g.e. , s. 65.
[62]Ciğerci, a.g.e. , s. 46.
[63]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 17.
[64]Sayın, a.g.e. , s. 151.
[65]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 18.

mülakat ve ön seçim hizmetleri için de ek bir ücret talep etmektedirler. Bu tür ön seçim hizmetlerinin artması, günümüzde bu büroları daha çok personel seçme ve yerleştirme bürolarına dönüştürmüştür.

e. Bilgisayarlı İş Veritabanı Büroları

Bazı bürolar, internet ve telekomünikasyon tekniklerinin gelişimiyle birlikte iş ve eleman arayanlar ile boş işlerin bilgilerini bilgisayar ortamında toplama konusunda uzmanlaşmışlardır. Bilgisayarlı iş veritabanı büroları (computerized job database agencies), sistemlerindeki verileri basın ilanları, telekomünikasyon ağı gibi yöntemler aracılığıyla kullanıma elverişli hâle getirmektedirler[66]. Bu şirketlerin gelirlerini, istihdama yönelik verilerden yararlanmak isteyenlerin bilgi ağına girmek için yaptıkları ödemeler oluşturmaktadır[67].

III. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ ULUSLARARASI NORMLAR

Özel istihdam büroları ile ilgili normlar, evrensel bir nitelik taşımaktadır. Bu normlar, genellikle dünyayı etkileyen önemli olayların sonrasında kabul edilmiştir. Bu düzenlemelerin yapıldığı döneme baktığımızda bunların dünyayı etkileyen sosyal, siyasal ve ekonomik şartların etkisinde kaldığı görülmektedir. Ayrıca bu normlar, iş imkânlarının daha yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamakta ve niteliklere uygun arz ve talebi biraraya getirmektedir.

ÖİB faaliyetlerini düzenleyen normlar, dünyadaki ekonomik, teknolojik ve siyasal gelişmelere paralel olarak değişim göstermektedir. Nitekim birçok ülkede bu konuyla ilgili yasal düzenlemelerde önceleri katı bir devlet politikası izlenirken, zamanla ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak liberal politikaların

[66]Sayın, a.g.e. , s. 152.
[67]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 88.

benimsendiği görülmektedir. Aynı durum, uluslararası düzenlemelere de yansımış bulunmaktadır[68].

ÖİB çalışmalarını düzenleyen uluslararası normları ILO'nun tarihi süreç içerisinde kabul ettiği Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler, kronolojik olarak şu şekilde sıralanmaktadır:

- 29 Ekim 1919 tarihli "İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme",
- 8 Haziran 1933 tarihli "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme",
- 9 Temmuz 1948 tarihli "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme",
- 8 Haziran 1949 tarihli "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme",
- 19 Haziran 1997 tarihli "Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme",
- 19 Haziran 1997 tarihli "Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 Sayılı Tavsiye Kararı"[69].

A. Sözleşmeler

1. İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan işsizlik sorununa önlem alma ve işsizliğin meydana getirdiği sorunlara çözüm bulmak için hazırlanan bu Sözleşme, ILO'ya üye ülkelerin işsizlikle mücadele etmesini ve bununla ilgili yapılması gerekenleri kapsamaktadır[70].

---

[68]Ali Kemal Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 4531, İstanbul, 2004, s. 54.
[69]TİSK, **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi,** s. 19.
[70]Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", s. 56.

Türkiye'nin 1950 yılında onayladığı "İşsizlik Hakkında 2 Sayılı Sözleşme", istihdam bürolarının kurulması konusunda öncelikle devlete yükümlülük getirmekle birlikte özel kişi ya da kuruluşların da bu alanda hizmet vermelerine imkân tanımıştır. Başka bir deyişle, tekelci bir anlayıştan hareket edilmemiş, liberal bir anlayış benimsenmiştir[71]. Buna göre, parasız resmî ve özel iş bulma büroları aynı zamanda mevcut olduğu takdirde, bu büroların işlerinin ulusal bir plan dâhilinde koordine edilmesi için gereken tedbirlerin alınması vurgulanmıştır.

2. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 Sayılı Sözleşme

1933 tarihli 34 Sayılı "Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme", 1929 Ekonomik Bunalımı'ndan hemen sonra kabul edilmiştir. Türkiye'nin 1946 yılında onayladığı bu Sözleşme ile giderek yaygınlaşan işsizlik sorunu karşısında iş arayanların özel istihdam büroları tarafından istismar edilmesinin engellenmesi istenmiştir. Bunun için de özel kesimin işe aracılık etmesi önlenerek işe aracılıkta kamu tekelinin getirilmesi amaçlanmıştır[72].

34 Sayılı Sözleşmede ücretli iş bulma büroları, kazanç gayesi güden ve kazanç gayesi gütmeyen iş bulma büroları olarak ikiye ayrılmıştır. Bu düzenleme uyarınca;

Kazanç gayesi güden iş bulma büroları, "doğrudan doğruya veya dolayısıyla tarafların herhangi birinden maddi bir menfaat temini hedefiyle, bir işçiye iş veyahut bir işverene işçi bulmak hususunda aracılık eden her şahıs, şirket, müessese, acente veyahut diğer bir teşekkül" olarak tanımlanmaktadır. Ancak, münhasıran veya esas itibariyle faaliyet konusu işverenlerle işçiler arasında aracılıktan ibaret olanlar hariç, gazete ve diğer yayın araçları, ücretli iş bulma bürosu tanımının dışında tutulmuştur.

Kazanç gayesi gütmeyen iş bulma büroları, "maddi bir menfaat gütmemekle beraber, işverenden veya işçiden, servisleri için duhuliye, aidat veya başka herhangi bir nam altında para alan şirket, müessese, acente veya diğer teşekküllerin iş bulma servisleri" şeklinde tanımlanmaktadır.

[71]Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları", s. 59-60.
[72]Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", s. 57-58.

34 Sayılı Sözleşme, bazı istisnalar dışında kazanç gayesi güden ücretli iş bulma bürolarının her üye devlet için yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren 3 yıl içinde kapatılmasını kabul etmiştir. Buna karşılık kazanç gayesi gütmeyen iş bulma bürolarının da yetkili makamdan izin almaları ve onun denetiminde olmaları koşuluyla faaliyette bulunmalarını onaylamıştır[73].

3. İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 Sayılı Sözleşme

17 Haziran 1948 tarihinde kabul edilen ve ülkemizin 1949 yılında onayladığı 88 Sayılı Sözleşmenin temel özelliği, iş ve işçi bulma alanında yasaklayıcı bir hükme yer vermeyip doğrudan devlete bu alanda yükümlülük getirmesi ve uygulanacak esasları belirlemesidir[74]. Sözleşme, işe aracılığı bir kamu görevi olarak görmekle birlikte, katı bir devlet tekeli öngörmemektedir. Sözleşmede, her üye devletin parasız olarak hizmet verecek bir kamu iş ve işçi bulma servisi kuracağı, yetkili makamların kamu iş bulma büroları ile kazanç gayesi gütmeyen özel iş ve işçi bulma büroları arasında işbirliğini sağlaması gerektiği belirtilmiştir[75].

4. Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme (1949 Tadili)

1949 tarihli "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı Sözleşme", İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan ekonomik ve sosyal değişikliklerin getirdiği ihtiyaçlar doğrultusunda kabul edilmiştir[76]. Bu Sözleşme, 34 Sayılı Sözleşmeyi tadil ederek hükümlerini esnek hâle getirmiştir.

Sözleşme, 34 Sayılı Sözleşmede olduğu gibi ücretli iş bulma bürolarını, kazanç gayesi güden ve kazanç gayesi gütmeyen iş bulma büroları olmak üzere ikiye ayırmış ve tanımlamıştır.

96 Sayılı Sözleşme, 34 Sayılı Sözleşmede kabul edilen ücretli iş bulma bürolarının kapatılması (yasaklanması) esasını terk ederek üye ülkelere bu konuda bir seçim

[73]A.e. , s. 58.
[74]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 78.
[75]A.e. , s. 78.
[76]Sayın, "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", s. 68.

hakkı vermektedir. Diğer Sözleşmelere göre farklı bir uygulama getirerek içerikte öngörülen serbestîye göre II. veya III. bölümü onaylama olanağını üye ülkelere tanımaktadır. Bu seçim olanağı, üye ülkelere istihdam büroları konusunda sistemin esaslarını belirleyebilmek açısından önem taşıyan kamu tekelini sürdürme ya da kısmen vazgeçme tercihi sunmaktadır. Buna göre, Sözleşmeyi kabul eden her üye ülke, onaylama belgesinde Sözleşmenin, ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılmasını ve diğer iş bulma bürolarının düzenlenmesini öngören II. bölüm hükümlerini veya kazanç gayesi güden iş bulma büroları da dâhil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarını düzenleyen III. bölüm hükümlerini tercih ettiğini belirtecektir. Sözleşmenin daha esnek olan III. bölümünü onaylayan ülkelere, sonradan bundan vazgeçerek daha katı hükümler taşıyan II. bölüm hükümlerini kabul etme olanağı da tanınmaktadır. Bu durumda, Sözleşmenin III. bölüm hükümleri, söz konusu ülke hakkında yürürlükten kaldırılarak II. bölüm hükümleri kendisine uygulanacaktır.

Türkiye, 8.8.1951 tarihinde 5835 sayılı kanunla III. bölümü onaylamıştır. Ancak Çalışma Bakanlığı, gerekli gördüğü takdirde III. bölüm hükümleri yerine II. bölüm hükümlerini ikameye yetkilidir.

5. Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 Sayılı Sözleşme

181 Sayılı Sözleşmenin temel amacı, özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin vermektir. Bu Sözleşme, 96 Sayılı "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme"yi revize etmektedir[77]. ILO'yu yeni bir sözleşmenin kabulüne yönelten en büyük etken, ÖİB'lerin işgücü piyasasında sınırlı bir paya sahip olduğu, iş ve işçi bulma hizmetlerinin tamamına yakınının kamu istihdam kurumları tarafından yerine getirildiği bir dönemde yazılan 96 Sayılı Sözleşmenin artık günün ihtiyaçlarını karşılayamaz bir duruma gelmesidir. 96 Sayılı Sözleşmede işçilerin ve iş arayanların korunması amaçlanmış ve yeterli görülmüşken, 1990'lı yıllarda işçilerin korunması kadar işverenlerin de korunması ve işgücü piyasasının etkin işleyişinin dikkate alınması kaçınılmaz hâle gelmiştir. Kamu kurumları aracılığıyla verilen istihdam hizmetleri de işgücü piyasasının ihtiyaçlarını

[77]Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları", s. 82.

karşılamada yetersiz kalmış, diğer taraftan devletçi politikadan liberal politikaya geçiş sonucu, ÖİB faaliyetlerine izin verilmesi yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır.

96 Sayılı Sözleşmenin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi, ILO üyesi ülkelerde yasal düzenlemeler olmaksızın başka isimler altında ama gerçekte ÖİB'ye benzer faaliyet içinde olan istihdam bürolarının kurulmasına neden olmuştur. Özellikle 1960'lı yılların başından itibaren "ödünç emek bürosu" adı altında faaliyet gösteren ve kendi işçilerini bir üçüncü kişilerin hizmetine sunmak amacıyla meslek edinilmiş şekilde ödünç olarak temin eden büroların sayısında büyük artış görülmüştür.

ILO'yu ÖİB konusunda yeni bir sözleşmeyi kabule yönelten bir başka faktör de her türlü istismara açık olan bu büroların temel bir çatı altında düzenlenmesi ve fiili durumun yasalaştırılmasıdır[78]. Nitekim oluşan bu fiili durum karşısında 1994 yılındaki ILO toplantısında ÖİB'lerin kamu istihdam kurumlarının yanında faaliyet göstermesinin gerekliliğinden itibaren birçok ülkede ÖİB faaliyetlerine izin verilmesiyle ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Sözleşme[79], ÖİB'yi, "kamu makamlarından bağımsız olarak Sözleşmede sayılan emek piyasasına yönelik hizmetlerden bir veya daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişiler" olarak tanımlamaktadır. Tanımda sözü edilen "emek piyasasına yönelik hizmetler" de şu şekilde belirtilmektedir:

. Çalışma ilişkilerinde taraf olmaksızın, istihdamda arz ve talep dengesini sağlamaya yönelik hizmetler (m.1/a),

. İşçileri, görevlerini belirleyecek ve icrasını denetleyecek olan üçüncü gerçek veya tüzel kişinin (işçiyi fiilen çalıştıran işletmenin) hizmetine sunmak amacıyla istihdam etmekten ibaret olan hizmetler (m.1/b),

. Yetkili makam tarafından en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerinin görüşü alınarak belirlenen, özel bir iş arz ve talebi dengesini sağlamaya yönelik olmayan, bilgi sağlama hizmetleri gibi iş arama ile ilgili diğer hizmetler (m.1/c).

---

[78]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 78-79.
[79]181 Sayılı Sözleşme metni için bkz. http://iloex.ilo.ch:1567/scripts/convde?C181. 11. 11. 2007.

96 Sayılı Sözleşmede ÖİB faaliyet alanı sadece iş aracılığıyla sınırlı tutulmuşken, 181 Sayılı Sözleşmede ödünç emek büroları, danışmanlık ve eğitim hizmetleri veren bürolar da kapsama alınmıştır[80].

181 Sayılı Sözleşmede, bu sözleşmenin hükümlerinin bütün özel istihdam bürolarına, her düzeyde çalışan işçi kategorilerine ve ekonomik faaliyet dallarının tamamına uygulanacağı belirtildikten sonra, gemi adamlarının işe alınmaları ve yerleştirilmelerinde uygulanamayacağı ifade edilmiştir[81].

Sözleşme, ÖİB'nin faaliyetlerini sürdürürken işçilerin ve iş arayanların zarar görmelerini önlemek amacıyla ILO'ya üye ülkelere somut yükümlülükler getirmiştir. Buna göre;

- ÖİB tarafından istihdam edilen işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından mahrum olmamalarını sağlamak amacıyla üye ülkelerin gerekli tedbirleri almaları zorunluluğu getirilmiştir (m.4).

- Her üye ülke, işe ve belirli mesleğe girmede fırsat eşitliğini getirmek için, ÖİB'nin işçilere ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi düşünce, etnik köken, ulusal soy, yaş ve sakatlık gibi konularda ayrımcılık yapılmaksızın eşit davranmalarını sağlamalıdır (m.5/1). Ancak bu hüküm, iş bulma şansı en düşük olan işçilerin iş taleplerinin karşılanabilmesi için ÖİB'nin sunduğu özel hizmetler veya özel programlar sağlamalarını önleyecek şekilde yorumlanamaz (m.5/2).

- ÖİB tarafından istihdam edilen işçilerin özel hayatlarının gizliliğine de müdahale edilmeyecektir (m.6/a). Bürolar tarafından istihdam edilen kişilere ilişkin bilgilerin toplanması, işlenmesi, iletilmesi sadece mesleki nitelik ve yetenekleriyle doğrudan ilgili ve mesleki yaşama ilişkin bilgilerle sınırlı olmalıdır (m.6/b).

- ÖİB, hizmetleri karşılığında işçilerden doğrudan ya da dolaylı, kısmen veya tamamen herhangi bir ücret almayacaktır (m.7/1). Bununla birlikte, ilgili işçilerin yararına olmak koşulu ile yetkili makamca en fazla temsile sahip işçi ve işveren örgütlerinin görüşü alındıktan sonra belirli işçi kategorileri ve ÖİB tarafından sağlanan belirli hizmetler için bu kurala istisna getirilebileceği belirtilmiştir (m.7/2).

[80]Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları", s. 87.
[81]TİSK, **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** s. 81.

- Her üye ülke, ÖİB tarafından kendi ülkesinde işe alınan ya da işe yerleştirilen göçmen işçileri eşit bir korumadan yararlandırmaya ve sömürülmelerini engellemek amacıyla, en çok temsile yetkili işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, gerektiğinde diğer üye ülkelerle işbirliği yaparak gerekli ve uygun her türlü önlemi almalıdır (m.8/1). Eğer işçiler başka bir devlette çalışmak için işe alınmışlarsa, taraf ülkeler işe alma, işe yerleştirme ve istihdam konusunda kötüye kullanmaları ve hileli uygulamaları önlemek için iki taraflı anlaşmalar yapmalıdırlar (m.8/2).

- Her üye ülke, çocuk emeğinin ÖİB tarafından kullanılamayacağını veya başkalarına sağlanamayacağını konusunda gerekli önlemleri almalıdır (m.9).

- Yetkili makam, ÖİB'nin faaliyetleri ile ilgili olarak kötüye kullanmalara ve hileli uygulamalara ilişkin şikayetleri tespit etmek ve araştırmak için en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütleri ile işbirliği yaparak uygun bir sistem ve prosedürü sağlamak zorundadır (m.10).

- Her üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu olarak ödünç emek büroları tarafından istihdam edilen işçilere yeterli koruma sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır. Bununla ilgili olarak her üye ülkeye; sendika özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, iş süreleri ve diğer çalışma koşulları, yasal sosyal güvenlik ödenekleri, mesleki eğitim, iş sağlığı ve iş güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıkları hâllerinde tazminat, işverenin ödeme güçlüğü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması, analık hâlinde koruma ve yardım, ailenin korunması ve aile ödenekleri konularında yükümlülükler getirilmektedir (m.11).

- Her üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu olarak ödünç emek bürolarının ve işçiyi fiilen çalıştıran işletmelerin karşılıklı sorumluluklarını paylaştırmaya imkân veren kuralların belirlenmesi ile yükümlü tutulmuştur (m.12).

- Her üye ülkenin en çok temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışıldıktan sonra, ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, kamu istihdam kurumları ile ÖİB arasında işbirliğini geliştirmenin kendine özgü koşullarının belirlenmesinde, emek piyasaları politikaları, bu politikaların işleme konulabilmesi için ayrılan kamu fonlarının kullanımı ve kontrolü konularındaki son karar kamu makamına ait olacaktır (m.13/2, 2-a, 2-b). Bunun yanında ÖİB, meslek gizliliği ilkesine uygun olarak, yetkili makama, belirlenecek periyotlarda, bu büroların yapısı ile faaliyetlerini tanıtan ve istatistiksel amaçlı bilgileri

vermek durumundadır (m.13/3, 3-a, 3-b). Yetkili makam topladığı bu bilgileri kamu makamına sunmalıdır (m.13/4).

- Sözleşme hükümlerinin uygulanması konusunda denetim, iş teftiş kurumu veya diğer yetkili makamlarca yapılacaktır (m.14/2). Sözleşme hükümlerinin ihlali hâlinde cezai yaptırımlar dâhil gerekli önlemler alınacaktır (m.14/3).

Sözleşmenin maddeleri doğrultusunda yapacağımız değerlendirmede, işe aracılık hizmetlerinin tamamına yakınının kamu istihdam kurumları tarafından yürütüldüğü 1949 yılında kabul edilen 96 Sayılı Sözleşmenin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılayamaz durumda olduğu görülmüştür.

Bu nedenle, kabul edilen ve henüz ülkemizce onaylanmayan 181 Sayılı Sözleşme ile ÖİB'ye, değişen koşullar altında yeni bir standarda bağlanarak kamu istihdam kurumları yanında faaliyet gösterme hakkı tanınmaktadır. İstihdam hizmetlerini daha kaliteli hâle getirmek için kamu istihdam kurumları ile ÖİB'nin işbirliği içinde olmasını amaçlayan Sözleşme, işçilerin ve iş arayanların istismar edilmelerinin önlenmesini ve bu kişilerin haklarının korunmasını hedeflemektedir.

181 Sayılı Sözleşme, ÖİB ile kamu istihdam kurumlarını yeniden tanımlayarak gerek bu kurumların gerekse ÖİB ile müşteri firmalar arasındaki ilişkilerin genel çerçevesini belirlemektedir.

B. Tavsiye Kararları

1. Özel İstihdam Büroları Hakkında 188 Sayılı Tavsiye Kararı

188 Sayılı Tavsiye Kararı[82], 181 Sayılı Sözleşme hükümlerinin tamamlayıcısı olarak üye ülkelere, uygulamada daha geniş ve ayrıntılı bir yol göstermektedir (m.1). Buna göre;

- Üye ülkeler, özel istihdam bürolarının meslek ahlakına aykırı uygulamalarını önlemek ve ortadan kaldırmak için gerekli ve uygun önlemleri almalıdırlar (m.4).

[82]188 Sayılı Tavsiye Kararı metni için bkz. (Çevrimiçi) http://iloex.ilo.ch:1567/convde.pl?R188, 11. 11. 2007.

- Ödünç emek 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 işçileriyle hizmet sunamazlar (m.6).

- Yetkili makam, asılsız ve varolmayan işler sunan ilanlar konusunda kötü niyetli uygulamaları cezalandırmalıdır (m.7).

- ÖİB işçileri, riskler taşıyan, sömürü ve ayrımcı uygulamalar gösterebilecek işlerde istihdam edilmemeli, 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 edilmelidir (m.10).

- ÖİB'nin adaylarla ilgili değerlendirmelerde gereksiz kişisel bilgileri kaydetmemesi (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'nin, işçinin sağlık durumuna ilişkin bilgileri talep ve muhafaza etmemesi, kullanmaması, bu bilgilerle işe uygunluğa karar vermemesi gerekir (m.12/3).

- ÖİB, yetkili makamla birlikte doğru, eşitliğe uyan ve etkili seçim yöntemlerine başvurulmasını gerçekleştirmek için önlem almalı (m.13), ehliyetli ve eğitimli personele sahip olmalıdır (m.14).

- Ödünç emek büroları, hizmet sözleşmesinin sona ermesi konusunda ulusal mevzuatta öngörülen hak ve yükümlülüklerin yanında (m.15), işyerinin hizmetine sunulmuş olan işçinin işe alınmasına engel olmamalı (m.15/a), işçinin mesleki mobilitesini sınırlamamalı (m.15/b) ve başka bir işyeri için çalışmayı kabul eden işçiye ceza vermemelidir (m.15/c).

- Emek piyasasının düzenlenmesiyle ilgili ulusal bir istihdam politikasını uygulamaya koymak için kamu istihdam kurumu ile ÖİB arasındaki işbirliği özendirilerek, bu amaçla en

fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütleriyle, kamu istihdam kurumu ve özel istihdam bürolarının temsilcilerinden oluşan organlar kurulmalıdır (m.16).

- Kamu istihdam kurumu ve ÖİB arasındaki işbirliğini sağlamaya yönelik önlemler alınmalıdır (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), ÖİB personellerinin mesleki eğitim (m.17/e) ve uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik düzenli çalışmaları kapsamalıdır (m.17/f).

"188 Sayılı Tavsiye Kararı", "181 Sayılı Sözleşme"de ayrıntılı olarak düzenlenen işçilerin korunmaları ve kamu istihdam kurumları ile ÖİB'ler arasındaki işbirliğinin en iyi şekilde gerçekleştirilmesi ile ilgili daha ayrıntılı bilgiler vermekte ve yol göstermektedir. Türk Hükümeti, Haziran 1997'de hem Sözleşme hem de Tavsiye Kararı için evet oyu kullanmıştır. Bu durum, yasama ve yürütme organlarımızın konuya olumlu baktığını göstermekte, bu yaklaşımın ulusal mevzuatımıza yansıtılması gerekmektedir[83].

[83]Sayın, "Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları" , s. 98.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Avrupa Birliği'nde (AB) özel istihdam büroları kavramı ve gelişimi ile AB'ye üye ülkelerdeki hukuki düzenlemeler incelenmiştir. Daha sonra Avrupa Birliği'nde ÖİB ile ilgili ilgili hukuki düzenlemeler ve hukuki düzenleme türleri ele alınmıştır. Son olarak AB üyesi ülkelerde ÖİB ile ilgili sayısal veriler ortaya konularak analiz yapılmıştır.

I. AVRUPA BİRLİĞİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİM

Gelişmiş Batı ülkelerinde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişe sahip olan ancak Türkiye'de yaklaşık 28 yıl önce ilk örneklerini görebildiğimiz özel istihdam büroları kapsamı, adı ve türleri bakımından yoğun tartışmaların yaşandığı bir kurumdur[1].

Çalışmanın bu alt başlığında ilk olarak AB'de ÖİB kavramı ele alınacak, daha sonra ÖİB'nin tarihsel gelişimi incelenecektir.

A. AB'de Özel İstihdam Büroları Kavramı

AB'de ÖİB ile ilgili kavramın hukuki metinlerde ilk olarak 1984 tarihli "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri ve Geçici Çalışmanın Düzenlenmesine Yönelik Yönerge İçin Komisyon Önerisi" adlı tasarıda geçtiği görülmektedir. Bu tasarıda bir ÖİB türü olan ödünç emek bürolarının faaliyetlerini düzenleyen hükümlere yer verilmiştir. Bu

[1]Ercan Akyiğit, "Ödünç İş İlişkisinin Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü", **TÜHİS**, C. XIII, S. 7, Şubat 1996, s. 2.

tarihten itibaren günümüze kadar geçen süre içerisinde AB yönergelerinde ödünç emek bürolarıyla ilgili düzenlemeler yapılmaktadır.

AB'ye üye ülkelerin oluşturduğu bir kurum olan Avrupa Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu'nun (Euro-CIETT), ECORYS-NEI adlı bir araştırma firmasına hazırlattığı raporda[2] özel istihdam bürosu (private employment agency), büro işi (agency work) ve büro işçisi (agency worker) kavramlarının tanımı yapılmıştır. Bu rapora göre ÖİB; geçici bir süre için üçüncü bir işverenin emir ve talimatları altında çalıştırılmak üzere işçi istihdam eden gerçek veya tüzel bir kurum olarak tanımlanmakta, büro işi; işçinin ödünç alan işletmede çalıştırılması amacıyla ödünç işçi ile ÖİB arasındaki iş sözleşmesi veya iş ilişkisi olarak ifade edilmekte, büro işçisi ise; ÖİB tarafından iş sözleşmesine dayalı olarak üçüncü bir şahsın (ödünç alan işveren) kontrolünde çalışmak için görevlendirilen kişi olarak belirtilmektedir.

Bu raporda, ÖİB tanımında ILO Sözleşmelerinde yer alan ve ILO'ya üye ülkelerce benimsenen "ücret karşılığı işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık görevi yapan kuruluşlar" ifadesinin dışına çıkılarak ödünç emek bürosu (temporary work agency) için kullanılan tanımın ÖİB için de kullanıldığı kanısındayım. Buradan hareketle, AB'de "Ödünç Emek Bürosu" kavramının "Özel İstihdam Bürosu" ile aynı anlamda kullanıldığı sonucuna ulaşabiliriz.

B. AB'de Özel İstihdam Bürolarının Tarihi Gelişimi

Avrupa Birliği ülkelerinde ÖİB, birlik kurulmadan önce, 20. yüzyılın başlarından itibaren ortaya çıkmaya başlamıştır. Almanya, İngiltere ve Macaristan'da AB oluşmadan önce ÖİB faaliyette bulunmaktaydı. 1960'lı yıllardan itibaren AB ülkelerinde çeşitli işletmelere işçi temini ile uğraşan ve sadece bu alanda çalışan kuruluşların hızla arttıkları görülmüştür. Bunun üzerine AB'ye üye ülkelerin hukuki mevzuatlarında yasal düzenlemeler getirilmiştir. Böylece ÖİB faaliyetlerinin o

[2]CIETT, **Rationale of Agency Work - European Labour Suppliers and Demanders' Motives to Engage in Agency Work**, ECORYS-NEI, Labour and Social Policy, Rotterdam, 2002.

yıllarda devletlerin kendi tekelinde olan iş ve işçi bulma faaliyeti ile uyumunun sağlanmasına çalışılmıştır[3].

ILO'nun ÖİB ile ilgili düzenlemeleri, AB üyesi ülkelerin ÖİB ile ilgili yasal zeminin oluşturulmasında temel bir rol oynamaktadır. AB üyesi ülkelerin çoğu 1949 yılında kabul edilen 96 Sayılı Sözleşmeyi onayladığından dolayı bu ülkelerde uzun yıllar istihdam hizmetlerinde kamu tekeli ilkesi benimsenmiş ve bu durum ÖİB'nin yasallaşmasının gecikmesine sebep olmuştur[4]. ILO'nun bünyesinde 1994 yılında yapılan 81. oturum, sonrasında 1997 yılında kabul ettiği 181 Sayılı Sözleşme ve 188 Sayılı Tavsiye Kararı ile birlikte AB ülkelerinde ÖİB faaliyetlerine izin verildiği görülmektedir.

1980 yılından itibaren AB organlarının ÖİB ile ilgili düzenleme getirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu düzenlemeler genellikle ödünç emek büroları ile ilgilidir. Konuyla ilgili ilk çalışma 27 Haziran 1980 tarihli ve "Meslek Edinilmiş Şeklinde İşçi Verme Alanında Bir Topluluk Hareketi İçin Komisyon Yönergesi" adıyla hazırlanan bir direktif taslağıdır. Bu Taslakta meslek edinilmiş şekilde işçi verme kavramı tanımlanmamış, işletmelerde ödünç işçi istihdamının ancak ödünç alan işletmenin hastalık, izin vb. nedenlerle geçici olarak iş görememesi nedeniyle personel sayısının azalması veya faaliyetlerdeki geçici bir artışın giderilmesi amacıyla yapılabileceği belirtilmiştir[5]. Yine aynı Taslakta, ödünç işçi ile yapılacak iş sözleşmesinin süresi, grevdeki işçiler yerine ödünç işçi çalıştırma yasağı, ödünç işçinin ücreti ve ödünç alan işverenin ödünç işçinin ücreti ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesinde sorumluluk taşıyıp taşımadığı hususları da düzenlenmiştir[6].

AB bünyesinde konuyla ilgili olarak 25 Mayıs 1982 tarihinde hazırlanan "Geçici Çalışmanın Düzenlenmesine Yönelik Yönerge Önerisi" başlıklı yönerge taslağında belirli süreli iş sözleşmesi ile meslek edinilmiş şekilde işçi verme ve ödünç emek büroları hakkında ayrıntılı hükümler yer almasına rağmen bu taslak da yönerge hâlini

[3]M. Engin, "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, Ekim 2000, s. 127.
[4]Şelale Uşen, **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006, s. 37.
[5]Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Kamu-İş, Ankara, 1995, s. 20.
[6]A.e. , s. 17.

alamamıştır[7]. Daha sonra 1982 tarihli yönergede değişiklik yapan 6 Nisan 1984 tarihli ,"Belirli Süreli İş Sözleşmeleri ve Geçici Çalışmanın Düzenlenmesine Yönelik Yönerge İçin Komisyon Önerisi" adıyla hazırlanan taslak, ödünç emek büroları ve büro işçilerinin kullanılması, ödünç işçilerin eşit muamele görmesi ve korunmalarının sağlanması ile ilgili düzenlemeler içermekteydi. Fakat bu Taslak da bürokratik engellere takılarak yönerge hâlini alamamıştır. Böylelikle 1980'li yıllarda AB genelinde meslek edinilmiş olarak ödünç iş ilişkisini yasal olarak düzenlenmesi amacıyla getirilen tasarıların hiçbirinin yönerge hâlini alamadığını görüyoruz.

8-9 Aralık 1989 tarihinde yapılan Avrupa Strasburg Zirvesi'nde kabul edilen "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı"nda geçici işleri de kapsayacak şekilde çalışma ve yaşama koşullarının uyumunun sağlanması ifade edilmiştir. Burada, Avrupa Komisyonu'na atipik çalışmayla ilgili ödünç büro işi, belirli süreli sözleşmeler ve diğer istihdam biçimleri şeklinde üç taslak önerilmiştir. Bu taslaklardan ikisi atipik çalışan işçilere eşit davranılması ve bu işçilerin korunması ile ilgili geniş haklar getirirken, ödünç işçilerle ilgili "Ödünç İşçilerin Sağlıklarının Korunması ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi Önlemlerinin Tamamlanmasına Yönelik Komisyon Yönergelerine İlişkin Öneri" başlıklı üçüncü yönergede ödünç işçilerin diğer işçiler gibi aynı sağlık ve koruma şartlarına sahip olması amaçlanmıştır[8].

Avrupa Komisyonu'na sunulan bu üç taslaktan sadece sonuncu taslak, 29 Temmuz 1991 tarihinde aynı adla yönerge olarak kabul edilmiştir; bu yönerge, ödünç işçi vermeyle ilgili pozitif bir kural hâlini alan tek düzenlemedir[9].

1991 yılında atipik çalışmayla ilgili iki taslak kabul edilmeyince Avrupa Komisyonu 1995 yılında atipik çalışmanın düzenlenmesi hakkında AB'deki sosyal taraflara danışma kararı almıştır. Halka Açık İşletmelerin ve Genel Ekonomik Kâr İle İlgilenen İşletmelerin Avrupa Merkezi (CEEP), Avrupa İşveren Sendikaları Örgütü

---

[7]Carsten Jorgensen, "Temporary Agency Work in an enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 2-3.
[8]A.e. , s. 3.
[9]Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, s. 18.

(UNICE) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'ndan (ETUC) oluşan sosyal taraflar part-time çalışma da dâhil bütün atipik çalışma biçimlerinin müzakere edilmesi kararını almışlardır. Müzakerelerin sonucunda Haziran 1997'de part-time çalışma ile ilgili Avrupa çerçeve anlaşması kabul edilmiş ve konuyla ilgili olarak sosyal tarafların imzaladığı yönerge Aralık 1997'de AB Bakanlar Konseyi tarafından benimsenmiştir. Mart 1998'de başlayan belirli süreli sözleşmeyle çalışanlara ayrımcılık yapılmasını engelleyen müzakerelerde ise Ocak 1999 tarihinde anlaşma ulaşılmış, konuyla ilgili yönerge Haziran 1999'dan itibaren uygulanmaya başlamıştır.

Ödünç emek bürolarının çalışmalarını düzenleyen taslakla ilgili Mayıs 2000 tarihinde başlayan müzakereler tam bir yıl sonra, Mayıs 2001'de kesilmiştir. Sonuç olarak, Haziran 2003'te AB Bakanlar Konseyi, ödünç emek büroları ile ilgili taslak yönerge metninde anlaşmaya ulaşamadığından dolayı Avrupa Konseyi konuyla ilgili düzenlemeleri ertelemiştir[10].

II. AB'YE ÜYE ÜLKELERDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER

Hemen hemen her AB üyesi ülkede ÖİB faaliyet göstermektedir. Bölümün bu kısmında AB üyesi ülkelerde ÖİB ile ilgili düzenlemeler ele alınacaktır. Çalışmada AB ülkeleri, AB-15 ve AB-12 şeklinde sınıflandırılmıştır. AB-15, Mayıs 2004 tarihine kadar AB'ye üye olmuş 15 ülkeyi belirtirken, AB-12 ise bu tarihten sonra birliğe üye olan 12 ülkeyi ifade etmektedir.

A. AB-15 Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları

Almanya'da ÖİB ile ilgili ilk yasal düzenleme 1972 yılında "Geçici İstihdam Kanunu (AÜG)" ile yapılmıştır. Bu Kanunun amaçları, ÖİB çalışanlarını korumak, ÖİB ile ilgili yasadışı uygulamaları önlemek, ÖİB'nin kamu istihdam kurumlarından ayrı olarak faaliyette bulunmalarını sağlamaktır. 23 Aralık 2002'te kabul edilen "İşgücü Sağlama Kanunu", Almanya'da 1972 Yasasını revize etmektedir. Yasaya göre özel istihdam bürosu ile kullanıcı işletme arasında imzalanan sözleşme yazılı olmalıdır.

[10]Jorgensen, a.g.e. , s. 3.

Kullanıcı işveren sözleşmede büro işçisinin yerleştirileceği işle ilgili özellikleri ve büro işçisinde gereken nitelikleri belirtmelidir. ÖİB, işçilerine, kullanıcı işverenin işçileriyle aynı ücret ve çalışma şartları sağlanacağını garanti etmelidir[11].

Avusturya'da 1988 yılında kabul edilen "Geçici İstihdam Kanunu (AÜG)", konuyla ilgili ilk yasal düzenlemedir. Hem ÖİB işçilerini hem de işgücü piyasasını korumayı amaçlayan bu Kanunda istihdam sözleşmesi ve sosyal koruma ile ilgili hükümler yer almıştır. Ocak 2002'de sosyal tarafların (Metal ve Tekstil İşçileri Sendikası, Avusturya Ticaret Odası) katıldığı toplu müzakere sonucunda kabul edilen "Ekonomik Teşvik Yasası" , AÜG Kanununun yerine getirilerek ÖİB ile ilgili düzenlemeleri geliştirmiştir. Bu Yasada, ödünç işçilerin güvenliği konusunda kullanıcı işletmeler kadar ödünç emek bürolarına da sorumluluk getirilmiştir[12].

Belçika'da 24 Temmuz 1987'de onaylanan "Geçici Çalışma, Ödünç Emek Büroları ve İşçilerin Müşterilere Kiralanması Kanunu" ile ödünç emek bürolarının yasal düzenlemesi yapılmıştır. Bunun yanında uygulamada sosyal taraflar, toplu anlaşmalar , geçici çalışma ile ilgili Ortak Komisyon'a katılma ve Ulusal Emek Konseyi vasıtalarıyla bu konuda önemli rol oynamaktadırlar. Ayrıca bölgesel hükümetlerin büro işçilerinin işe yerleştirilmelerine yönelik koşulların düzenlenmesiyle ilgili sorumlulukları bulunmaktadır.

Bu Kanundan önce Belçika'da 1958 yılında ILO'nun 96 Sayılı Sözleşmesi onaylandığından dolayı özel istihdam hizmetleri yasaklanmıştı. Buna rağmen 28 Kasım 1976'da Kraliyet Kararı ile sanatçılara bu konuda istisna getirilmesine izin verilmiştir. 28 Haziran 1976'da "Geçici Çalışma ve Ödünç İşçilerin İşe Yerleştirilmesi ile İlgili Geçici" kanun kabul edilmiştir. Bu Kanun, 4 yıllık bir süreyi kapsamaktaydı ve 1 yıl uzatılma imkânı bulunmaktaydı. Kanun, geçici işçilerin sürekli işçiler gibi düşünülerek iş kanununda bulunan bütün yasal korumalardan

[11]Heiner Dribbusch, "Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged Europe – Case of Germany", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3.
[12]Sonja Strohmer, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3.

yararlanmaları; geçici işçilerin kalıcı istihdamı kısıtlamak için kullanılmaması ve geçici çalışmanın kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla Belçika Devleti'ne yükümlülükler getirmesi esaslarına dayanmaktadır. Daha sonra 1987 yılında kabul edilen kanunda 1976 yılında onaylanan yasadan esinlenilmiştir.

12 Ağustos 2000'de kabul edilen Kanun, ulusal düzeyde 1987 yılından beri Belçika ÖİB yasalarında yapılan en büyük değişikliktir. Bu Kanunda ödünç emek bürolarına uzun süreli işsizleri işe yerleştirmeleri tavsiye edilerek bu kişilerin açık uçlu sözleşmelerle işe yerleştirilmelerinin sağlanması istenmiştir[13].

Danimarka'da 1990 yılına kadar ödünç emek bürolarıyla ilgili kapsamlı düzenlemeler bulunmaktaydı. Bürolar faaliyete geçmek için izin almak zorundaydılar ve ödünç işçilerle sözleşme yapmak mecburiyeti vardı. 1990 yılında Danimarka'da ödünç emek bürolarının esnek bir yapıda olmalarını sağlamak amacıyla ödünç emek bürolarıyla ilgili yasal düzenlemeler kaldırılmıştır. 1990'lı yıllarda toplu anlaşmalar giderek artarak sektörün % 80'ini kapsayacak hâle gelmiştir[14].

Finlandiya'da 1970 yılında kabul edilen "İstihdam Sözleşmeleri Kanunu"nda ödünç emek bürolarının düzenlenmesiyle ilgili herhangi bir hüküm yer almıyordu. 2001 yılında çıkan yeni "İstihdam Sözleşmeleri Kanunu"nda ödünç emek büroları ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu Kanuna göre, ödünç emek bürosu ancak onayını aldıktan sonra işçisini kullanıcı işletmeye verebilmektedir. Kullanıcı işletme, ödünç işçi üzerinde emir verme ve denetim yapma hakkına sahiptir. Bunun karşılığında, kullanıcı işverenin de işin yapılması ve organizasyonu ile ilgili yükümlülükleri bulunmaktadır[15].

Finlandiya'da kamu istihdam kurumunun kısa süreli istihdam taleplerini karşılamada zorluk çekmesi ve ödünç işçi tedarik eden pek çok girişimcinin de vergi ve özellikle istihdam vergilerini ödemekten kaçınması nedeniyle 1985 yılında lisans sistemi

[13]Alexandre Chaidron, "Temporary Agency Work", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 2-3.
[14]Jorgensen, a.g.e. , s. 5.
[15]Aleksi Kuusisto, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- Case of Finland", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3.

yürürlüğe konmuştur[16]. Ancak bu uygulama, bürokratik nedenler ile sistemin işleyişi hakkında olumlu kanıtların bulunmaması nedeniyle 1994 yılında kaldırılmıştır.

Fransa'da ÖİB ile ilgili ilk yasal düzenleme 1972 yılında kabul edilmiş, daha sonra değişikliklere uğramıştır. 1994 yılında ödünç emek büroları, Fransa Kamu İstihdam Kurumu (ANPE) ile işbirliği anlaşması imzalamışlardır. Bu anlaşmayla ödünç emek bürolarına ANPE'deki kayıtlı işsizleri işe yerleştirme imkânı sağlanmış ve ödünç emek bürolarıyla ANPE'nin birlikte değerlendirme testleri, eğitim ve destek programları yapmaları tasarlanmıştır. 2005 yılında onaylanan "Sosyal Bütünleşme Çerçevesi Kanunu" ile iş arayanların işe yerleştirilmesinde kamu tekelinin kaldırılması benimsenerek ödünç emek bürolarının faaliyet alanı genişletilmiş, bürolara hem belirli süreli hem de belirsiz süreli sözleşmelerle eleman sahibi olma imkânı verilmiştir[17].

Hollanda'da yasadışı emek aracılarındaki artış, hükümeti 1965 yılında kabul edilen "Ödünç İşgücü Hakkındaki Kanun" yoluyla izin sistemine yöneltmiştir. Geçici süreli istihdamın artmasının sonucu olarak 1990'lı yılların sonunda hukuki yapı gözden geçirilerek gereken değişiklikler yapılmıştır. İlk önemli değişiklik,1 Temmuz 1998'de yürürlüğe giren İşgücü Piyasası Aracıları Kanunudur (WAADI). Bu Kanunla ödünç işgücünün işe yerleştirilmesi ve azami çalışma süresi ile ilgili kısıtlamalara son verilmiş ve ödünç emek bürolarının işçilerini istihdam sözleşmeleri ile kullanıcı işverenlere vermesini engelleyen hususlardaki kısıtlamalar ortadan kaldırılmıştır. Grev yapılan işyerlerine ödünç işçinin yerleştirilmesi yasağı, ödünç işçinin sosyal sigorta primi ve vergilerinin ödenmesinde kullanıcı işveren ve ödünç emek bürosunun ortak sorumluluğu ve ödünç işçilere eşit ücret ödenmesi hükümleri ise devam etmektedir.

Hollanda'da konuyla ilgili ikinci önemli değişiklik ise 1 Ocak 1999'da yürürlüğe giren "Esneklik ve İş Güvenliği Kanunu"dur. Bu Kanunla iki taraflı danışma

---

[16]R. Eklund, "Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries", **Scandinavian Studies in Law**, in Stability and Change in Nordic Labour Law, Vol. 43, Finland, 2002, s. 322.
[17]François Michon, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- French Answer", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3.

kurulunda (STAR;Stichting van de Arbeid) sosyal tarafların anlaşmaları sağlanmıştır. Kanun, ödünç işçi ile ödünç emek bürosu arasında imzalanacak standart iş sözleşmesi getirerek ödünç işçilere yasal güvence vermektedir. Ayrıca, ödünç işçilere kullanıcı işyerinde yönetime katılma hakkı da tanımaktadır[18].

İngiltere'de ÖİB'nin çalışmalarını düzenleyen ilk yasal çerçeve 1973 yılında getirilen "İstihdam Büroları Kanunu"dur. Bu Kanunun amacı, kamu çıkarlarını korumak amacıyla ÖİB'ye lisans sistemi getirmekti. Fakat ÖİB'nin faaliyet gösterebilmesi için lisans alma zorunluluğu 1994 yılında "1994 Kanunu" ile kaldırılmıştır. Hükümet, tüm ÖİB sektörünü kontrol altına almanın bürokratik bir düzen yaratacağını, dolayısıyla Sanayi ve Ticaret Bakanlığına bağlı "İstihdam Bürosu Standartları Denetim Kurulu" tarafından yürütülecek "İstihdam Büroları Davranış Kuralları Yönetmeliği"nin uygulanacak en iyi yol olduğunu savunmuştur. "2003 İstihdam Büroları Davranış Kuralları Yönetmeliği", Nisan 2004'te yürürlüğe girmiştir. ÖİB sektörü davranış kurallarını düzenleyen Yönetmelik, iş arayanlar ve kullanıcı işletmelerle ilgili asgari standartlar getirmiştir[19].

İrlanda'da 1971 yılında çıkarılan "İstihdam Bürosu Kanunu" , ödünç emek büroları ile ilgili ilk düzenlemedir. 1993 yılında kabul edilen "Sebepsiz İşten Çıkarma Yasası", ödünç emek bürosu işçileri nedensiz işten çıkarılmalarını önleyecek şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca, bu Yasa ile ödünç işçiler, kullanıcı işverenin elemanı olarak ilan edilmiştir[20].

İspanya'da ödünç emek büroları ile ilgili yasal düzenlemeler, ilk olarak 1994 yılında 14/1994 Sayılı Kanunla yapılmış ve 1999 yılında 29/1999 Sayılı Kanunla yenilenmiştir. 1999'da kabul edilen Kanun, sektörde sözleşmeli çalışanlara saat üzerinden pariteli ücret ödenmesi esasını getirmiştir. Ayrıca, grev zamanında

---

[18]Ilse Zaal, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- The Case of Netherlands", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 6.

[19]David Winchester, "Temporary Agency Work in the UK", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3.

[20]Tonny Dobbins ve Colman Higgins, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union-Final Questionnaire", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 3-4.

grevdeki işçinin ve sebepsiz işten çıkarılan işçinin yerine ödünç emek bürosu çalışanının işe yerleştirilmesi yasaklanmıştır[21].

İsveç'te ÖİB ile ilgili ilk yasal düzenleme 1993 yılında "Özel İstihdam Bürosu ve İşçilerin Kiralanması Kanunu" ile yapılmıştır. Yasal çerçevenin dar kapsamlı olması nedeniyle Kanun daha sonra biraz değiştirilmiştir. 1990'lı yılların ortalarında ödünç emek bürolarının çoğalmasıyla birlikte yasal düzenlemeler yerini toplu anlaşmalara ve öz düzenlemelere bırakmıştır[22].

İtalya'da ödünç emek büroları ilk defa 1997 yılında 196/1997 Sayılı Kanunla yetkilendirilmiştir. Bu Kanun, büroların ne zaman, nerede ve hangi sebeplerle kullanılacağını saptamaktadır, sertifika sistemini kabul etmektedir ve ödünç emek bürosu işçilerinin kullanıcı işletmedeki sürekli çalışan işçilerle aynı ücret ve sosyal haklara sahip olduklarını bildirmektedir. 2003 yılında Kanunda değişiklik yapılarak kiralık işçilerin ihtiyaç duyulduğunda kullanıcı işletmenin rutin işlerinde yer almalarını kapsayacak şekilde genişletilmiş, ödünç emek bürolarının işe yerleştirme hizmeti alanları artırılmıştır[23].

Lüksemburg'da 19 Mayıs 1994'te kabul edilen yasayla ödünç emek bürolarıyla ilgili kurallar belirlenmesine rağmen daha özel konular toplu sözleşmeler yoluyla saptanmaktadır[24].

Portekiz'de ödünç emek büroları ile ilgili hukuki çerçeve, 17 Ekim 1989'da 358/89 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Bu Kararname, ödünç emek bürolarının izin verildiği alanlardaki çalışma şartları, işçilerin hakları, süre sınırlamaları ve bu büroların sosyal sorumlulukları hakkında hükümler içermektedir.

---

[21]Daniel Albarracin, "EIRO Thematic Feature 2005: Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 4.

[22]Annika Berg, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweden, June 2006, s. 2.

[23]Edoardo Della Torre, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- The Case of Italy", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Italy, June 2006, s. 2.

[24]Feyereisen Marc, "European Thematic Feature 2005- Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemboug, June 2006, s. 3.

Bu düzenlemeler, 1996 yılında kabul edilen 39/96 Sayılı Kanunda da çok az değişiklerle yer almaktadır. 1999 yılında onaylanan 146/99 Sayılı Kanun, ödünç emek büroları ile ilgili önemli değişiklikler getirmektedir. Bu Kanun, uzun süreli işe yerleştirme fırsatlarını artırmakta, ödünç işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik önlemleri geliştirmekte ve ödünç emek bürolarından geçici işlerden kaynaklanan iş hacimlerinin en az %1'ini ödünç emek bürosu işçilerinin eğitimine ayırmalarını istemektedir[25].

Yunanistan'da ödünç emek bürolarıyla ilgili ilk yasal düzenleme, 2001 yılında yapılmıştır. 2956 Sayılı Kanun, İşgücü İstihdam Teşkilatını yeniden yapılandırarak ödünç emek bürolarının oluşturulması ve işleyişi koşullarından söz etmekte, ödünç emek bürosu işçilerinin istihdamının kısıtlanması açısından istihdam haklarını belirtmektedir. 2 yıl sonra kabul edilen 3144/2003 Sayılı Kanunda istihdamın ve sosyal korumanın geliştirilmesi ve sosyal diyaloğun sağlanması amaçlanmıştır[26].

B. AB-12 Ülkelerinde Özel İstihdam Büroları

Bulgaristan'da ödünç emek bürolarıyla ilgili özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu tarz bir istihdam ilişkisini düzenleyen hükümler İş Kanununda ve çalışma mevzuatlarında yoktur. Bu nedenle aracı büroların işçilere karşı yükümlülüklerini içeren kurallar bulunmamaktadır. Sadece aracı büro ile kullanıcı işveren arasında imzalanan sözleşmenin yasal çerçevesi ile ilgili hükümler bireysel sözleşmelerde yer almaktadır, fakat bu sözleşmeler çalışma mevzuatı kapsamının dışında kalmaktadır[27].

Çek Cumhuriyeti'nde ÖİB ile ilgili mevzuat 1 Ocak 2004 tarihinde İş Kanununa girmiştir. İş Kanunu madde 38/a ve 38/b'de yer alan hükümlerde üçlü iş ilişkisinde

[25]Maria da Paz Campos Lima ve Reinhard Naumann, "EIRO Thematic Feature 2005- Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Portugal, June 2006, s. 3.

[26]Christina Karakioulafis, "Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- The Case of Greece", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Greece, June 2006, s. 2.

[27]Ivan Neykov, "Temporary Agency Work in Bulgaria", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Bulgaria, June 2006, s. 2.

tarafların (istihdam bürosu, istihdam bürosunun işçisi ve kullanıcı işveren) karşılıklı hak ve yükümlülükleri – örneğin ödünç işçi ile kullanıcı işveren işçilerinin karşılaştırmalı çalışma ve ücret koşulları – yer almaktadır[28].

Estonya'da Haziran 2000'de kabul edilen ve 1 Ekim 2000'de yürürlüğe giren "İstihdam Hizmetleri Kanunu", istihdama aracılığına giren farklı istihdam hizmetleri türlerini saymıştır. Bu Kanuna göre ÖİB, Sosyal İşler Bakanlığınca verilen faaliyet lisansı şartnamesini alarak yasada belirtilen istihdam hizmetlerini yerine getirebilir. Kamu istihdam kurumlarında olduğu gibi ÖİB'nin de iş arayanlardan istihdam hizmeti için ücret istemesi yasaktır[29].

Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde 1997 yılına kadar Güney Kıbrıslı ve yabancı işçiler için iş bulan ÖİB'ye izin veriliyordu. Daha sonra, ÖİB'nin kuruluş ve işleyişi, 1997 ile 2002 yılları arasında kabul edilen "Özel İstihdam Büroları Kanunu" ile düzenlenmiştir. 1997 yılında kabul edilen 8(1) Sayılı Kanun, 2002 yılında 195(1) ve 211(1) Sayılı Kanunlarla tadil edilmiştir. Bu Kanunlardaki hükümlere göre, Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde ÖİB faaliyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından lisans almadıkları sürece yasaklanmıştır[30].

Letonya'da ÖİB'nin yasal statüleri belirtilmemiştir. ÖİB hizmetleri, Ticaret Kanunu ve İş Kanununca belirtilen işletmelerle ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütülmektedir[31].

Litvanya, ILO'nun ÖİB ile ilgili "181 Sayılı Sözleşmesi"ni onaylayarak 1 Mart 2005'te yürürlüğe koymuştur. Sözleşmenin onaylanması ile birlikte Litvanya, 2004-2008 tarihleri arasındaki hükümet programında ÖİB'yi yasal olarak düzenleyen

---

[28]Dokulilova Lenka, Vaskova Renata, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006, s. 3.

[29]Kaia Philips ve Raul Eamets, "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006, s. 5.

[30]Eva Soumeli, "Temporary Agency Work in Cyprus", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006, s. 2.

[31]Raita Karnite, "Temporary Agency Work in Enlarged EU – Case of Latvia", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006, s. 2.

hükümler yer almaktadır. Hâlihazırda Litvanya'da ÖİB ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmamakta, bu tarz işletmeler kanunlarda yasaklanmamaktadır[32].

ÖİB'nin 1990'lı yılların başlarında faaliyet göstermeye başladığı Macaristan'da 2001 yılında kabul edilen İş Kanunundan önce ÖİB ile ilgili düzenlemeler ihtiyacı karşılayamamıştır. Sözkonusu Kanunla ÖİB işçisi ile ÖİB arasında imzalanacak bir istihdam sözleşmesi zorunlu kılınmıştır[33].

Malta'da ödünç emek büroları kuruluş aşamasındadır. Herhangi bir özel yasayla düzenlenmeyen ödünç emek büroları küçük ölçeklidir. Ödünç emek bürolarıyla ilgili toplu anlaşmalar, sektörü ve pazarı düzenleyen özel hükümler de bulunmamaktadır. 1990 yılında yürürlüğe giren "İstihdam ve Eğitim Hizmetleri Kanunu"nda yer alan ve sonra 1995 yılında kabul edilen 126 ve 127 Sayılı Kanunlar ile yine aynı yıl onaylanan "İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği"ne göre tüm istihdam bürolarının "Endüstri ve İstihdam İlişkileri Müdürlüğü"nden lisans almaları gerekmektedir[34].

Polonya'da ÖİB faaliyetleri 20 Mart 2004'te kabul edilen "İstihdam ve İşgücü Piyasası Kurumları Kanunu" ile düzenlenmiştir. Bu Kanun, ÖİB'yi bir tür işgücü piyasası kurumu olarak adlandırmış ve meslek danışmanlığı, insan kaynakları danışmanlığı ile geçici istihdam alanlarında hizmet veren istihdama aracı özel kuruluşlar olarak tanımlamıştır[35].

Romanya'da ödünç emek bürolarıyla ilgili ilk yasal düzenleme, 2003 yılında kabul edilen "İş Kanunu" ile yapılmıştır. Bu Kanun, ödünç emek bürolarını ve ödünç emek büroları üzerinden çalışmayı konuyla ilgili tarafların (ödünç emek bürosu, ödünç işçi, kullanıcı işletme) katıldığı ve imzalanacak istihdam sözleşmesinin kurallarının

---

[32]Inga Blaziene, "Temporary Agency Work in Lithuania", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005, s. 2.
[33]Laszlo Neumann, "Temporary Agency Work (TAW) in Hungary", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Hungary, June 2006, s. 2.
[34]Manwel Debono, "Thematic Feature: Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- Case of Malta", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Malta, June 2006, s. 2.
[35]Piotr Sula, "Questionnaire for Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- Case of Poland", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Poland, May 2005, s. 5.

belirlendiği bir çalışma şekli olarak tanımlamıştır. Ödünç emek bürolarıyla ilgili ikinci yasal düzenleme, 1 Eylül 2004'te yürürlüğe giren 938 Sayılı Hükümet Kararıdır. Bu düzenlemede ödünç emek bürolarının kuruluşu, işleyişi ve lisans alma süreçleri ile ilgili hükümler yer almaktadır. Bürolarla ilgili son düzenleme olan 24 Mart 2005 tarihli 226 Sayılı Hükümet Kararı, ödünç emek bürolarının lisans almak için ödeyecekleri ücreti düzenlemektedir[36].

Slovakya'da ödünç emek büroları 1 Şubat 2004'te yürürlüğe konulan 5/2004 Sayılı İstihdam Hizmetleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunda hem ödünç emek bürolarının sorumlulukları ve çalışma şartları hem de ödünç işçinin istihdam ve çalışma koşulları tanımlanmıştır[37].

Slovenya'da ödünç emek büroları ile ilgili ilk yasal mevzuat, 1998 tarihli "İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kanunu" olmakla birlikte 2002 yılında kabul edilen "İstihdam ve İşsizlik Sigortası Kanunu" ve 2003 yılında onaylanan "Çalışma İlişkileri Kanunu", konuyla ilgili daha önemli yasal düzenlemeler getirmiştir. Bu iki Kanun, Sloven işgücü piyasasını esnek hâle getirmek ve ödünç işçilerin yeterince korunması amacını taşımaktadır[38].

III. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEME TÜRLERİ

Bölümün bu kısmında Avrupa Birliği'nde ÖİB ile ilgili hukuki düzenleme türleri ele alınacaktır.

ÖİB ile ilgili hukuki düzenlemeler dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; lisans sistemi, iş kanunu - sosyal yasalar, toplu anlaşmalar ve iyi uygulama kodlarıdır.

---

[36]Diana Preda, "EIRO Thematic Feature on Temporary Agency Work- Case of Romania", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Romania, July 2006, s. 6.

[37]Ludovit Cziria, "Temporary Agency Work- Case of Slovakia", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia, July 2006, s. 2.

[38]Aleksandra Mrcela ve Barbara Kajic,"Questionnaire for Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovenia, July 2006, s. 3.

A. Lisans Sistemi

Hukuki düzenlemelerden birincisi lisans sistemidir. Lisans sistemi, ÖİB'nin çalışabilmeleri için lisans alması gerekliliğini ifade etmektedir. Lisans alabilmek için de birtakım kriterleri yerine getirmek gerekmektedir.

Lisans sistemi, ÖİB sektörünü düzenleyen araçlardan biridir. Bu sisteminin temeli, 96 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin getirdiği ÖİB'nin faaliyete geçebilmek için lisans almak zorunda olması esasına dayanmaktadır. 181 Sayılı ILO Sözleşmesi ise bu konudaki düzenlemeleri üye ülkelerdeki yetkili makamlara bırakmaktadır[39].

İrlanda, Almanya, Fransa, Belçika, Avusturya, Portekiz, İtalya, Yunanistan, Güney Kıbrıs Rum Kesimi ve Estonya'da lisans sistemi mevcuttur.

İrlanda'da 1971 yılında beri uygulanmakta olan "İstihdam Bürosu Kanunu" ile kabul edilen lisans sistemi uyarınca, lisans için başvuran ödünç emek bürolarının itibarlı olması ve uygun koşullarda faaliyet göstermeleri gerekmektedir. Ancak günümüzde yeni bir lisans sistemine geçilmesi ve sisteme sosyal tarafların da temsil edileceği bir denetleme komisyonunun dâhil edilmesi amaçlanmaktadır[40].

Almanya'da ÖİB ile ilgili yasal düzenleme 7 Ağustos 1972'de "İşgücü Sağlama Kanunu (AÜG; Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)" ile yapılmıştır. Bu Kanunda ÖİB'nin çalışabilmesi için lisans alması gerektiği belirtilmiştir[41].

23 Aralık 2002'te kabul edilen "İşgücü Sağlama Kanunu", Almanya'da 1972 Yasasını revize etmektedir. Önceki yasada var olan lisans sistemi, bu Yasada da aynen kabul edilmiştir. Yine bu Yasada ÖİB, lisans süresi sona erdiğinde kullanıcı işverene bu durumu derhal bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Almanya'da ÖİB, "Federal İstihdam Bürosu"ndan (Bundestagentur,BA) faaliyet izni almak zorundadır.

---

[39]Jaap de Koning, Jan Denys, Ulrich Walvei, "Deregulation in Placement Services: A Comparative Study for Eight EU Countries", European Commission, **General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs Directorate V/A.2** , January 1999, s. 25-26.
[40]Higgins, a.g.e. , s. 4.
[41]BZA, "Legal Principles of Private Employment Agencies in Germany", **World Employment Conference** , Berlin, 19 May 2006, s. 1.

ÖİB, 1 yıllık süre için yetki almakta olup; yetki belgesi, yasalara uygun olarak 3 yıl üst üste uzatılmış ise, söz konusu yetki belirsiz süreli nitelik kazanmaktadır[42].

Fransa'da ödünç emek bürolarının "İş Müfettişliği Dairesi"ne kayıt yaptırmaları ve ücret ile sosyal güvenlik primlerini kapsayan miktarda bir finansal garanti vermeleri gerekmektedir. Ayrıca ödünç emek büroları, o ay içinde yapılan iş sözleşmeleri ile sona eren iş sözleşmelerini aylık raporlar hâlinde "İşsizlik Sigortası Fonu"na bildirmekle yükümlüdürler.

Belçika'da ÖİB'nin üç bölgesel "Yetki Komisyonu"nun birinden - bu komisyonlarda sosyal tarafların temsilcileri de bulunmaktadır - yetki alması gerekmektedir. Flaman kesiminin verdiği yetki belirsiz sürelidir. Walloon bölgesinde ise 2 yıllık süre için verilen yetki, bu süre sonunda ya tekrar 2 yıllık bir süre için yenilenmekte ya da belirsiz süreli yetkiye dönüştürülmektedir. Brüksel bölgesinde söz konusu yetki, ÖİB'nin Brüksel ilinde faaliyet göstermesi hâlinde 4 yıllık bir süre için, diğer durumlarda ise 1 yıllık bir süre için verilmektedir[43].

Avusturya'da lisans sistemi ilk defa 1988 yılında kabul edilen "Geçici İstihdam Kanunu (AÜG, Arbeitskräfteüberlassungsgsetz)" ile düzenlenmiştir . Bu Kanun, 2002 yılında "Ekonomik Teşvik Yasası (KBG, Konjunkturbelebungsgesetz)" ile tadil edilmiş ve ödünç emek bürolarının faaliyet göstermeleri için lisans almaları gerektiği hükmü devam etmiştir[44].

Portekiz'de 1999 yılında onaylanan 146/99 Sayılı Kanun, ödünç emek büroları ile ilgili yeni lisans sistemi içermektedir.

İtalya'da ödünç emek büroları için 1997 yılında 196/1997 Sayılı Kanunla sertifika sistemi kabul edilmiştir. Bu ülkedeki sisteme göre, ödünç emek bürolarının Çalışma Bakanlığı bünyesinde oluşturulan sicillere kayıt yaptırmış olmaları ve en az dört bölgede kurulmuş elverişli işyerlerine sahip olmaları gerekmektedir.

---

[42]BZA, "Act on the Provision of Manpower on a Commercial Basis", **Kitz.kommunikation**, Bonn, 2 May 2005, s. 8.
[43]TİSK, **Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma**, Yayın No. 278, Ankara, Kasım 2006, s. 44.
[44]Koning vd. , a.g.e. , s. 27.

Yunanistan'da 2003 yılında kabul edilen 3144/2003 Sayılı Kanunda, Çalışma Bakanlığının danışmanlığında kurulan Özel Komite'nin ödünç emek bürolarına işletme lisansı vermesi kabul edilmiştir[45].

Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde ÖİB'nin faaliyet göstermesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından alması gereken lisans, 2002 yılında 195(1) ve 211(1) Sayılı Kanunlarla düzenlenmiştir[46].

Estonya'da 1 Ekim 2000'de yürürlüğe giren "İstihdam Hizmetleri Kanunu", ÖİB'nin Sosyal İşler Bakanlığından lisans almasını zorunlu kılmaktaydı. Bu Kanun, 31 Aralık 2005'te yürürlükten kalkmıştır. Daha sonra konuyla ilgili olarak 1 Ocak 2006'da "İşgücü Piyasası Hizmetleri ve Yardımları Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Bu yeni yasal düzenlemede lisans sistemi basitleştirilerek ÖİB'nin sadece ekonomik faaliyetler siciline kaydolması yeterli görülmüştür.

B. İş Kanunu ve Sosyal Yasalar

AB ülkelerinde ÖİB ile ilgili hukuki düzenlemelerden bir diğeri, bütün üye ülkelerde mevcut olan iş kanunu ve sosyal yasalara konulan konuyla ilgili hükümlerdir. Lisans sisteminin olmadığı ülkelerde ÖİB'nin faaliyetlerine yönelik birtakım kurallar uygulanmaktadır. Bu kanunlar daha çok ödünç emek bürolarına uygulanmaktadır.

Çek Cumhuriyeti, Letonya ve Macaristan'ın iş kanunları ya da sosyal yasalarında ÖİB ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

Çek Cumhuriyeti'nde ÖİB ile ilgili mevzuat 1 Ocak 2004 tarihinde "İş Kanunu"na girmiştir. Bununla beraber ödünç iş ilişkisinin ilk defa düzenlendiği yasa, "İş Sözleşmeleri Yasası"dır. Yasa uyarınca, işçi daha uzun çalışmayı talep etmedikçe veya ödünç iş ilişkisi annelik ya da aile izninde olan bir işçinin yerine kurulmadıkça, ödünç işçi sağlama ilişkisi aynı işletme ile peş peşe azami 12 ay süreli kurulabilmektedir. Ödünç işçinin zincirleme iş sözleşmesi, yenilemeler dâhil azami 2 yıl sürebilir. İş Kanunu m.38/5 uyarınca ödünç emek bürosu ile ödünç işçi çalıştıran

[45]Arrowsmith, a.g.e. , s. 16-17.
[46]Soumeli, a.g.e. , s. 3.

işveren, ödünç işçinin ücret ve çalışma koşullarının, varsa emsal işçiden daha kötü olmamasını sağlamakla yükümlüdür[47].

Letonya'da ÖİB ile ilgili ne özel bir mevzuat ne de toplu anlaşma bulunmaktadır. ÖİB, İş Kanunu ve yönetmeliklerde belirtilen yasal çerçevelere uygun olarak çalışabilmektedir[48].

Macaristan'da 2001 yılında İş Kanununu AB yönergelerine uyumlu hâle getirmek için ÖİB'yi de kapsayan pek çok alanda önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha sonra 2003 yılında "İş Teftiş Kanunu"nun değiştirilmesi beraberinde ÖİB'nin düzenlenmesiyle ilgili değişiklikler getirmiştir; Macaristan İş Teftiş Kurulu'na büroların ve kullanıcı işletmelerin denetimi yetkisi verilmiştir[49].

C. Toplu Anlaşmalar

Özel istihdam bürolarının çalışmalarını düzenleyen hukuki düzenlemelerden üçüncüsü, toplu anlaşmalardır. ÖİB ile ilgili yasal düzenlemelerin bir alternatifi olan toplu anlaşmalar, ÖİB, işçi ve işveren sendikalarından oluşan sosyal tarafların müzakereleri sonucunda imzalanmaktadır. Danimarka, Hollanda, İspanya, İsveç ve Lüksemburg toplu anlaşmaların yapıldığı ülkelerdir.

Danimarka'da ödünç emek bürolarının yasal çerçevesi iki meslek grubu dışında toplu anlaşmalarla düzenlenmiştir. Hemşireleri geçici iş sözleşmesi ile istihdam edecek ödünç emek bürolarının sağlık otoritelerinden lisans alması gerekmektedir. Benzer şekilde şöförlerin de ödünç iş ilişkisine dayalı olarak çalışabilmesi için sertifika almış olmaları gerekmektedir. 1990'lı yıllarda toplu anlaşmalar giderek artarak sektörün % 80'ini kapsayacak hâle gelmiştir[50].

Hollanda'da 1998'de çıkarılan "İşgücü Piyasası Aracıları Kanunu (WAADI)" ile lisans sistemi yürürlükten kaldırılmıştır. 1988 yılından itibaren sektörel düzeydeki toplu anlaşmaları takiben sanayinin belirli bir bölümünü kapsayan anlaşmalar

[47]Lenka, a.g.e. , s. 3.
[48]Karnite, a.g.e. , s. 2.
[49]Neumann, a.g.e. , s. 3.
[50]Jorgensen, a.g.e. , s. 5.

yapılmaktadır. Son sektörel toplu anlaşma, Hollanda Ödünç Emek Büroları Federasyonu (ABU) ile en büyük üç işçi sendikası arasında 5 yıllık bir süre için yapılmış olup Mart 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İspanya'da ödünç emek bürolarıyla ilgili toplu anlaşmalar, 1990'ların ortasından itibaren başlıca büyük işveren kuruluşları ile işçi sendikaları olan Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile İşveren Sendikaları Konfederasyonu arasında yapılmaktadır.

İsveç'te ödünç emek büroları ile ilgili ilk toplu anlaşma, İsveç Ticaret İşverenleri Derneği ile Memur Sendikası arasında imzalanmıştır. Bu anlaşmada ödünç iş ilişkisinin konusu olan işin sadece gerekli görüldüğü zamanlarda yürütülen bir iş olup olmadığına bakılmaksızın ödünç işçi ile ödünç emek bürosu arasındaki ilişkinin belirsiz süreli olacağı belirtilmektedir. Bu anlaşma, sonuncusu 2004 yılında olmak üzere iki defa yenilenerek yaklaşık 20.000 çalışanı kapsamaktadır. Söz konusu toplu anlaşmanın süresi 2007 yılında dolmuştur[51].

Lüksemburg'da ödünç emek bürolarının büyük çoğunluğu, Lüksemburg Ödünç Emek Büroları Sendikası'na (ULEDI) üyedir. ULEDI ilk iki toplu anlaşmasını ödünç emek bürolarının yasallaşmasından 4 yıl sonra 1998 yılında, ulusal düzeyde temsil yetkisine sahip işçi sendikaları konfederasyonları olan Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (OGB-L) ve Lüksemburg Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LCGB) ile yapmıştır. Bu anlaşmalardan biri, ödünç işçilerin çalışma koşullarını düzenlerken diğeri, ödünç emek bürolarında istihdam edilen daimi statülü personeli kapsamaktadır. 2004 yılında ise ULEDI ile OGB-L arasında beyaz yakalı ödünç işçileri kapsayan 3 yıllık bir toplu anlaşma imzalanmıştır[52].

D. İyi Uygulama Kodları

Lisans sistemi ve diğer yasal girişimler ÖİB'yi istihdama aracı kuruluşlar olarak resmen tanımaktadır. Bununla birlikte ÖİB, mevcut duruma, işveren ve işçi sendikalarının işlevine bağlı olarak örgütlenmişlerdir.

[51]Eklund, a.g.e. , s. 323.
[52]Marc, a.g.e. , s. 5.

ÖİB kendi aralarında örgütlenerek sistemin bir diğer boyutunu teşkil eden "İyi Uygulama Kodları" yoluyla kendi kendilerine etik standartlar oluşturmakta ve mesleki tutumlarını belirleyen düzenlemeler yapmaktadırlar.

İyi uygulama kodları, ya etik kurallar ve öz düzenleme ya da toplu müzakereler yoluyla yapılmaktadır[53]. İngiltere, Almanya, İtalya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İrlanda, İspanya, Lüksemburg ve Polonya'da ÖİB ile ilgili iyi uygulama kodları bulunmaktadır.

İngiltere'de tüm ÖİB'yi temsil eden "İşe Yerleştirme ve İstihdam Konfederasyonu (REC, Recruitment and Employment Confederation)", iyi uygulama kodları koymakta ve ihtiyari denetim yapmaktadır. Sektörün %67'sini oluşturan üyelerin tümü bu kurallara uymak zorundadır. İşe Yerleştirme ve İstihdam Konfederasyonu, ÖİB ile ilgili şikayetleri kabul ederek iddia edilen ihlalleri soruşturmaktadır. Doğrulanan ihlaller "Sendika Temsilciler Meclisi" ile "Sanayi ve Ticaret Bakanlığı" temsilcilerinin de bulunduğu "Mesleki Standartlar Komitesi"ne gönderilmektedir. En son yaptırım ihraçtır.

Almanya'da "Alman Özel İstihdam Büroları Derneği (BZA, Bundesverband Zeit Arbeit Personal-Dienstleistungen)", mesleğin icra edilmesi ile ilgili esaslar getirerek ÖİB'nin; çalışanlar, iş için başvuran adaylar, müşteri işletmeler, genel halk, kamu yetkilileri ve kendi dernekleriyle ilgili tutumlarını yönetmektedir. Bu kuralların amacı, sektörde kaliteyi, şeffaflığı ve etik davranışı sağlamaya yardımcı olmaktır[54].

İtalya'da ÖİB'yi temsil eden dernekler, bürolarla ilgili kurallar koymuştur. Bu kurallardan biri üyelerin dernek tüzüğüne uymalarını gerekli kılarken, diğeri üyelerin etik kurallara riayet etmelerini istemektedir. Her iki kural da yasalara ve işletmeler ile işçiler tarafından imzalanan toplu anlaşmalara uyulması gerektiğini belirtmekte, bürolar arasındaki rekabetin adil olmasını şart koşmaktadır. Tüzükteki kurallara

[53]Arrowsmith, a.g.e. , s. 29.
[54]A.e. , s. 29.

uyulmadığında büronun dernekten ihracına kadar varan yaptırımlar uygulanmaktadır[55].

Belçika'da ödünç emek büroları, "Federgon (Federatie van Partners voor Werk)" adı altında örgütlenmişlerdir. Federgon üyeleri etik kuralları kabul etmişlerdir. Bu kurallar bir dizi konuyu içermektedir. Bunlar, ödünç emek bürolarının yönetimi, ödünç emek büroları ile ödünç işçiler ve ödünç emek büroları ile kullanıcı işletmeler arasındaki kuralları kapsamaktadır ve ödünç emek bürolarının kendi aralarındaki ilişkileri belirtmektedir[56].

Çek Cumhuriyeti'nin önde gelen ÖİB, 2002 yılında "Personel Tedarikçileri Derneği (APPS, Asociace Poskytovatelů Personálních Služeb)"ni kurmuşlardır. Bu derneğin üyeleri, meslekleriyle ilgili bağlayıcı kurallar içeren "İyi Uygulama Kodları"nı onaylamakla yükümlüdürler. Genel kurallar, doğru bilgiyi sağlama, iş için başvuran adayların kişisel bilgilerini doğru bir şekilde kaydetme, iş için başvuran adaylardan rüşvet alınmasına müsamaha göstermeme, ayrımcılığı yasaklama, tedarikçilerin sebep olabileceği zararlara karşı işçileri sigortalama, iş kazalarını önleme ve iş kazalarını çözümlemek için tam işbirliği yapma konularını içermektedir. Ayrıca bu esaslar müşterilerle ilişkileri düzenlemekte, üyeler arasında işbirliği sağlamakta, bireysel üyeleri korumakta ve üyelerle müşteriler arasında sözleşmeden doğan ilişkileri şekillendirmektedir. İyi Uygulama Kodları, ilkelerin ihlal edilmesi karşısında derneğin icra kuruluna yapılan şikayetleri de düzenlemektedir. İcra kurulu, şikayetin gelmesinden sonraki 15 gün içinde hüküm vermek zorundadır ya da kanıtlanmış kural ihlaline karşı önlem almalıdır[57].

Danimarka'da "Danimarka Ödünç Emek Büroları Derneği (FVD, Foreningen af Vikarbureauer i Danmark)", üyeleriyle ilgili davranış kuralları düzenlemiştir. Bu etik kurallara göre, üye bürolar patent/lisans belgeleri gözden geçirildiğinde olumlu izlenim sunmalıdırlar; toplu anlaşma ve sosyal yasa hükümlerine riayet etmelidirler, istihdam sözleşmeleri varolan kurallara uygun olmalı ve işçiler için rekabet

[55]Torre, a.g.e. ,s. 5.
[56]Chaidron, a.g.e. , s. 9.
[57]Lenka vd. , a.g.e. , s. 9.

maddeleri içermemelidir, ödünç işçiler yasal grevin olduğu işyerlerinde çalıştırılmamalıdırlar, dernek üyeleri pazarlama kurallarına uymalı ve birbirlerine karşı sadakatli olmalıdır. Ayrıca Danimarka'da 4 büyük ÖİB, "Danimarka Lisanslı Ödünç Emek Büroları Derneği (VICE, Vikarbureauer Certificerede i Danmark)" adıyla sadece lisanslı büroları kabul eden bir dernek kurmuşlardır. VICE'nin koyduğu kurallar FVD'nin kurallara benzemektedir[58].

Finlandiya'da ÖİB, "Özel İstihdam Büroları Derneği (HPL, Henkilostopalvelujen)" adı altında örgütlenmişlerdir. Bu derneğin yaklaşık 140 üyesi bulunmaktadır. HPL, üyelerinin uymaları gereken davranış kurallarını belirlemiştir. Buna göre, üye bürolar iş faaliyetleri ile ilgili yasal düzenlemelere uymak zorundadır, bürolar sadece iş için uygun olan kişileri kiralamalıdır, istihdam yasaları aksini söylemedikçe bürolar işçiden ücret almamalıdır, bürolar sektörün imajını zedeleyici hareketlerden kaçınmalıdır ve üye bürolar sektördeki paylarını ve faaliyetlerini derneğe bildirmelidir, bürolar ve müşteri firmalar iş ve sağlık risklerini en aza indirmek için işbirliği yapmalıdır, bürolar işçilerini gözetmelidir ve onlara yeteneklerini geliştiren eğitimler düzenlemelidir, üye bürolar kuralları ihlal eden firmalarla işbirliğini reddetmeli, işçilerine karşı ayrımcılık yapmamalıdır[59].

Hollanda'da "Ödünç Emek Büroları Derneği (ABU, Algemene Bond Uitzendondernemingen)", ödünç emek bürolarının çıkarlarını geliştirmeye çalışmaktadır. ABU, 310 üyesiyle ÖİB sektöründe en büyük işveren derneğidir. ABU davranış kuralları belirlemiştir. Bu kurallar büroların işçi ve kullanıcı işverenlerle ilişkilerini belirlemekte, eşit muamele ilkesini içermektedir.[60]

İrlanda'da "Ulusal İşe Yerleştirme Federasyonu (NRF, National Recruitment Federation)", ÖİB sektörü için standartlar ve uygulama kuralları getirmiştir. Ülke

[58]Jorgensen, a.g.e. , s. 10.
[59]Kuusisto, a.g.e. , s. 6.
[60]Zaal, a.g.e. , s. 11.

genelinde 100 ÖİB'nin temsil edildiği NRF'de üye bürolar Davranış Kuralları'na uyarak kaliteli hizmet sağlamaktadırlar[61].

İspanya'da "Büyük Ödünç Emek Büroları Derneği (AGETT, Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal)", üyelerine yönelik davranış kuralları belirlemiştir. Bu kurallar yasalara uymak, işçileri geliştirmek, işçilere eğitim vermektir[62].

Lüksemburg'da "Ödünç Emek Büroları Birliği (ULEDI, Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire)" etik kurallar koyarak işçilerin, kullanıcı işverenlerin, kamu yetkililerinin ve genel halkın karşısında imajlarını geliştirmeyi tasarlamışlardır[63].

Polonya'da ödünç emek büroları "Ödünç Emek Büroları Birliği (ZAPT, Związek Agencji Pracy Tymczasowej)" içerisinde örgütlenmişlerdir. ZAPT'ın 15 üyesi bulunmaktadır. Bu birliğin üyelerinin yüksek etik standartları ve sağlam mali durumları da kapsayan bazı şartları yerine getirmeleri gerekmektedir[64].

IV. AB ÜLKELERİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ İSTATİSTİKSEL VERİLER

Bu kısımda AB ülkelerinde özel istihdam büroları ile ilgili olarak sayısal veriler ele alınacaktır. Bu bağlamda özel istihdam bürolarının sayısı, işe yerleştirdikleri çalışan sayısı ve özel istihdam bürolarının gelirleri incelenecektir.

A. Büro Sayısı

Büro sayısı bakımından AB ülkelerinde özel istihdam büroları ülkelere göre farklılık göstermektedir. AB'yi doğu, batı, kuzey ve güney olmak üzere dört bölgeye ayırmak mümkündür. Bu durumda, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovakya doğu bölgesini, Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Lüksemburg ve Hollanda batı

[61]National Recruitment Federation, "Mission", (Çevrimiçi) http://www.nrf.ie/about-us.aspx,11.7.2006, s. 1.
[62]Albarracin, a.g.e. , s. 11.
[54]Marc, a.g.e. , s. 8.
[64]Sula, a.g.e. , s. 8.

bölgesini, İngiltere, Danimarka, Estonya, Finlandiya, İrlanda, Letonya, Litvanya ve İsveç kuzey bölgesini, Yunanistan, İtalya, Malta, İspanya, Portekiz, Slovenya ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi güney bölgesini oluşturmaktadır. Romanya ve Bulgaristan AB'ye yeni üye oldukları için kapsam dışında bırakılmıştır.

TABLO 2.1 AB ÜLKELERİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU SAYISI

	2001 Yılı		**2004 Yılı**		**2005 Yılı**	
Ülkeler	**Merkez**	**Şube**	**Merkez**	**Şube**	**Merkez**	**Şube**
Almanya	3811	5797	4526	7153	4723	7665
Avusturya	300	999	380	1424	390	1427
Belçika	-	-	127	1013	130	1135
Çek Cum.	-	-	-	-	-	-
Danimarka	270	-	-	645	809	940
Estonya	-	-	-	-	242	-
Finlandiya	-	-	-	400	-	-
Fransa	850	4600	1000	6300	1000	6431
G.Kıbrıs	-	-	-	-	72	-
Hollanda	-	4142	1250	4200	1250	5100
İngiltere	-	11850	6500	10000	5991	14400
İrlanda	650	710	366	500	366	450
İspanya	335	2600	380	1953	-	-
İsveç	400	-	550		550	-
İtalya	-	-	75	2400	-	-
Letonya	-	-	-	-	-	-
Litvanya	-	-	-	-	-	-
Lüksemburg	-	-	40	-	36	27
Macaristan	282*	-	505	-	-	-
Malta	-	-	-	-	40	-
Polonya	-	-	138	192	550	730
Portekiz	200	90	250	-	-	-
Slovakya	-	-	31	-	-	-
Slovenya	-	-	145	-	-	-
Yunanistan	-	-	-	-	7	-

Kaynak: CIETT, **Agency Work Statistics**, 05.11.2006, s. 1-2 * 2002 yılı

Tablo 2.1'e baktığımızda ÖİB'nin Batı Avrupa ülkelerinde ve İngiltere'de yoğunlaştıkları görülmektedir. 2005 yılı itibariyle İngiltere, ÖİB sayısı bakımından hem merkez (5991) hem de şube sayısı (14400) olarak en yüksek paya sahip olan ülkedir. Batı Avrupa ülkelerinden Almanya, 4526 merkez, 7153 şubeye sahiptir. Yine Batı Avrupa ülkelerinden Hollanda'nın 1250 merkezi ve 5100 şubesi, Fransa'nın ise 1000 merkezi ve 6300 şubesi bulunmaktadır.

Batı Avrupa ülkelerinden sonra AB'de ÖİB en fazla Güney Avrupa ülkelerinde görülmektedir. Güney Avrupa ülkeleri arasında İspanya ve İtalya, ÖİB'nin en yoğun olduğu ülkelerdir. 2004 yılı itibariyle İspanya 380 merkez, 1953 şubesi ve İtalya 75 merkez, 2400 şubesiyle bu durumu doğrulamaktadır.

Kuzey Avrupa ülkeleri, sıralamada üçüncü durumdadır. Bu grup ülkeler arasında Danimarka ve İrlanda'da ÖİB sayıları - İngiltere dışında - diğer ülkelerden daha fazladır.

Doğu Avrupa ülkeleri, ÖİB sayısı bakımından en alt sırada yer almaktadır. Polonya dışında bu kategorideki ülkelerde büro sayılarıyla ilgili güvenilir rakamlar bulunmamaktadır.

Şubelerin merkezlere oranına baktığımızda ise İtalya'nın merkez başına en çok şubeye sahip olan ülke olduğu görülmektedir. 2004 yılında İtalya'da ortalama olarak bir büronun 32 şubesi bulunmaktadır. Bu ülkeden sonra AB'de merkez başına en fazla şubesi olan ülkeler Belçika ve Fransa'dır. Ortalama olarak bir büro Belçika'da 8.7 şubeye, Fransa'da ise 6.4 şubeye sahiptir.

B. İşe Yerleştirilen Çalışan Sayısı

İşe yerleştirilen çalışan sayısı, özel istihdam büroları aracılığıyla kaç kişinin istihdam edildiğini göstermektedir. AB ülkelerinde ÖİB'nin işe yerleştirme oranını, bürolar aracılığıyla işe yerleştirilen sayısını toplam istihdama böldüğümüzde bulabiliriz.

TABLO 2.2 AB ÜLKELERİNDE İŞE YERLEŞTİRİLEN ÇALIŞAN SAYISI

	2001 Yılı			2005 Yılı		
Ülkeler	**Toplam İstihdam**	**ÖİB İstihdam**	**Oran %**	**Toplam İstihdam**	**ÖİB İstihdam**	**Oran %**
Almanya	39.068.000	283.243	0.87	38.805.000	343.053	1
Avusturya	-	30.120	-	3.967.000	46.679	1.44
Belçika	3.890.600	71.395	1.83	3.534.560	81.105	2.29
Çek Cum.	-	-	-	-	-	-
Danimarka	2.877.000	8.631	0.3	2.760.000	16.000	0.7
Estonya	-	-	-	-	-	-
Finlandiya	-	-	-	-	-	-
Fransa	26.155.000	604.335	2.1	27.637.000	585.687	2.1
G.Kıbrıs	-	-	-	-	145	-
Hollanda	7.200.000	268.000	3.7	7.037.000	157.000	2.23
İngiltere	28.155.000	1.325.714	4.7	26.000.000	1.200.000	5
İrlanda	1.800.000	25.000	1.38	2.000.000	25.000	1.25
İspanya	15.000.000	105.000	0.7	17.000.000	153.000	0.9
İsveç	4.300.000	38.000	0.96	4.434.000	37.000	1
İtalya	-	-	-	24.500.000	154.350	0.63
Letonya	-	-	-	-	-	-
Litvanya	-	-	-	-	-	-
Lüksemburg	-	-	-	311.290	4.200	1.34
Macaristan	-	-	-	4.200.000	56.700	1.35
Malta	-	-	-	-	-	-
Polonya	-	-	-	14.000.000	41.200	0.3
Portekiz	-	25.000	-	5.122.800	46.105	0.9
Slovakya	-	-	-	2.240.000	11.200	0.5
Slovenya	-	-	-	920.000	4.600	0.5
Yunanistan	-	-	-	3.950.000	3.950	0.1

Kaynak: CIETT, **Agency Work Statistics**, 05.11.2006, s. 1-2.

Tablo 2.2'yi incelediğimizde ÖİB'nin 2001 yılında en fazla İngiltere, Fransa, Almanya ve Hollanda'da istihdama aracılık ettikleri görülmektedir. İşe yerleştirme oranına baktığımızda ise İngiltere, Hollanda, Fransa ve Belçika'nın diğer ülkeler göre daha yüksek seviyeye ulaştıkları anlaşılmaktadır.

2005 yılı ÖİB istihdam rakamlarına baktığımızda, sırasıyla İngiltere, Fransa, Almanya ve İtalya'da daha yüksek işe yerleştirme sayılarına ulaşıldığı görülmektedir. İşe yerleştirme oranlarında ise, İngiltere, Hollanda, Fransa ve Belçika'nın daha başarılı oldukları anlaşılmaktadır.

C. Özel İstihdam Bürolarının Gelirleri

TABLO 2.3 AB ÜLKELERİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GELİRLERİ (MİLYON EURO)

Ülkeler	2005 Yılı Gelirleri	ÖİB İstihdam
Almanya	8.000	343.053
Avusturya	-	46.679
Belçika	3.383	81.105
Çek Cum.	-	-
Danimarka	760	16.000
Estonya	-	-
Finlandiya	440	-
Fransa	19.000	585.687
G.Kıbrıs	-	145
Hollanda	6.500	157.000
İngiltere	36.000	1.200.000
İrlanda	1.300	25.000
İspanya	2.450	153.000
İsveç	1.200	37.000
İtalya	4.000	154.350
Letonya	-	-
Litvanya	-	-
Lüksemburg	150	4.200
Macaristan	-	56.700
Malta	-	-
Polonya	285	41.200
Portekiz	650	46.105
Slovakya	31	11.200
Slovenya	-	4.600
Yunanistan	-	3.950

Kaynak: CIETT, **Agency Work Statistics**, 05.11.2006, s. 1-2.

Özel istihdam bürolarının gelirleri, müşterilerinden işe yerleştirme karşılığı aldıkları ücretlerden oluşmaktadır. ÖİB aracılığıyla istihdamın fazla olduğu ülkelerde gelirlerin daha yüksek olacağı aşikârdır.

İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda ve İtalya özel istihdam bürolarının en çok gelire sahip oldukları ülkelerdir. Bu ülkelerin ÖİB gelirleri içindeki payı, toplam ÖİB gelirlerinin yaklaşık % 80'ini oluşturmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Bu bölümde ülkemizdeki özel istihdam bürosu sektörüyle ilgili olarak bilgi verilecektir. Bu bağlamda, ilk olarak Türkiye'de işe aracılık hizmetlerinin tarihi gelişimi ele alınmıştır. Daha sonra konuyla ilgili olarak ülkemizdeki yasal düzenlemeler ve ÖİB'nin faaliyetleri incelenecektir.

I. TÜRKİYE'DE İŞ ARACILIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞİMİ

Ülkemizde iş aracılığı hizmetlerinin gelişimini iki döneme ayırmak mümkündür. Bunlardan ilki, 1936 yılından 2000 yılına kadar süren kamu tekeli dönemi, ikincisi ise 2000 yılından günümüze kadar devam eden kamu tekelinin kırıldığı dönemdir.

A. İş Aracılığında Kamu Tekeli Dönemi

İş aracılığında kamu tekeli dönemi, bu faaliyetlerin kamusal bir hizmet olarak yapılması gerektiğini düzenleyen ve bu nedenle kamu istihdam kurumunun kurulmasını öngören 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 1936 yılında kabul edilmesi ile başlamıştır. Bu Kanun kabul edilmeden önceki dönemde iş ve işçi bulmanın temel aracı olarak kişisel ilişkiler, işyerlerinin ve şehirlerin çeşitli kısımlarına asılan ilanlar kullanıldığı gibi, maddi menfaat karşılığında çalışan simsarlar da iş aracılığı hizmetini yerine getirmişlerdir. Dolayısıyla bu dönemde iş aracılığı hizmeti kurumsal bir yapıya kavuşamamış ve bu hizmet, bireysel düzeyde ve genellikle bir ücret karşılığında sağlanmıştır[1].

1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı Kanunda, Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra üç yıl içinde oluşturulması öngörülen fakat 10 yıllık bir gecikmeyle 1946

[1]Banu Uçkan, **Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması**, Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, Eskişehir, 2005, s. 151.

yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) ile birlikte iş aracılığı hizmeti, kamusal ve kurumsal bir nitelik kazanmıştır. Böylece, Türkiye'de iş aracılığı, bazı istisnalar dışında, İİBK'nın tekelinde kalmıştır.

B. İş Aracılığında Kamu Tekelinin Kırıldığı Dönem

Yaklaşık 50 yıl boyunca iş aracılığında önemli ölçüde kamu tekeline sahip olan İş ve İşçi Bulma Kurumu, teşkilatlanma, personel ve mali imkânlar gibi sorunlar nedeniyle son yıllarda kendisinden beklenen etkinliği gösterememiştir. 1960'lı yıllarda Federal Almanya başta olmak üzere Batı Avrupa ülkelerine gitmek isteyen işgücünün seçilmesi ve yerleştirilmesi konusunda yurtdışı istihdam bürolarıyla işbirliği içinde çeşitli çalışmalar yapan İİBK'nın faaliyetleri, son zamanlarda neredeyse sadece kamu kurumlarının işgücü taleplerini karşılamak ve yasal bir zorunluluk olan sakat, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamında aracılık yapmakla sınırlanmıştır. İş piyasasının değişen koşulları karşısında İİBK, yapısını değiştirmekte yetersiz kalmıştır. Özellikle yüksek vasıflı işçiler için aracılık görevini yerine getiremeyen İİBK, sadece vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin iş bulma ümidiyle başvurdukları bir kurum olarak faaliyet göstermeye başlamıştır.

1973 yılında ortaya çıkan petrol krizinden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve artan işsizlik nedeniyle yurtdışından işgücü talebinin durması ve 1990'lı yıllardan itibaren kamu kesiminin küçülmesi yönünde uygulanan politikaların sonucunda kamuda istihdam edilenlerin azalması da İİBK'nın iş aracılığı işlevini azaltan bir gelişme olmuştur.

1980'li yılların ortalarından itibaren fiilen özel istihdam büroları gibi çalışan kurumlar, vasıflı işçiler için aracılık hizmeti yapmaya başlamışlardır. "Danışmanlık Şirketi" adı altında kurulan bu bürolar, başlangıçta sadece üst düzey yöneticiler için aracılık yaparlarken, daha sonra özellikle gazete ilanları vasıtasıyla diğer meslek grupları için de aracılık yapmaya başlamışlardır[2].

[2]A.e. , s. 158-159.

Haziran 2000'de çıkarılan ve daha sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, sonrasında 2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu, iş aracılığıyla ilgili olarak ülkemizde kamu tekelini sona erdirerek ÖİB'nin faaliyet göstermesine imkân sağlamıştır.

II. TÜRK YASALARINDA ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Türkiye Cumhuriyeti yasalarında özel aracılık hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili yasal düzenlemeler Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanmaktadır. Burada, günümüze kadar yapılan düzenlemeler olan 3008 Sayılı ilk İş Yasası, 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun, 1475 Sayılı İş Kanunu, Anayasa, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun ÖİB ile ilgili hükümleri ele alınacaktır.

A. 3008 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları

1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu, iş aracılığını düzenleyen ilk ulusal mevzuattır[3]. Bu yasanın onaylanmasına kadar, ülkemizde gerek tarım sektöründe gerekse sanayi ve hizmetler sektöründe işgücü piyasalarında ücretli aracılık, herhangi bir denetim olmaksızın serbestçe yapılmaktaydı. Bu aracılar, işverenlerin yanında işçilerden de ücret almakta, işçileri istismar etmekteydiler.

3008 Sayılı İş Kanununda iş aracılığı konusunda devlet tekeli öngörülerek ÖİB'nin yasaklanması amaçlanmıştır. Yasada, işçilerin işe yerleştirilmesi ve boş işler için işçi bulunması görevi devlete verilerek üç yıl içinde kurulacak olan resmî iş ve işçi bulma kurumu aracılığıyla devletin bu görevini yerine getirmesi hükmü yer almakta, işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere kazanç amacıyla ÖİB açılması yasaklanmaktadır (m.63, 64, 65/A, 146). Böylece mevcut ÖİB'ye yenilerinin eklenmesi önlenmiştir. Mevcut büroların da kapatılmasının esas olduğu, ancak ihtiyaç ve zorunluluklara göre bazı işlerde ve yerlerde iş hayatının ve işçilerin çıkarlarına aykırı olmaması kaydıyla bu bürolara üç yıl süreyle izin verilebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte otel, han, pansiyon, lokanta, aşçı dükkanları ve kahvehaneler gibi halka açık yerlerde, buraları

[3]Sayın, **Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, s. 203.

işletenler ve üçüncü kişiler tarafından iş ve işçi bulma aracılığı yapmak yasaklanmıştır.

Söz konusu Yasa, ücretli aracılığa bir istisna getirmiştir. Buna göre, İş ve İşçi Bulma Kurumunun izni ve denetimi altında olmak şartıyla, çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin oluşturacakları kuruluşlar ya da sadece hayır işleri ile uğraşan dernekler tarafından iş ve işçi bulma işlerinin yapılması mümkün kılınmıştır. Ancak bu büroların yapacakları işlerin karşılığında herhangi bir ücret almaları yasaklanmıştır (m.65/B, 68/I, 70).

Yasa, belirli bir süre için izin verilen ücretli veya ücretsiz aracıları da denetime altına almıştır. Buna göre, mevcut aracıların bulundukları yerdeki yetkili makama faaliyet usullerini gösteren ayrıntılı bir beyanname vermeleri gerekmektedir. Ayrıca, ücretli aracılar da ücret tarifelerini büroda herkesin görebileceği bir yere asmalıdırlar. Bununla birlikte yetkili makam, faaliyetin usul ve şartları ile ücret tarifelerini değiştirmek ve sürekli denetim yapma yetkisine sahiptir (m.66/A-B, 67, 68/I-II).

3008 Sayılı İş Kanunumuzda Türkiye'nin 1932 yılında üye olduğu ILO'nun 1919 tarihli 2 Sayılı Sözleşmesi ile 1933 tarihli 34 Sayılı Sözleşmesinin büyük etkisi vardır. Bu Sözleşmeler, birinci bölümde incelendiği üzere işsizlikle mücadele ve ücretli iş bulma büroları kuruluşlarının kapatılması amacıyla işgücü piyasasının düzenlenmesiyle ilgili hükümler getirmektedir.

B. İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanuna Göre Özel İstihdam Büroları

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), 4837 Sayılı Kanunla[4] kurularak görevleri belirtilmiştir.

İİBK'nın temelleri, 3008 Sayılı İş Kanunu ile atılmıştır. 3008 Sayılı Kanun, Kurumun üç yıl içinde faaliyete geçmesini öngörmekteydi. Buna göre, Kurumun en geç 16.6.1939 tarihinde kurulması gerekiyordu. Ancak 26.5.1939 tarihli 3612 Sayılı

[4]21/1/1946 tarih ve 4837 Sayılı Kanun (R.G. 25/1/1946, Sayı:6215).

Kanunla Kurumun faaliyete geçmesi 27.5.1942 tarihine kadar kurulması koşuluyla ertelenmiş; II. Dünya Savaşı nedeniyle bu süre de aşılmış ve nihayet 25 Ocak 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur.

İİBK'nın kurulmasıyla Kurum, iş ve işçi bulma aracılığını tekel oluşturacak şekilde bünyesinde toplamıştır. Ücretli aracılık ise Kurumun örgütlenme hızına paralel olarak bir zaman süreci içinde Kurumun denetimine girmiş ve kapsamı daraltılmıştır[5].

ILO'nun 34 Sayılı Sözleşmesinin getirdiği işgücü piyasalarında kâr amacı güden istihdam bürolarının kapatılması hükmü, İİBK'nın aracılık hizmetinde, kâr amacı taşımayan ve istihdam hizmetlerinde kamu tekelini öngören bir tutum getirmesine yol açmıştır[6].

C. 1475 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları

1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanununda[7] işe aracılıkta kamu tekeli esastır. Bu Kanuna göre devlet, işçilerin ve işlerin birbiriyle uygun bir şekilde eşleştirilmesini yapmakla yükümlüdür. Devlet, bu görevini 4837 Sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla yapacaktır (m.83/1, 83/2).

1475 Sayılı İş Kanunu temel olarak ÖİB'nin kurulmasına yasaklama getirmiştir. Kâr amacı taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın işe aracılık yaparak ÖİB açmak ve bu bürolarda çalışmak yasaklanmıştır (m.85/1).

Yasa, işgücü piyasalarında aracılık görevini Kuruma vermiş fakat buna iki istisna hükmü getirmiştir. Bunlardan biri, İİBK'dan izin alınarak tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığının yapılabilmesidir (m.85/2). 1475 Sayılı İş Kanunu, tarım işlerinde ücretli aracılıkla ilgili hükmü sağlamak için, İİBK'nın görev ve yetkilerini içeren bazı konuların yanında, tarımda ücretli iş ve işçi bulma aracılığını düzenleyen

[5]M. Engin Sanal**, "**İş ve İşçi Bulma Aracılığı, Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde Ücretli Aracılık Uygulaması"**,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 129-130.
[6]Sayın, a. g. e. , s. 209.
[7]25/8/1971 tarih ve 1475 Sayılı Kanun (R.G. 01.09.1971, No:13943).

bir tüzüğün çıkarılmasını öngörmüştür (m.86). Bu amaçla "Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkında Tüzük"[8] çıkarılmıştır. Bu Tüzükte, tarımda iş ve işçi bulma aracılığının ilke olarak İİBK tarafından yapılacağı, ancak Kurum örgütünün bulunmaması veya örgütü olup da coğrafi şartlardan dolayı haberleşme ve ulaşım güçlükleri nedeniyle Kurum aracılığının etkili olamadığı durumlarda tarımda özel aracılara izin verilebileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte, bu özel aracıların işçilerden ücret almaları yasaklanmıştır (Tüzük, m.1, m.2).

Bu hüküm, 24.08.2000 tarihli Kanun Hükmünde Kararname[9] ile değiştirilmiştir. Değişikliğe göre, İİBK'dan izin alınarak tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığı yapanlar ve ÖİB faaliyette bulunabilirler; izin verilen ÖİB, yönetmelikle belirlenecek meslekler ile üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlardan herhangi bir menfaat temin edemez ve ücret alamazlar (KHK, m.37). Ayrıca Tüzükte, tarımda aracıların denetimine ilişkin yöntemlerin Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle gösterileceği belirtilmiştir (Tüzük, m.2). Aynı yıl, aracıların denetlenme yöntemlerini belirleyen yönetmelik de çıkarılmıştır[10]. Günümüzde, bu tüzüğün uygulanma imkânı kalmadığından yürürlükten kaldırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir[11].

Kararnamenin 41. maddesine göre ücretli iş bulma aracılığı hükmünün 01.09.2002 tarihinde yürürlüğe girmesi gerekirken, söz konusu Kararname, Anayasa Mahkemesi tarafından 31.10.2000 tarihli ve 2000/36 Sayılı kararla iptal edilmiştir.

---

[8]Bu Tüzük, 31.03.1978 tarihli, 7/15271 Sayılı Bakanlar Kurulu kararı (R.G. 15.05.1978, No: 16288) ile yürürlüğe girmiştir.

[9]29/06/2000 tarihli ve 4588 Sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayandırılarak Bakanlar Kurulu'nca 24/08/2000 tarihinde kararlaştırılan, "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (Kararname Karar Sayısı: KHK/617).

[10]"Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik", (R.G. 08.09.1978, No: 16398).

[11]4857 Sayılı İş Kanununun 120. maddesi ile bu Tüzüğün dayanağını oluşturan 1475 sayılı Kanunun, 14. maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı ve Geçici 2. maddesi ile de yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalacağının belirtildiği, "Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılarının Denetimi Hakkında Yönetmelik" in 14/3/2004 tarihli ve 25402 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdiği, dolayısıyla bu Tüzüğün uygulanma imkânı kalmadığından yürürlükten kaldırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.
Bkz. T.C. Başbakanlık, "Yürürlükten Kaldırılması Gerektiği Düşünülen Tüzükler", (Çevrimiçi) **http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/mgygm/01.L%C4%B0STE-I.doc**, s. 6.

Diğer istisnaya göre yine İş ve İşçi Bulma Kurumundan izni alınarak ve sürekli denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurtdışında çalıştıracağı işçileri herhangi bir menfaat beklemeden yani ücret almaksızın temin edebilmesi mümkün olmaktadır (1475 Sayılı İş Kanunu, m. 85/3).

D. Mevcut Anayasa, 4857 Sayılı İş Kanunu, İşkur Kanunu ve İlgili Tüzük ve Yönetmeliklere Göre Özel İstihdam Büroları

1. Anayasaya Göre Özel İstihdam Büroları

1982 Anayasasının "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" konulu üçüncü bölümünün "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesinde herkesin istediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu belirtilerek özel teşebbüs kurmanın serbest olduğu ifade edilmiştir. Aynı maddenin devamında devlete, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alma görevi verilmiştir. Bu fıkradaki "sosyal amaçlara uygun yürümesini, …. sağlayacak tedbirleri alır" ibaresi ile özel istihdam bürolarının faaliyet göstermelerine yönelik yasal düzenleme yapılmasına imkân verilmiştir.

Anayasada işgücü piyasalarının düzenlenmesi ile ilgili diğer bir hüküm, çalışma hakkı ve ödeviyle ilgili 49. maddedir. 3 Ekim 2001'de maddenin ikinci fıkrası değiştirilmiş ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır[12]. Anayasa m.49/2, "devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" hükmünü getirmektedir. Anayasada yapılan bu değişiklikle devlete, çalışanların yanısıra işsizleri de koruma görevi verilmiştir. Bu hüküm, işsizliği önlemek için kamu istihdam kurumlarının yanında ÖİB'nin de kurulmalarına imkân verilmesi şeklinde yorumlanabilir.

[12]Anayasanın 49.maddesi 3.10.2001 tarihinde "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun" (Kanun No: 4709) ile değiştirilmiş ve 17.10.2001 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu değişiklik sonucunda 49. maddenin 2. fıkrası, işsizlerin korunacağına ilişkin hüküm getirmektedir; "Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır" şeklindeki 3. fıkra hükmü, aynı fıkrada düzenlenerek yürürlükten kaldırılmıştır.

2. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları

Çalışma hayatımıza ILO normları ve AB standartlarına uygun çağdaş düzenlemeleri kazandırmayı amaçlayan yeni İş Kanunu[13] ile birlikte mevzuatımıza pek çok yeni kurum ve kavram girmiştir. Bunlardan biri de iş ve işçi bulma hizmetlerinde kamu tekelini sona erdiren ve ÖİB'lerin kurulmasına izin veren düzenlemedir.

4857 Sayılı İş Kanununun 90. maddesinde işçilerin iş ve işverenlerin işçi bulmasına aracılığın, Türkiye İş Kurumunun yanısıra izin verilen özel istihdam büroları tarafından da yürütülebileceği öngörülmektedir. Böylece işe aracılıkta kamu tekelini öngören 1475 Sayılı İş Kanunundaki hükümler terk edilerek ILO'nun 181 Sayılı Sözleşmesinde düzenlenen ve birçok ülkede yasal olarak çalışma fırsatına sahip olan özel istihdam bürolarının kurulmasına ve faaliyet göstermesine imkân sağlanmaktadır[14].

3. Türkiye İş Kurumu Kanununa Göre Özel İstihdam Büroları

Türkiye İş Kurumunun kurulması, Bakanlar Kurulunca 617 Sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ve Bazı Kanun ve Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" ile kabul edilmiştir[15]. Ancak, 29.06.2000 tarihli 4588 Sayılı Yasanın verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan 617 Sayılı KHK, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[16]. Anayasa Mahkemesi, istihdam hizmetlerini yerine getirecek resmî kurumun yeni teşkilat yasasını iptal etmiş ve bu kararın Resmî Gazetede yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğini kabul etmemiş, iptalin neden olacağı yasal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görülerek yürütme ve yasama organına gerekli yasal düzenlemeleri

[13]22/5/2003 tarih ve 4857 Sayılı Kanun (R.G. 10. 06. 2003, Sayı: 25134).
[14]Sayın, "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu", **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 4566, İstanbul, 2005. s.413-414.
[15]Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 29.06.2000 tarihli ve 4588 Sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca 24.08.2000 tarihinde kararlaştırılmıştır (R.G.04.10.2000,Sayı:24190 Mükerrer).
[16]617 Sayılı KHK'nin dayandığı 4588 Sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 Sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

yapabilmeleri için uygun bir süre tanımıştır[17]. Fakat bu düzenlemeler öngörülen sürede tamamlanamamıştır. Neticede Kanun, 4588 Sayılı Yetki Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından iptali sonucu tanınan süreden yaklaşık iki yıl sonra yasalaşabilmiştir.

4904 Sayılı Kanun[18] ile İİBK, Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilerek yeniden teşkilatlanmıştır. Bu yapılandırmanın getirdiği en önemli yenilik, istihdam hizmetlerinde devlet tekelinin ortadan kaldırılarak Kurumdan izin alınması şartıyla ÖİB'nin işe aracılık hizmeti yapmalarına imkân verilmesidir.

ÖİB ile ilgili düzenlemeler Türkiye İş Kurumu Kanununun ikinci kısım birinci bölümündeki 17, 18, 19 ve 20. maddelerde yer almaktadır .

ÖİB'nin kurulması, seçme, izin verme, yenileme ve denetim başlıklı 17. maddeye göre ÖİB, iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranacak koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurumları dışında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunabilirler. Yurt dışı hizmet sözleşmelerinin Kuruma onaylatılması zorunludur. Büro açmak isteyen gerçek kişilerle tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin ne gibi yetkilere sahip olmaları gerektiği[19] Kanunda açıklanmıştır.

---

[17]617 Sayılı KHK, Anayasanın Başlangıcı ile 6. ve 91. maddelerine aykırı bulunarak yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Nitekim, Kararnamenin iptaline karar verilmesinin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden gerekli düzenlemelerin yapılması amacıyla, Anayasa'nın 153. maddesinin 3. fıkrası ile 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin 4. ve 5. fıkraları gereğince, iptal kararının Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun bulunmuştur.

[18]25/06/2003 tarih ve 4904 Sayılı Kanun (R.G. 05/07/2003, Sayı: 25159).

[19]Bu nitelikler; Türk vatandaşı ve en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak, müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezası almamış olmak veyahut affa uğramış olsalar bile devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak yanında; iş ve işçi bulma hizmetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde yönetim, nitelikli uzman personel, teknik donanıma ve uygun bir işyerine sahip olmak ve iş ve işçi bulma aracılığı izni için on milyar tutarında (2003 yılı için) kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ile istenilen diğer bilgi ve belgeleri Kuruma vermek ve masraf karşılığı ödemeleri gerekmekte olup, yönetmelikte belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda Kurumca değerlendirilecek olan taleplerden uygun bulunanların ilan ve başvuru sahibine yazılı olarak bildirileceği ifade edilmektedir (m.17/II-a,b, 17/III-IV).

Kurumca verilen izinlerin üç yıl süre geçerli olduğu ve bu sürenin iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması durumunda iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi kaydıyla Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebileceği öngörülmektedir. Büroların faaliyetlerinin denetleme yetkisi de Türkiye İş Kurumuna verilmiştir. Buna göre ÖİB, Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek, gerekli kayıt ve belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür (m.17/II-V ve 17/son).

Kanunun 18. maddesinde Kurumca verilen iznin yenilenmemesi, iptali kararları ve bu kararlara karşı itiraz yolları hükme bağlanmıştır. Bu maddeye göre, verilen iznin yenilenmesi için öngörülen şartların yerine getirilmemiş olması durumunda yenileme talebi reddedilir. İznin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme gerçekleşmemiş, izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya kaybedildiği tespit edilmiş, Kurum tarafından yazılı olarak ikaz edilmelerine rağmen madde 19/I ve madde 19/II'deki yükümlülüklere uyulmamış veya aynı maddenin üçüncü fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen şekilde anlaşma yapılmış ve 20. maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan fiilerin üçüncü defa tekrarlanmışsa verilen izinler iptal edilir. Bürolar, yenilememe ve iptal kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma itiraz edebilirler. İtirazlar 30 gün içinde sonuçlandırılmalıdır. İtiraz edenler, yargı yoluna da başvurabilirler (m.18/I-II-III).

ÖİB, iş arayanlar ve açık işyerlerine ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerektiğinde toplayıp kullanabilecekleri, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun ücret alınamayacağı, sadece işverenden ücret alınabileceği, ancak çıkarılacak yönetmelikle belirlenecek mesleklerde çalışanlar ve üst düzey yöneticilerden ücret alınabileceği; yönetmelikte öngörülenler dışında çalışanlardan ücret almaları, işçinin sigortasız çalışması, sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret alması koşullarını içeren anlaşmalar, işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer ÖİB veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmaların geçersiz sayılacağı; büroların işgücü piyasası ile ilgili istatistikleri düzenli olarak Kuruma bildirmek zorunda oldukları İşkur Kanununda düzenlenmiştir (m.19).

Nihayet, Kurumca dayanağı öngörülmek suretiyle çeşitli oranlarda idari para cezaları belirtilmekte ve bu cezaların her takvim yılı başından geçerli olmak üzere 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerleme oranında her yıl artırılarak uygulanacağı belirtilmektedir (m.20).

4. Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği[20], ÖİB'ye izin verilmesi, büroların çalışma ve denetimi ile ilgili usul ve esasların belirlenmesini amaçlamaktadır. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32. maddesine dayanılarak hazırlanan bu Yönetmelik, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunacak olan ÖİB'nin seçimi, izinlerin verilmesi, yenilenmesi ve iptali ile büroların çalışma ve denetimine ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır (Yönetmelik, m.1, m.2, m.3).

Yönetmelikte, ÖİB'nin faaliyetleri, yurt dışı işe yerleştirme işlemleri ve büro açabilmek için aranılan şartlar belirtilmektedir. Bürolar, Kurumca izin verilmek şartıyla kamu kurum ve kuruluşları dışında yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunabilirler. İş arayanlara, yurt dışında yabancı ülke kanunlarına veya Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş firmalarda iş bulan büroların gerekli belgeleri Kuruma ibraz etmeleri gerekir (Yönetmelik, m.6/1-a,b,c). İbraz edilen belgelerin uygun bulunması hâlinde, ILO'nun asgari çalışma koşullarını içeren ve taraflarca imzalanan iş sözleşmesi Kurum tarafından onaylanır.

Büro açmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler, Kurumca ulusal düzeyde yayın yapan yüksek tirajlı bir gazetede, Kurum internet sayfasında ve Kurum ilan panolarında yapılacak duyuru üzerine, bulundukları ilin il veya şube müdürlüklerine başvururlar.

[20]"Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği", (R.G. 19/02/2004, No: 25378).

Başvuruda bulunan gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin belirtilen şartlara[21] haiz olmaları gerekir.

ÖİB açmak için başvuran gerçek ve tüzel kişilerin talepleri en geç 30 gün içerisinde Kurumca değerlendirilir ve değerlendirme sonucunda iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunması uygun görünenler, Resmî Gazetede, Kurum internet sayfasında ve Kurum ilan panolarında ilan edilir. Kurum tarafından izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilen hususları yerine getirmek kaydıyla internette de faaliyet gösterebilirler. Talepleri uygun bulunan gerçek ve tüzel kişilerden bin ytl masraf karşılığı alınır. Bu miktar, Kurumca her yıl yeniden tespit edilir. Masraf karşılığının tahsil edilmesini müteakip Kurum tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi" verilir.

Bürolar, iş arayanlardan ücret alamazlar, sadece işverenden ücret alırlar. Ancak, iş arayanlardan, profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek guruplarında yer alanlarla genel müdür ve üst düzey yöneticilerden ücret alınabilir. Alınan ücret, taraflar arasında imzalanan yazılı sözleşmede belirtilir.

ÖİB, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri en geç üç ayda bir, Kurumca belirlenecek zamanlarda başvurusunu yaptığı Kurum il veya şube müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Büroların faaliyetleri Kurum müfettişleri tarafından denetlenir (m.8/I,II,III, m.15, m.17, m.18).

[21]Bu şartlar; Türk vatandaşı olmaları, Yurt içinde veya denkliği Milli Eğitim Bakanlığı ya da Yüksek Öğrenim Kurumu Başkanlığınca kabul edilmiş olan yurt dışındaki en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksek okullardan mezun bulunmaları, Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve buna ilişkin Ticaret Sicili Memurluğundan belge almış olmaları, Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezası almış veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya Devlet sırlarını açığa vurma ve vergi kaçakçılığı suçlarından dolayı hükümlü bulunmadıklarına ilişkin Cumhuriyet Savcılığından belge almış olmaları gerekir (m.7/II-a,b.)

III. TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ FAALİYETLERİ

Ülkemizde, Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana faaliyetleri yasaklanan özel istihdam büroları, 2003 yılında kabul edilen Türkiye İş Kurumu Kanunu ile yasal bir zemine kavuşmuş, "Özel İstihdam Büroları Tüzüğü"nün çıkarılmasıyla birlikte Haziran 2004'ten itibaren büroların faaliyetlerine izin verilmiştir.

Bu bölümde Türkiye'de işsizlik sorununun çözülmesine önemli katkıları olabilecek özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verildiği andan itibaren işgücü piyasasına etkileri ele alınacaktır. Bu amaçla, ülkemizde açılan lisanslı özel istihdam bürolarının sayıları, özel istihdam bürolarına yapılan başvurular ve özel istihdam büroları tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirmeler incelenecektir.

A. Büro Sayısı

Ülkemizde 2004 yılı Haziran ayından itibaren faaliyetlerine Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürolarının sayıları giderek artış göstermektedir. Kurumun onayıyla hizmet vermeye başlayan özel istihdam bürosu sayısının illere göre dağılımı Tablo 3.1'de görülmektedir.

TABLO 3.1 TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İLLERE GÖRE DAĞILIMI

İLLER	2004 YILI		2005 YILI		2006 YILI	
	Büro	Şube	Büro	İller	Büro	Şube
Adana	-	-	3	-	3	-
Ankara	4	2	10	2	12	2
Antalya	-	-	5	-	9	-
Bursa	3	-	10	-	12	-
Diyarbakır	-	-	2	-	2	-
Elazığ	-	-	1	-	1	-
Eskişehir	2	-	2	-	1	-
Gaziantep	1	-	2	-	3	-
Hatay	-	-	-	-	1	-

İstanbul	12	7	54	12	144	23
İzmir	-	-	6	-	7	-
Kayseri	-	-	-	-	2	-
Konya	-	-	1	-	1	-
Manisa	-	-	2	-	2	-
Mersin	-	-	-	-	1	-
Muğla	1	-	3	-	1	-
Sakarya	-	-	-	-	1	-
Tekirdağ	-	-	1	-	1	-
Türkiye	23	9	102	14	204	25

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, "Türkiye İş Kurumunca İzin Verilen Özel İstihdam Büroları", (Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/mydocu/bilgiedinme/iskurizin.html, 05.12.2006

Buna göre ülkemizde 2006 yılı itibariyle 18 ilde, 204 tane özel istihdam bürosu bulunmaktadır. ÖİB'nin yaklaşık % 80'i İstanbul'da faaliyet göstermektedir. Özellikle Ankara, İzmir ve Bursa gibi büyük şehirlerde ÖİB'nin yeterli sayıda olmadıkları görülmektedir.

B. İşe Yerleştirilen Çalışan Sayısı

Türkiye'de özel istihdam bürolarının uzun geçmişe sahip olmamaları, ülke genelinde istihdam üzerindeki etkilerinin sınırlı olmasına neden olmaktadır. Kuruluş aşamasında olan ÖİB'nin önemli bir kısmı hem sektörü tanımak hem de kendilerini tanıtmak sürecindedirler[22].

Ülkemizde 2004 ve 2005 yıllarında açılmasına izin verilen illerdeki ÖİB ve o illerdeki Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla işe yerleştirilen çalışan sayıları Tablo 3.2'de verilmiştir.

[22]Hatay, Mersin, Kayseri ve Sakarya illerinde özel istihdam büroları 2006 yılından itibaren faaliyet gösterdiklerinden dolayı bu illerde 2004 ve 2005 yıllarında bürolar henüz kurulmamıştır.

TABLO 3.2 TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE İŞKUR TARAFINDAN İŞE YERLEŞTİRİLENLERİN İLLERE GÖRE DAĞILIMI

İller	Yıllar	ÖİB Başvuru	İşkur Başvuru	ÖİB İstihdam	İşkur İstihdam	ÖİB Başvuru İstihdamı %	İşkur Başvuru İstihdamı %
Adana	2004	-	22590	-	4616	-	20.43
	2005	4015	52088	22	1176	0.55	2.26
Ankara	2004	4822	63658	675	5815	14.00	9.13
	2005	56000	29211	1861	4973	3.32	17.02
Antalya	2004	-	11610	-	1367	-	11.77
	2005	1686	25289	21	1670	1.25	6.60
Bursa	2004	979	26003	37	3473	3.78	13.36
	2005	11445	30069	588	5056	5.14	16.81
Diyarbakır	2004	-	9178	-	371	-	4.04
	2005	1066	5168	47	232	4.41	4.49
Elazığ	2004	-	7070	-	381	-	5.39
	2005	127	3247	3	432	2.36	13.30
Eskişehir	2004	2754	10621	155	1787	5.63	16.83
	2005	1539	8516	186	1792	12.09	21.04
Gaziantep	2004	100	11273	3	1236	3.00	10.96
	2005	1930	16036	80	2275	4.15	14.19
Hatay	2004	-	7089	-	349	-	4.92
	2005	-	4747	-	323	-	6.80
İstanbul	2004	107950	103234	307	8303	0.28	8.04
	2005	705494	102238	2884	11416	0.41	11.17
İzmir	2004	-	33865	-	4640	-	13.70
	2005	12044	33112	350	3862	2.90	11.67
Kayseri	2004	-	10829	-	1341	-	12.38
	2005	-	8689	-	1673	-	19.25
Konya	2004	-	13306	-	1298	-	9.75
	2005	3	10427	-	1784	-	17.11
Manisa	2004	-	8277	-	713	-	8.61
	2005	9768	9240	4165	1380	42.64	14.94
Mersin	2004	-	11052	-	1236		11.18
	2005	-	11506	-	1792		15.57
Muğla	2004	-	5570	-	966	-	17.34
	2005	1860	4245	70	1019	3.76	24.00

Sakarya	2004	-	9273	-	1846	-	19.91
	2005	-	7976	-	1092	-	13.70
Tekirdağ	2004	-	8334	-	414	-	4.97
	2005	853	9689	29	837	3.40	8.64
Toplam	2004	116605	372832	1177	32652	5.33	11.27
	2005	807830	371493	10306	40992	4.80	13.25
Türkiye	2004	116612	646182	1177	76275	1.01	11.80
	2005	807830	516703	10306	81685	1.28	10.11

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, "İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/mydocu/Ist2004/2005/aindex.html, 05.12.2006; Türkiye İş Kurumu, "Özel İstihdam Büroları İstatistik Bilgileri", (Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/OIBFAALIYET1.doc, 05.12.2006.

Tablo, Türkiye'de 2004 yılına göre 2005 yılında ÖİB'ye işe yerleştirilmek için başvuranların sayısının artmasına rağmen büroların henüz iş aracılığında istenilen düzeye ulaşamadıklarını göstermektedir. Buna karşılık, İŞKUR vasıtasıyla istihdam edilenlerin sayıca ÖİB'den daha fazla olduğu görülmektedir. 2005 yılında İŞKUR aracılığıyla istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranı %10.11 iken özel istihdam büroları için bu oran %1.28'de kalmaktadır.

Bürolar tarafından işe yerleştirilen çalışan sayılarının illere göre dağılımına baktığımızda Manisa, İstanbul, Ankara ve Bursa, ÖİB'nin en fazla işe aracılık ettiği iller olarak görülmektedir. Manisa'nın büyük şehir olmamasına rağmen diğer 3 şehir gibi aracılıkta başarılı olmasının nedeni, bu ilde faaliyet gösteren 2 ÖİB'ye bölgedeki büyük sanayi kuruluşlarından yoğun eleman talebinin gelmesidir. Buna karşılık Konya, Adana ve Elazığ, özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirmenin en az olduğu illerdir.

TABLO 3.3 ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE İŞKUR TARAFINDAN İŞE YERLEŞTİRİLENLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Yaş Grupları	Yıllar	ÖİB Başvuru	İşkur Başvuru	ÖİB İstihdam	İşkur İstihdam	ÖİB İstihdam %	İşkur İstihdam %
15- 19	2004	908	32269	20	1893	1.70	2.47
	2005	13763	27892	1334	2962	12.94	3.67
20- 24	2004	33301	183204	267	14382	22.68	18.86
	2005	236322	131722	3299	17560	32.01	21.50
25- 29	2004	45286	185632	319	29182	27.10	38.26
	2005	297769	134430	2812	28891	27.29	35.37
30- 34	2004	23595	106746	243	11327	20.65	14.85
	2005	134657	89679	1402	13465	13.60	16.48
35- 39	2004	8214	66563	145	8574	12.32	11.24
	2005	69148	60928	693	8461	6.72	10.36
40- 44	2004	3618	44068	103	6320	8.75	8.29
	2005	41100	44243	439	5905	4.26	7.23
45- 64	2004	1639	27364	80	4522	6.77	5.93
	2005	14880	27523	326	4396	3.16	5.38
65 ve 65+	2004	51	321	0	57	0.00	0.07
	2005	191	306	1	45	0.01	0.06
Toplam	2004	116612	646182	1177	76275	100.00	100.00
	2005	807830	516703	10306	81685	100.00	100.00

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, "İstatistik Yıllığı", (Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/mydocu/Ist2004/2005/aindex.html, 05.12.2006; Türkiye İş Kurumu, "Özel İstihdam Büroları İstatistik Bilgileri"(Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/OIBFAALIYET1.doc, 05.12.2006

Tablo 3.3'te ülkemizde yaş grupları itibariyle 2004 ve 2005 yıllarında özel istihdam büroları ve İŞKUR'a başvuranlar ile bunlar aracılığıyla işe yerleştirilenler belirtilmektedir. Her iki yılda da İŞKUR ve özel istihdam bürolarına işe yerleştirilmek için başvuranlar arasında 25-29 yaş grubu ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra 20-24 yaş grubu gelmektedir. Her iki aracılıkta da işe yerleştirilmek için başvuranlar arasında en az olan yaş grubu, 65 yaş ve üstü yaş grubudur.

İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edilenleri yaş grupları itibariyle incelediğimizde ise, 2004 yılında 25-29 yaş grubunun her iki aracılıkta da en çok istihdam edilen yaş grubu olduğu görülmektedir. Onu, 20-24 yaş grubu izlemektedir. Yine her iki aracılıkta en az istihdam edilen yaş grubu, 65 yaş ve üstü yaş grubudur. 2005 yılında ise İŞKUR tarafından en çok istihdam edilen yaş grubu 25-29 yaş grubu iken, özel istihdam büroları tarafından en çok istihdam edilen yaş grubu 20-24 yaş grubu olmaktadır. 2005 yılında en az istihdam edilen yaş grubunun ise 65 yaş ve üstü yaş grubu olduğu görülmektedir.

IV. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARIYLA İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde, özel istihdam bürolarıyla ilgili bir alan araştırması incelenecektir.

A. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ

1. Araştırmanın Amacı

Türkiye'de uzun yıllardır işe aracılık sadece İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından yürütülmekteydi. 26 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve ardından 19 Şubat 2004 tarihinde çıkartılan yönetmelikle Türkiye İş Kurumu'nun yanında özel istihdam bürolarının da kurulmalarına ve işe aracılık faaliyetinde bulunmalarına izin verilmiştir.

ÖİB'nin kurulmasına izin verilmesinden bu yana yaklaşık üç buçuk sene geçmiştir. Bu süre zarfında 223 özel istihdam bürosu, İŞKUR'dan izin alarak faaliyet göstermiştir. Bu büroların 159'u İstanbul'da faaliyet göstermektedir.

Bu araştırmanın amacı, 2006 yılı itibariyle İstanbul'da faaliyet gösteren ÖİB'nin etkinliklerinin incelenmesidir.

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada amaçlarına "anket yöntemi" uygulanmıştır. İstanbul'daki özel istihdam büroları ile anket yapılmıştır. Anketler, Türkiye İş Kurumu'nun resmî

internet sitesinden edinilen bilgiler doğrultusunda, İstanbul'da 2006 yılı Ocak ayı sonuna kadar izin verilen ve en az 1 yıldır faaliyet gösteren 50 ÖİB bulunduğu verisine göre tasarlanmıştır. Bu bürolardan 30'una anket yapılmıştır. Anketlerin 17'sinden yüzyüze görüşme yöntemiyle, 13'ünden ise e-posta yoluyla cevap alınmıştır.

Örnek grup belirleme noktasında, İŞKUR'un internet sitesinde yer alan lisanslı ÖİB, çalışmanın başlangıç noktasını oluşturmaktadır.

Araştırmanın birinci aşamasında, merkezi İstanbul'da bulunan ÖİB saptanmıştır. Diğer şehirlerdeki ÖİB'nin çalışmaya dâhil edilmeme nedenleri, İstanbul'un ÖİB sektörünün %80'in temsil etmesi ve anketi ulaştırma ve cevapların geri alınması sırasında yaşanacak olası zaman kayıplarının ortadan kaldırılmasıdır.

Anket süreci, istatistiksel veriler esas alınarak çoktan seçmeli bir soru formu ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen anket sonuçları, İŞKUR'un 2006 yılı verileri ile mümkün olduğu ölçüde karşılaştırılmak suretiyle, ÖİB'nin işgücü piyasalarına etkisinin benzeşen ve farklılaşan yönleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. "Özel İstihdam Bürosu Anket Formu" başlıklı anket, ÖİB aracılığıyla iş arayan adaylar, ÖİB'ye yönelik genel bilgiler ve büronun verdiği hizmetleri alan müşteri firmaların incelendiği üç alt bölümden oluşmaktadır. Sözkonusu anket formu 25 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü toplam 8 sorudan oluşmakta olup, iş arayan adayların kişisel özelliklerine yönelik bilgi sorularını kapsamaktadır. Anketin ikinci bölümünde yine 8 soru sorulmakta, ÖİB'nin özellikleri ile ilgili soruları içermektedir. Anketin son bölümünde ise müşteri firma profilini ortaya çıkaran sorular yer almaktadır.

B. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

1. İş Bulmak İçin Özel İstihdam Bürolarına Başvuran Adayların Özellikleri

Bu bölümde, ÖİB'ye iş bulmak için başvuran adayların özellikleri üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda, başvuran adayların deneyim süreleri, yaş grupları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri ve meslekleri ele alınmaktadır.

a. Deneyim Süresi

Deneyim süresi, ÖİB'ye başvuran adayların daha önce ne kadar sürelik iş tecrübesine sahip olduklarını göstermektedir.

TABLO 3.4 BAŞVURAN ADAYLARIN DENEYİM SÜRELERİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
0-1 yıl	3	10.0
1-3 yıl	7	23.3
3-5 yıl	6	20.0
5-10 yıl	7	23.3
10 yıl ve üzerinde	2	6.7
Cevapsız	5	16.7
Toplam	30	100.0

Tablo 3.4'te ÖİB'ye başvuran adayların deneyim sürelerine göre dağılımı görülmektedir. Bu tabloya göre, bürolara en çok 1-3 yıl ve 5-10 yıl iş deneyimi olan adaylar başvuru yapmışlardır.

Deneyim süreleri göz önünde bulundurularak yapılan değerlendirmede, kısa ve orta süreli iş tecrübesine sahip adayların ÖİB'ye daha çok başvurdukları görülmektedir. Uzun süreli deneyime sahip personelin iş arama amacıyla başka yollara başvurabildiği sonucuna da ulaşılabilmektedir.

b. Yaş Grupları

Araştırmada kullanılan anket formunda belirtilen yaş grubu aralıkları tespit edilirken İŞKUR ve ÖİB'nin kullandıkları kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Bu ayrıma göre 8 ayrı yaş grubu üzerinden değerlendirme yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

TABLO 3.5 BAŞVURAN ADAYLARIN YAŞ GRUPLARI

Yaş Grupları	Büro Sayısı	Yüzde
20-24	3	10.0
25-29	19	63.3
30-34	4	13.3
35-39	2	6.7
Cevapsız	2	6.7
Toplam	30	100.0

Bürolara başvuran adayların yaş gruplarını incelediğimizde adayların genellikle gençlerden oluştuğu görülmektedir. Büroların yapılan başvuruların yaklaşık dörtte üçünü 20-29 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. İşe yerleştirilmek üzere İŞKUR'a başvuran adaylar arasında da gençler ilk sıradadır. İŞKUR'un 2006 yılı verilerine göre başvuran adayların %41.9'u 20-29 yaş grubundaki kişilerden oluşmaktadır[23].

Diğer yaş grubuna mensup iş arayanlar ise ÖİB yerine alternatif iş arama yöntemlerini ağırlıklı olarak tercih etmektedirler. Yaş grupları göz önüne alındığında iş tecrübesi gençlere nazaran daha fazla olan kesimin profesyonel çevresinin genişliği ve kalifikasyonunun yüksekliği sebebiyle uzun süre işsiz kalmadığı ve bu sebeple de iş aramak zorunda olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca ÖİB kavramının ülkemizde henüz 3 yıldır resmî olarak varlık gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda orta yaş grubunca gelenekselleşmiş iş arama yöntemlerine yeterli alternatif olarak görülmediği sonucu da çıkarılabilmektedir.

[23]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında Başvuranların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

TABLO 3.6 İŞE YERLEŞTİRİLEN ÇALIŞANLARIN YAŞ GRUPLARI

Yaş Grupları	Büro Sayısı	Yüzde
20-24	2	6.7
25-29	15	50.0
30-34	8	26.7
35-39	2	6.7
40-44	1	3.3
Cevapsız	2	6.7
Toplam	30	100.0

Araştırma sonuçlarına göre ankete katılan ÖİB'nin yarısında en çok 25- 29 yaş grubundakiler işe yerleştirilmiştir. 2006 yılı verilerine göre İŞKUR'da 25-29 yaş grubundakiler %27.05 ile en fazla işe yerleştirilen kişilerdir[24]. Buna göre hem ÖİB hem de İŞKUR'dan eleman talep eden işverenlerin genellikle 30 yaşın altında olan kişileri tercih ettikleri söylenebilir.

İş arama amacıyla ÖİB'ye başvuran adayların yaş grubu ağırlıkları incelendiğinde işe yerleştirilen adayların da aynı yaş grubunda olması doğaldır. Müşteri firmaların talebi doğrultusunda istenen özelliklere sahip çalışanlar arasında yapılan eleme sonucunda ağırlıklı olarak 25-29 yaş grubundaki kişilerin istihdama dâhil edildikleri görülmektedir. Daha üst yaş grubu mensupları ise ya işlerini değiştirmediklerinden iş arama ihtiyacı içerisinde değillerdir; ya da başvurdukları pozisyon executive olarak da adlandırılan yönetici kademelerine yönelik olduğu için ÖİB yerine başka alternatif yöntemleri denemektedirler.

c. Cinsiyet

Ülkemizde erkeklerin istihdama katılım oranı kadınlardan daha fazladır. İstihdama katılım oranı göz önüne alınarak soruyu değerlendirdiğimizde, erkek adayların sayısının kadın çalışanlara göre çok daha fazla olması doğal bir sonuçtur.

[24]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında İşe Yerleştirilenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

TABLO 3.7 BAŞVURAN ADAYLARIN CİNSİYETLERİ

Cinsiyet	Büro Sayısı	Yüzde
Kadın	5	16.7
Erkek	17	56.7
Eşit sayıda	7	23.3
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

Cinsiyet dağılımı açısından işe yerleştirilmek üzere ÖİB'ye ağırlıklı olarak erkek adaylar başvurmaktadırlar. İŞKUR'da da kadınların iş başvuruları erkeklere göre düşüktür. Anketteki ÖİB'nin % 56.7'si erkek adayların daha fazla başvuru yaptığını belirtirken kadın adayların daha çok başvuruda bulunduğunu belirten büroların oranı % 16.07'de kalmaktadır. Büroların % 23.3'ü ise erkek ve kadın adayların eşit sayıda başvuru yaptıklarını söylemektedir.

TABLO 3.8 İŞE YERLEŞTİRİLEN ÇALIŞANLARIN CİNSİYETLERİ

Cinsiyet	Büro Sayısı	Yüzde
Kadın	5	16.7
Erkek	16	53.3
Eşit sayıda	8	26.7
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilen çalışanlarda erkek istihdamı daha yüksektir. Anketteki ÖİB'nin % 53.3'ü erkek adayların, % 16.7'si ise kadın adayların daha fazla istihdam edildiğini belirtmiştir. Büroların %26.7'si ise eşit sayıda başvuru olduğu cevabını vermiştir. İŞKUR aracılığıyla da kadın istihdamı erkeklere nazaran düşük seviyede kalmaktadır. Nitekim 2006 yılı Türkiye İş Kurumu verilerine göre işe yerleştirilenlerin %80.93'ü erkek, % 19.07'si kadındır[25].

[25]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında İşe Yerleştirilenlerin Mesleklere Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

d. Eğitim

Araştırmada, ÖİB aracılığıyla iş arayanların ve işe yerleştirilenlerin eğitim seviyelerini öğrenmek amacıyla İŞKUR ve ÖİB faaliyet raporlarında belirtilen eğitim düzeyi sınıflandırması[26] kullanılmıştır. Bu sınıflandırmada 13 eğitim düzeyi yer almaktadır.

TABLO 3.9 İŞ ARAYANLARIN EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim Düzeyi	Büro Sayısı	Yüzde
Master/doktora	20	66.7
Fakülte/yüksekokul	28	93.3
Meslek yüksekokulu	14	46.7
Meslek lisesi	15	50.0
Anadolu teknik lisesi	8	26.7
Lise üstü sanat	4	13.3
Sanat ve teknik lise	7	23.3
Lise ve dengi okul	17	56.7
Sanat ortaokulu	3	10.0
Orta ve dengi okul	3	10.0
İlkokul	3	10.0
Okuryazar	1	3.3

İş arayanların eğitim düzeyine baktığımızda, veriler, ÖİB aracılığıyla iş arayanların genellikle yüksek eğitimli olduklarını göstermektedir. Bunun en önemli sebeplerinden biri, ÖİB'nin 3 yıldır varlık gösteriyor olması ve bu kavramın geleneksel kavramlardan oldukça farklı olmasıdır. Yeni mezunlar arasında oldukça popüler olan ÖİB yoluyla iş arama, orta yaş ve üzeri kesim tarafından pek tercih edilmemektedir. 2006 yılı verilerine göre İŞKUR'da iş arayanların büyük bir kısmı ilkokul (% 38.34) ve lise ve dengi okul (%20.26) mezunudur[27].

[26]Türkiye İş Kurumu, "Özel İstihdam Büroları İstatistik Bilgileri", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr /LoadExternalPage.aspx?uicode=statozelistihdamburofaal, 28.02.2008.
[27]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında Başvuranların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

TABLO 3.10 İŞE YERLEŞTİRİLENLERİN EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim Düzeyi	Büro Sayısı	Yüzde
Master/doktora	19	63.3
Fakülte/yüksekokul	27	90.0
Meslek yüksekokulu	9	30.0
Meslek lisesi	5	16.7
Anadolu teknik lisesi	1	3.3
Lise üstü sanat	2	6.7
Lise ve dengi okul	6	20.0
Sanat ortaokulu	1	3.3
Orta ve dengi okul	1	3.3
İlkokul	1	3.3
Okuryazar	1	3.3

ÖİB tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim durumunu incelediğimizde, büroların tamamının en fazla fakülte/yüksekokul mezunlarının işe yerleştirdikleri görülmektedir. Master/doktora ve meslek yüksekokulu mezunu adaylar da ÖİB aracılığıyla işe yerleştirilebilmektedirler. 2006 yılında İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenlerin % 43.27'si ilkokul, % 16.65'i lise ve dengi okul mezunudur[28]. Buradan hareketle ÖİB'nin ağırlıklı olarak eğitim düzeyi yüksek kişilerin işe yerleştirilmesine aracılık ettikleri, İŞKUR'un ise daha çok düşük seviyede eğitime sahip olan kişilerin istihdamına yardımcı oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

e. Meslek

Araştırmada bürolara, ankette bulunan 19 meslekten hangilerini işe yerleştirdikleri sorulmuştur. Bu meslekler, internette faaliyet gösteren bilgisayarlı iş veri tabanı bürolarında yer alan meslekler kategorisinden seçilmiştir.

[28]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

TABLO 3.11 İŞE YERLEŞTİRİLENLERİN MESLEKLERİ

Meslekler	Büro Sayısı	Yüzde
Bilişim uzmanı	17	56.7
Danışman	1	3.3
Destek hizmetleri	5	16.7
Dış ticaret uzmanı	9	30.0
Eğitmen	3	10.0
Gayrimenkul uzmanı	1	3.3
Finans uzmanı	13	43.3
Yönetici	17	56.7
İnsan kaynakları	10	33.3
Lojistik	6	20.0
Mali işler-muhasebe	14	46.7
Reklam ve halkla ilişkiler	3	10.0
Sağlık hizmetleri elemanı	2	6.7
Satış ve pazarlama yetkilisi	15	50.0
Üretim yetkilisi ve mühendis	10	33.3
Şoför-sekreter vb.	8	26.7
Çocuk bakıcısı	2	6.7

ÖİB'nin işe yerleştirmede ağırlıklı olarak finansal meslek sahiplerini istihdam ettikleri görülmektedir. Bilişim uzmanları, yöneticiler, satış ve pazarlama yetkilileri ve mali işler uzmanları-muhasebeciler ÖİB aracılığıyla en çok işe yerleştirilen meslek sahipleridir. İŞKUR ise daha çok, vasıflı mavi-yakalı işçileri ve büro elemanlarını işe yerleştirmektedir[29].

2. Özel İstihdam Bürolarının Özellikleri

Bu kısımda özel istihdam büroları incelenmektedir. Bu amaçla, bürolara başvuran ve işe yerleştirilen adayların sayısı, büroların hangi alanlarda faaliyet gösterdikleri, kaç yıldır faaliyette bulundukları, şube ve personel sayıları, işe yerleştirdikleri elemanlar için müşterilerden talep ettikleri bedel ele alınmaktadır.

[29]Türkiye İş Kurumu, "2006 Yılında İşe Yerleştirilenlerin Mesleklere Göre Dağılımı", (Çevrimiçi) http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikistatistikindex, 28.02.2008.

a. Aday Sayısı

Aday sayısı, iş aramak için ÖİB'ye kaç kişinin başvurduğunu göstermektedir.

TABLO 3.12 BAŞVURU YAPAN ADAY SAYISI

Aday Sayısı	Büro Sayısı	Yüzde
1-1000	1	3.3
1001-2000	5	16.7
2001-3000	1	3.3
3001-4000	1	3.3
5001-6000	2	6.7
6001-7000	2	6.7
7001-8000	1	3.3
8001-9000	2	6.7
9001-10000	1	3.3
10001-15000	4	13.3
15000+	8	26.7
Cevapsız	2	6.7
Toplam	30	100.0

Tablo 3.12'de 2006 yılında özel istihdam bürolarına ağırlıklı olarak 15000 kişi ve üzerinde başvuru yapıldığı görülmektedir. Büroların yaklaşık dörtte birine 15000 kişi ve üzerinde başvuru yapılmıştır. Bu durum, ÖİB aracılığıyla iş arayanların yoğun olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan, özel istihdam bürolarının işe yerleştirme konusunda birbirlerinden farklı oldukları anlaşılmaktadır. Nitekim Tablo 3.13'e baktığımızda 2006 yılında ÖİB arasında 1 ila 25 kişiyi işe yerleştiren iş aracılığında etkin olmayan bürolar olduğu gibi, 2000'in üzerinde bireyi işe yerleştiren bürolar da bulunmaktadır.

TABLO 3.13 İŞE YERLEŞTİRİLEN ADAY SAYISI

Aday Sayısı	Büro Sayısı	Yüzde
1-25	4	13.3
26-50	7	23.3
51-100	2	6.7
101-250	6	20.0
251-400	4	13.3
801-1000	1	3.3
2000+	1	3.3
Cevapsız	5	16.7
Toplam	30	100.0

b. Faaliyet Alanları ve Süreleri

ÖİB, 181 Sayılı ILO Sözleşmesine göre 3 türde ve 15 ayrı kategoride sınıflandırılmıştır. Araştırmada, bu 15 farklı kategoriden birbiriyle yakın olan üçü çıkarılarak 12'ye indirilmiştir. Ankette ÖİB'ye bu türlerden hangisini ya da hangilerini faaliyet alanı olarak belirledikleri sorulmuştur.

TABLO 3.14 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN FAALİYET ALANLARI

Faaliyet Alanı	Büro Sayısı	Yüzde
Ücretli istihdam	23	76.7
Yurtdışına eleman gönderme	4	13.3
Yönetici arama	17	56.7
Eğitim ve işe yerleştirme	13	43.3
Ödünç istihdam	3	10.0
Personel kiralama	2	6.7
Kariyer yönetimi	6	20.0
Şirketdışı işe yerleştirme	5	16.7
İş arama danışmanlığı	6	20.0
Personel yönetimi danışmanlığı	4	13.3
İnternet istihdam şirketi	3	10.0

Alınan sonuçlara göre, ÖİB'nin yaklaşık dörtte üçü faaliyet alanı olarak ücretli istihdam hizmetinde bulunmaktadır. Yönetici arama ile eğitim ve işe yerleştirme faaliyetleri de büroların yoğunlaştığı alanlar arasındadır. Araştırma sonucunda dikkat çeken husus, sayıları az da olsa bazı büroların ülkemizde yasal düzenlemesi olmayan ödünç istihdam alanında faaliyet göstermeleridir.

TABLO 3.15 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN FAALİYET YILI SAYISI

Yıl Sayısı	Büro Sayısı	Yüzde
1 yıl	1	3.3
2 yıl	2	6.7
3 yıl	6	20.0
4 yıl	2	6.7
5 yıl ve üzerinde	16	53.3
Cevapsız	3	10.0
Toplam	30	100.0

Tablo 3.15'te ankete katılan 30 ÖİB'nin kaç yıldır faaliyette bulundukları verilmiştir. Buna göre, özel istihdam bürolarının yaklaşık yarısı 5 yıl ve üzerinde beşte biri de 3 yıldır faaliyet göstermektedir. Burada, 2006 yılı itibariyle faaliyet gösteren büroların genellikle sektörde tecrübeli oldukları anlaşılmaktadır.

c. Şube Durumu ve Çalışan Personel Sayısı

Araştırmada, özel istihdam bürolarının şubeye sahip olup olmadıkları incelenmiştir.

TABLO 3.16 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN ŞUBE DURUMU

Şube Durumu	Büro Sayısı	Yüzde
Evet	8	26.7
Hayır	21	70.0
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

Buna göre, ankete katılan 30 ÖİB'nin çoğunun şubesi bulunmamaktadır. Sadece 8 büronun şubesi bulunmaktadır.

TABLO 3.17 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNUN ŞUBE SAYISI

Şube Sayısı	Büro Sayısı	Yüzde
1	2	25.0
3	3	37.5
5 ve üzerinde	3	37.5
Toplam	8	100.0

Şubesi olduğu cevabını veren 8 özel istihdam bürosundan ikisinin 1 şubesi, üçünün 3 şubesi ve diğer üçünün de 5 ve daha fazla şubesi bulunmaktadır.

TABLO 3.18 ÖZEL İSTİHDAM BÜROSUNDA ÇALIŞAN SAYISI

Personel Sayısı	Büro Sayısı	Yüzde
1-3	2	6.7
4-6	7	23.3
7-10	8	26.7
11-15	2	6.7
16-20	1	3.3
21 ve üzeri	7	23.3
Cevapsız	3	10.0
Toplam	30	100.0

Araştırmaya göre ÖİB'nin çalıştırdığı personel sayısı farklılık göstermektedir. 8 büro 7-10 arası personel, 7 büro 4-6 arası personel ve yine 7 büro 21 ve üzeri personel çalıştırmaktadırlar.

d. Hizmet Bedeli

Özel istihdam büroları, işe yerleştirilmesine aracılık ettikleri elemanlar için müşteri firmalardan ücret talep etmektedir. Bu ücretler, adayın bir ayda elde ettiği ücret, adayın yıllık kazancının belli bir yüzdesi, adayın yerleştirildiği pozisyona göre farklı ücret ve her pozisyon için aynı ücret şeklinde değişmektedir.

TABLO 3.19 MÜŞTERİ FİRMADAN TALEP EDİLEN BEDEL

Talep Edilen Bedel	Büro Sayısı	Yüzde
Adayın 1 aylık ücreti	2	6.7
Adayın yıllık ücretinin belli bir yüzdesi	10	33.3
Pozisyonlar için farklı ücret	3	10.0
Cevapsız	15	50.0
Toplam	30	100.0

ÖİB'nin müşteri firmalardan istedikleri ücrete baktığımızda, büroların yaklaşık üçte birinin istihdam edilene ödenecek yıllık ücretin belli bir yüzdesini istedikleri görülmektedir. Büroların %10'u işe yerleştirme bedeli olarak adayın işe yerleştirildiği pozisyona göre farklı ücret isterken % 6.7'si ise adaya ödenecek aylık ücreti talep etmektedir.

3. Müşteri Firmalarının Özellikleri

Bu bölümde özel istihdam bürolarından eleman tedarik eden müşteri firmalar incelenecektir. Bu bağlamda, müşteri firmalarının büyüklükleri, sermayelerinin kökeni, çalışma sürelerine göre istedikleri işgücü, adaylardan bekledikleri tecrübe süreleri, aradıkları adayların cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, işe yerleştirdikleri elemanların meslekleri, faaliyet gösterdikleri bölgeler ve sektörler ele alınacaktır.

a. Büyüklük ve Sermaye Kökenleri

İşletmeler, büyüklüklerine göre küçük, orta ve büyük işletme şeklinde üçe ayrılmaktadır. Ankette ÖİB'ye genellikle hangi ölçekteki işletmelerle çalıştıkları sorusu yöneltilmiştir.

Araştırma, ÖİB'nin % 73.3'ünün en çok büyük işletmelerle çalıştıklarını göstermektedir. Gerçekten, genellikle kurumsallaşmış bir organizasyona sahip olan büyük işletmeler, işgücü ve üretim maliyetini azaltmak, organizasyon yapılarındaki değişim ve yeniden yapılandırma politikalarına katkıda bulunmaları için ÖİB'den yararlanmaktadır.

TABLO 3.20 MÜŞTERİ FİRMALARININ BÜYÜKLÜKLERİ

Büyüklük	Büro Sayısı	Yüzde
Küçük işletme	2	6.7
Orta işletme	5	16.7
Büyük işletme	22	73.3
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

Müşteri firmalarının sermayelerinin kökenine baktığımızda ÖİB'nin ulusal, uluslararası yerli ve uluslararası yabancı firma sayısında pek bir farkın bulunmadığı göze çarpmaktadır.

TABLO 3.21 MÜŞTERİ FİRMALARININ SERMAYELERİ

Sermaye Kökeni	Büro Sayısı	Yüzde
Ulusal	9	30.0
Uluslararası yerli	11	36.7
Uluslararası yabancı	9	30.0
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

b. İşgücünden İstedikleri Çalışma ve Deneyim Süreleri

İşgücünün çalışma süresi, tam zamanlı (belirsiz süreli), yarı zamanlı (part time) ve dönemsel olarak üçe ayrılmaktadır. Staj uygulaması da bu ayrıma girmemekle birlikte, kısa bir sürelik de olsa bir çalışma şekli olduğu için ankete dâhil edilmiştir. Ankette, müşteri firmalara ÖİB'den hangi çalışma süresi türünde personel talep ettiği sorulmaktadır.

TABLO 3.22 ÇALIŞMA SÜRELERİNE GÖRE İSTENİLEN İŞGÜCÜ

Çalışma Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
Tam zamanlı	29	96.7
Dönemsel	9	30.0

Araştırma, ÖİB'nin tamamına yakınında müşteri firmaların öncelikli olarak tam zamanlı çalışacak eleman istediklerini göstermektedir. Firmaların yaklaşık üçte biri ise dönemsel çalışacak eleman talep etmektedir. Müşteri firmalar, part time ve stajyer işgücü talebinde bulunmamaktadır. Bu durumda, müşteri firmaların ÖİB'den genellikle sürekli çalışacak eleman istedikleri anlaşılmaktadır.

TABLO 3.23 ELEMANDAN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
0-1 yıl	3	10.0
1-3 yıl	15	50.0
3-5 yıl	3	10.0
5-10 yıl	1	3.3
Cevapsız	8	26.7
Toplam	30	100.0

ÖİB'nin yarısında müşteri firmalar, eleman statüsündeki çalışanlar için öncelikle 1-3 yıllık tecrübe süresi olanları tercih etmektedir. Burada, müşteri firmaların eleman statüsündeki personel için ÖİB'den kısa süreli de olsa çalışma deneyimi olan adayları istedikleri görülmektedir.

TABLO 3.24 UZMAN YARDIMCISINDAN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
0-1 yıl	1	3.3
1-3 yıl	13	43.3
3-5 yıl	6	20.0
Cevapsız	10	33.3
Toplam	30	100.0

Müşteri firmaların uzman yardımcıları için de özel istihdam bürolarından istedikleri deneyim süresinde ağırlıklı olarak 1-3 yıllık deneyim ilk sırada gelmektedir. Bu noktadan hareketle, uzman yardımcısı pozisyonundaki işe yerleştirmeler için müşteri firmalar, ÖİB'den kısa süreli iş deneyimine sahip kişileri istedikleri görülmektedir.

TABLO 3.25 TEKNİK UZMANDAN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
1-3 yıl	6	20.0
3-5 yıl	12	40.0
5-10 yıl	2	6.7
Cevapsız	10	33.3
Toplam	30	100.0

Müşteri firmaların teknik uzman için ÖİB'den istedikleri deneyim sürelerine baktığımızda 3-5 yıllık iş deneyimi olanların öncelikli olduğu görülmektedir. Buna göre müşteri firmalar, teknik uzman istihdamı için ÖİB'den belli bir süre deneyimi olup o işte beceri kazanmış kişileri talep etmektedir.

TABLO 3.26 UZMANDAN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
0-1 yıl	2	6.7
1-3 yıl	4	13.3
3-5 yıl	11	36.7
5-10 yıl	5	16.7
Cevapsız	8	26.7
Toplam	30	100.0

Araştırmaya göre, müşteri firmalar uzman personelin istihdamı için en çok 3-5 yıllık iş deneyimi olanları istemektedir. Burada, ÖİB'nin müşterisi olan firmaların uzman pozisyonundaki işe yerleştirmeler için yine belli bir süre çalışmış ve yetkinlik kazanmış elemanları tercih ettikleri tespit edilmektedir.

TABLO 3.27 ORTA DÜZEY YÖNETİCİDEN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
3-5 yıl	3	10.0
5-10 yıl	16	53.3
10 yıl ve üzerinde	1	3.3
Cevapsız	10	33.3
Toplam	30	100.0

ÖİB'nin müşterisi olan firmalar orta düzey yönetici statüsündeki personel için genellikle 5-10 yıllık iş deneyimi beklemektedir. Bu durumda müşteri firmaların orta düzey yöneticilerin işe alınmasında uzun bir süre iş deneyimi kazanmış ve vasıflı kişileri özel istihdam bürolarından talep ettikleri görülmektedir.

TABLO 3.28 ÜST DÜZEY YÖNETİCİDEN BEKLENİLEN DENEYİM SÜRESİ

Deneyim Süresi	Büro Sayısı	Yüzde
5-10 yıl	5	16.7
10 yıl ve üzerinde	15	50.0
Cevapsız	10	33.3
Toplam	30	100.0

Müşteri firmaların üst düzey yönetici için ÖİB'den bekledikleri deneyim sürelerine baktığımızda ağırlıklı olarak 10 yıl ve üzerinde iş tecrübesi istedikleri görülmektedir. Buna göre müşteri firmaların çok uzun süredir çalışma hayatında olan ve çok yüksek vasıflı bireyleri üst düzey yönetici pozisyonunda istihdam ettikleri anlaşılmaktadır.

c. Adaylarda Aranılan Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi

Müşteri firmaların aradıkları adayların cinsiyetlerinde erkek adaylarla kadın adayları eşit sayıda istedikleri görülmektedir.

TABLO 3.29 ADAYLARDA ARANILAN CİNSİYET

Cinsiyet	Büro Sayısı	Yüzde
Kadın	4	13.3
Erkek	10	33.3
Eşit sayıda	15	50.0
Cevapsız	1	3.3
Toplam	30	100.0

Ankette yer alan ÖİB'nin yarısı erkek ve kadın adayların eşit sayıda arandığını belirtmiştir. Geriye kalan ÖİB'nin %80'i, erkek adayların kadın adaylardan daha

fazla arandığını söylemiş, kalan %20'lik kesim ise kadınların erkeklerden daha fazla talep edildiğini vurgulamıştır.

TABLO 3.30 ADAYLARDA ARANILAN EĞİTİM DÜZEYİ

Eğitim Düzeyi	Büro Sayısı	Yüzde
Master/doktora	18	60.0
Fakülte/yüksekokul	28	93.3
Meslek yüksekokulu	13	43.3
Meslek lisesi	6	20.0
Anadolu teknik lisesi	5	16.7
Lise üstü sanat	2	6.7
Sanat ve teknik lise	2	6.7
Lise ve dengi okul	8	26.7
Orta ve dengi okul	1	3.3
İlkokul	1	3.3
Okuryazar	1	3.3

Müşteri firmalarının tamamı özel istihdam bürolarından öncelikle fakülte/yüksekokul mezunlarını istemektedir. Master/doktora ve meslek yüksekokulu mezunu adaylar da müşteri firmalar tarafından tercih edilenler arasındadır. Bu noktadan hareketle müşteri firmaların eğitim düzeyi yüksek olan kişileri istihdam ettikleri görülmektedir.

d. İşe Yerleştirilen Elemanların Meslekleri

Ankette, hangi meslek sahiplerinin daha fazla işe yerleştirildiklerini saptamak amacıyla ÖİB'ye bilgisayarlı iş veritabanı bürolarının internet sitelerinde yer alan meslek kategorileri bölümünden 19 meslek belirlenerek bunlardan hangilerini işe yerleştirdikleri sorulmuştur. "İş bulmak için ÖİB'ye başvuran adayların özellikleri" kısmındaki "işe yerleştirilen adayların meslekleri" ilgili soruya benzeyen bu soruda ÖİB'ye başvurup işe yerleştirilen adayın mesleğiyle müşteri firmanın aradığı adayda istediği mesleğin örtüşüp örtüşmediği amaçlanmıştır.

TABLO 3.31 İŞE YERLEŞTİRİLEN ELEMANLARIN MESLEKLERİ

Meslekler	Büro Sayısı	Yüzde
Bilişim uzmanı	14	46.7
Danışman	3	10.0
Destek hizmetleri	5	16.7
Dış ticaret uzmanı	9	30.0
Eğitmen	2	6.7
Gayrimenkul uzmanı	1	3.3
Finans uzmanı	12	40.0
Yönetici	17	56.7
İnsan kaynakları uzmanı	11	36.7
Lojistik hizmetleri	6	20.0
Mali işler- muhasebeci	14	46.7
Reklam ve halkla ilişkiler yetkilisi	2	6.7
Sağlık hizmetleri elemanı	1	3.3
Satış ve pazarlama yetkilisi	15	50.0
Üretim yetkilisi ve mühendis	10	33.3
Şoför, sekreter vb.	5	16.7
Çocuk bakıcısı	2	6.7

Verileri incelediğimizde, müşteri firmaların ÖİB'den en çok yönetici, satış ve pazarlama yetkilisi, bilişim uzmanı ve mali işler uzmanı-muhasebeci istedikleri görülmektedir. Yine aynı verilerden, müşteri firmaların ağırlıklı olarak yüksek nitelikli mesleği olan kişileri işe yerleştirdikleri anlaşılmaktadır. Bunların dışında yerleştirilme oranları az da olsa, çocuk bakıcısı, şoför ve sekreterlik gibi niteliği düşük olan mesleklerde çalışanların da ÖİB aracılığıyla işe yerleştirildikleri görülmektedir. Sonuç olarak, işe yerleştirilen adayın mesleğiyle müşteri firmanın adayda istediği mesleğin örtüştüğü görülmektedir.

e. Faaliyet Gösterdikleri Bölgeler ve Sektörler

Araştırmada özel istihdam bürolarına, müşteri firmaların hangi bölgeleri esas faaliyet alanı olarak belirledikleri sorusu yöneltilmiştir. Burada, firmaların tek bir bölgeye mi yoksa birden çok bölgeye mi odaklandığı ortaya konulmak istenmiştir.

TABLO 3.32 MÜŞTERİ FİRMALARIN FAALİYET GÖSTERDİKLERİ BÖLGELER

Bölgeler	Büro Sayısı	Yüzde
Marmara	30	100

Soruya verilen cevaplara göre müşteri firmaların tamamının sadece Marmara Bölgesinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Marmara Bölgesinin iş ve finans merkezi olmasından dolayı müşteri firmalar bu bölgede faaliyetlerini yoğunlaştırmaktadır.

TABLO 3.33 MÜŞTERİ FİRMALARIN SEKTÖRLERİ

Sektörler	Büro Sayısı	Yüzde
Madencilik	1	3.3
Petrol,kimya,lastik	5	16.7
Gıda	10	33.3
Kağıt	4	13.3
Basın yayın-medya	4	13.3
Banka ve sigorta	14	46.7
Çimento,toprak ve cam	3	10.0
Metal sanayi	5	16.7
Savunma ve havacılık	1	3.3
İnşaat	8	26.7
Enerji	8	26.7
Eğitim ve güzel sanatlar	1	3.3
Ulaştırma/dağıtım/ taşımacılık	9	30.0
Bilişim	19	63.3
Sağlık ve hastane hizmetleri	8	26.7
Konaklama ve eğlence yerleri	4	13.3
Tekstil ve hazır giyim	11	36.7
Reklam	3	10.0
Uluslararası ticaret	10	33.3
Otomotiv	15	50.0
Aile danışmanlığı	2	6.7

Ankette, Sendikalar Kanununda yer alan iş kolları ve bilgisayarlı iş veritabanı bürolarından elde edilen sektörler bir araya getirilerek 23 seçenekte toplanmıştır. ÖİB'ye müşterilerinin bunlardan hangilerinde faaliyet gösterdikleri sorusu yöneltilmiştir.

Verilen yanıtlara baktığımızda, müşteri firmaların genellikle bilişim, otomotiv ve banka ile sigorta sektörlerinde faaliyet gösterdikleri anlaşılmaktadır. Tekstil ve hazır giyim, gıda, ulaştırma/dağıtım/ taşımacılık ve uluslararası ticaret sektörleri de müşteri firmaların yoğun olarak faaliyet gösterdikleri sektörler arasındadır. Bu noktada, ÖİB'nin müşterilerinin büyük bir kısmının hizmet sektöründe faaliyet gösterdiği sonucu çıkmaktadır.

SONUÇ

Özel istihdam bürolarının (ÖİB) işgücü piyasalarındaki etkinliklerinin incelendiği bu çalışmada, ülkemiz ile AB ülkeleri arasında ÖİB'nin karşılaştırılması yapılmıştır. Bu amaçla, hukuki düzenleme ve uygulamalar karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

ÖİB açısından uygulama ve gelişmelerine baktığımızda, Türkiye'deki iş ve işçi bulma faaliyetleri ile bu büroların ortaya çıkışı, AB ülkelerinden farklılık göstermektedir. Henüz Avrupa Birliği oluşmadan önce 20.yy başlarında Avrupa ülkelerinde önceleri dini kuruluşlar, hayır kurumları, sendikalar ve belediyeler aracılığıyla yürütülen iş aracılığı hizmetleri daha sonra kamu tarafından üstlenilmiştir. Avrupa'da önce bölgesel olarak başlayan istihdam hizmetleri, daha sonra ülke geneline yayılarak merkezi otoriteye bağlanmıştır.

Türkiye'de ise önce Genel Müdürlük düzeyinde kurulan işe aracılık hizmetleri, daha sonra sırayla büyük illerde, küçük illerde ve ilçelerde örgütlenmiştir. Türkiye'deki kuruluş Avrupa'nın tam tersi şekilde olmuştur. Tabandan başlayarak gelişmemiş, tepeden tabana inmiştir. İlk olarak 1936 yılında 3008 Sayılı Kanunla gündeme gelen istihdam hizmetleri, 1946 yılında 4837 Sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) aracılığıyla yapılmaya başlanmıştır. İİBK, 1970'lere kadar yurtdışı istihdam kurumlarıyla birlikte yurtdışına işçi göndermiş ve iş bulmada altın çağını yaşamışsa da bu tarihten sonra piyasanın ihtiyaçlarını karşılayamaz hâle gelmiştir.

2000'li yıllara gelindiğinde, etkinliği giderek azalan Kurum, 25 Haziran 2003'te Türkiye İş Kurumu Kanunuyla yeniden yapılanmıştır. Bu Kanunun ikinci kısmında ÖİB'ye yer verilerek yeni istihdam anlayışı ortaya konulmuştur. Böylece, 96 Sayılı Sözleşmeyi 8.8.1951'de onaylayan ve Sözleşmede devlet tekelini öngören II. Bölüm hükümlerini o günden beri benimseyerek istihdam hizmetlerini İİBK kanalıyla yürüten Türkiye, dünyadaki değişimler ve işgücü piyasasındaki ihtiyaçlar

doğrultusunda o ana kadar farklı isimlerle faaliyet gösteren ÖİB'yi yasal bir zemine oturtmuştur.

Günümüzdeki uygulamalar doğrultusunda Türkiye ile AB ülkeleri ÖİB'nin kurulmaları açısından karşılaştırıldığında bazı konularda farklılıklar görülmektedir. Ülkemizde ÖİB'nin kurulması, Türkiye İş Kurumu'nun iznine bağlıdır. AB'de ise aracılık hizmetleri giderek serbestleşme yolunda ilerlemektedir. Türkiye'de 4904 Sayılı Kanunda ÖİB'nin kurulma şartları düzenlenmiştir. Bu şartlara uygun gösteren belgelerin İŞKUR'a ibraz edilmesi ile izin belgesi alınmaktadır.

AB ülkelerinde ödünç istihdam aracılığı faaliyeti yürütülebilmekte ve bu aracılık sistemin esasını oluşturmaktayken Türkiye'de ödünç istihdam, İş Kanunu ile sınırlandırılmış, mesleki faaliyet olan ödünç iş ilişkisine yani ödünç emek bürolarının kurulmasıyla ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Kanımca, İş Kanununda yapılacak bir değişiklikle ödünç iş aracılığının da ÖİB tarafından yapılmasının işsizliği azaltıcı yönde bir etkisi olacaktır.

İş aracılığı hizmeti yapan bürolar, AB ülkelerinde sosyal taraflar vasıtasıyla denetime tabi tutulurken Türkiye'de 4904 Sayılı Kanunla ÖİB'nin denetimi İŞKUR müfettişlerince yapılmaktadır. Ancak bu denetim, Kanunda yer alan bazı hususlara göre yapılmaktadır, İş Kanununda yer alan bazı maddeler denetim ve yaptırım dışıdır. Bunlara uygunluğun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yapılması sözkonusudur.

AB ülkelerinde ÖİB ile ilgili hukuki düzenlemeler, lisans sistemi, iş kanunu - sosyal yasalar, toplu anlaşmalar ve iyi uygulama kodları olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

Lisans sistemi, ÖİB'nin çalışabilmeleri için lisans almaları gerekliliğini ifade etmektedir. Lisans sisteminin olmadığı ülkelerde ÖİB'nin faaliyetleriyle ilgili yasal kurallar varsa bunlar iş kanunları ve sosyal yasalarda yer almaktadır. İş kanunları ve sosyal yasalar daha çok ödünç emek bürolarına uygulanmaktadır. Toplu anlaşma sisteminde ÖİB'nin faaliyetleri toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. İyi uygulama

kodlarında ise ÖİB işverenleri kendi kendilerine etik standartlar oluşturmakta ve mesleki tutumlarını sağlayan düzenlemeler yapmaktadırlar.

Ülkemizde ÖİB ile ilgili olarak hukuki düzenlemelerden lisans sistemi uygulanmaktadır. ÖİB, Türkiye İş Kurumu'ndan izin belgesi alarak faaliyet göstermektedir.

AB ülkelerinde özel istihdam bürolarının en yoğun olduğu ülkeler, İngiltere, Almanya, Fransa ve Hollanda'dır. AB ülkelerindeki ÖİB'nin % 90'ı bu ülkelerde bulunmaktadır. AB ülkelerinde ÖİB tarafından işe yerleştirmenin en fazla olduğu ülkeler, İngiltere, Almanya, Fransa, Hollanda ve İspanya'dır. AB ülkelerinde ÖİB aracılığıyla istihdam edilenlerin %80'i bu ülkelerde gerçekleşmiştir. Ülkemizdeki ÖİB sayısı ve ÖİB tarafından işe yerleştirilen çalışan sayısına baktığımızda, AB ülkeleri arasında Türkiye'ye yakın nüfus miktarına sahip olan Almanya, Fransa, İngiltere ve İtalya'nın Türkiye'den daha fazla özel istihdam bürosuna sahip olduğu ve daha çok çalışanı işe yerleştirdiği görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de ÖİB'nin istihdamda henüz istenilen başarıya ulaşamadıkları görülmektedir. Bunun nedeni, kuruluş aşamalarında olmalarından dolayı ÖİB'nin hem sektörü tanımak hem de kendilerini tanıtmak sürecinde olmalarıdır. Diğer bir neden ise bir ÖİB türü olan ve AB ülkelerinde ÖİB aracılığıyla istihdamın yarısını teşkil eden ödünç emek bürolarının faaliyetlerine ülkemizde izin verilmemesidir. Ödünç emek büroları, hem iş piyasasında işsizlikle sürekli istihdam arasında bir köprü görevi görecek, hem de ÖİB'nin istihdama katkılarını artıracaktır. Yine, ÖİB ile İŞKUR'un işgücü ile ilgili ortak programlarda yer almamaları, ÖİB açısından bir sorun teşkil etmektedir. ÖİB'ye, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanları işe yerleştirme hakkı tanınırsa işe yerleştirmede elde edilecek artışın yanında, sistemdeki iş arayanlar için uygun iş bulunması süresi kısalacaktır.

KAYNAKLAR

Akyiğit, Ercan — **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Kamu-İş, Ankara, 1995.

Akyiğit, Ercan — "Ödünç İş İlişkisinin Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü", **TÜHİS**, C. XIII, S. 6, Şubat 1996, s. 1-32.

Albarracin, Daniel — "EIRO Thematic Feature 2005: Temporary Agency Work in Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Allbusiness — "Employment Agencies – Background and Development",(Çevrimiçi)http:/www.allbusiness.com/business-services/personnel-supply-services/3780097-4.html, 12.1.2008.

Arrowsmith, James — "Temporary Agency Work in Enlarged European Union", **Office for Official Publications of the European Communities**,European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, March 2006.

Aydın, Ali Rıza — "Özel İstihdam Büroları", **Türk-İş Yıllığı 97**, C. II, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara, 1997, s. 149-161.

Başterzi, Fatma — "Özel İstihdam Büroları ve İtalya Örneği", **İşveren Dergisi**, Eylül 2005.

Berg, Annika — "Temporary Agency Work in an Enlarged European

Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweden, June 2006.

Blanpain, Roger "İşgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü", **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İİBK Yayınları, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s. 26-43.

Blaziene, Inga "Temporary Agency Work in Lithuania", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

BZA "Legal Principles of Private Employment Agencies in Germany", **World Employment Conference**, Berlin, 19 May 2006.

BZA "Act on the Provision of Manpower on a Commercial Basis", **Kitz.kommunikation**, Bonn, 2 May 2005.

Chaidron, Alexandre "Temporary Agency Work in Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

CIETT **Agency Work Statistics**, CIETT Statistics 2004 and 2005, 05.11.2006.

CIETT **Rationale of Agency Work- European Labour Suppliers and Demanders' Motives to Engage in Agency Work**, ECORYS-NEI, Labour and Social Policy, Rotterdam, 2002.

Ciğerci, Nihan — "Türkiye'de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim: Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

Cziria, Ludovic — "Temporary Agency Work- Case of Slovakia", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovakia, July 2006.

Debono, Manwel — "Thematic Feature: Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- Case of Malta", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Malta, June 2006.

Dereli, Toker — "Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri", **İş ve İşçi Bulma Kurumu**, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s.60-82.

Dereli, Beliz — "İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti (Outplacement) Ve Bu Hizmetin Türkiye'deki Gelişimi", (Çevrimiçi)http//www.iticu.edu.tr, 28.4.2006.

Dobbins Tonny — "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- Final Questionnaire", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

Dribbusch, Heiner — "Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged Europe – Case of Germany", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

Engin, M. "Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar", **Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, Ekim 2000.

Ekin, Nusret **Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları,** İstanbul Ticaret Odası,Yayın No: 2001-30, İstanbul, 2001.

Eklund, R. "Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries", **Scandinavian Studies in Law**, in Stability and Change in Nordic Labour Law, Vol. 43, Finland, 2002.

Fırat, Zerrin Yöney "İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları", (Çevrimiçi)http//www.isguc.org/zfirat3.htm, 14.12.2007.

Fretwell, David **Developing Effective Employment Services**, World Bank Discussion Papers, The World Bank, Washington D.C. ,1993.

ILO **The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Market**, International Labour Conference 81th Session, Report VI, International Labour Office, Geneva, 1994.

ILO **Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention(Revised), 1949(No.96)**, International Labour Conference 85th Session, Report IV (1), International Labour Office, Geneva, 1997.

ILO **Youth: Pathways To Decent Work**, International Labour Conference, Report VI, 93rd session, Geneva, 2005.

Integrisource "Intelligent IT Staffing Solutions," (Çevrimiçi) http://www.insourcesolutions.com, 11.11.2007.

Jorgensen, Carsten "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Kamite, Raita "Temporary Agency Work in Enlarged EU – Case of Latvia", **European Industrial Relations Observatory** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Karakioulafis, Christina "Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- The Case of Greece", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Greece, June 2006.

Kaynak Tuğray, Adal Zeki **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi İktisat-İşletme Fakülteleri, Yayın No: 968, Eskişehir, 2002.

Koning Jaap de, Denys Jan,Walvei Ulrich **Deregulation in Placement Services: A Comparative Study for Eight EU Countries**, European Commission, General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs Directorate V/A.2, January 1999.

Kuusisto, Aleksi "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union – Case of Finland", **European Industrial Relations Observatory**, European

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Lenka Dokulilova, Renata Vaskova — "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Lima Maria, da Paz Campos — "EIRO Thematic Feature 2005- Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Portugal, June 2006.

Marc, Feyereisen — "EIRO Thematic Feature 2005 – Temporary Agency Work in an Enlarged European Union – Final Questionnare – Version 27. 05. 2005", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Michon, François — "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union- French Answer", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

Mrcela, Aleksandra — "Questionnaire for Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovenia, July 2006.

National Recruitment Federation — "Mission", (Çevrimiçi)http//www.nrf.ie/about-us.aspx, 11.7.2006.

Neumann, Laszlo — "Temporary Agency Work (TAW) in Hungary", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Neykov, İvan — "Temporary Agency Work in Bulgaria", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Bulgaria, June 2006.

Özkan, Ahmet Emin — "Özel İstihdam Büroları", **Mercek Dergisi**, S. 6, İstanbul, 1997, s. 116-125.

Philips, Kaia — "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union",**European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Preda, Diana — "EIRO Thematic Feature on Temporary Agency Work- Case of Romania", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Romania, July 2006.

Sayın, Ali Kemal — **Emek Piyasalarında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları**, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yayın No: 324, Ankara, 2002.

Sayın, Ali Kemal — "Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar", **Sosyal Siyaset Konferansları**,

İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 4531, İstanbul, 2004, s. 53-96.

Sayın, Ali Kemal "İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu", **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 4566, İstanbul, 2005, s. 413-414.

Silah, Mehmet "İşletmelerde Personel Seçme ve İşe Yerleştirmede Psikoteknik Bir Uygulama Örneği: Giyim Sanayi ve Konfeksiyon Atölyelerinde Çalışacakların Seçiminde From Lege Testi Uygulaması", **C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. VI, S. 1, Sivas, 2005, s. 177-192.

Soumeli, Eva "Temporary Agency Work in Cyprus", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,Luxembourg, June 2006.

Strohmer, Sonja "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

Sula, Piotr "Questionnare for Thematic Feature on Temporary Agency Work in an Enlarged European Union – Case of Poland", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

TİSK **Genişlemiş Avrupa Birliği'nde Dönemsel Çalışma**, Yayın No. 278, Ankara, Kasım 2006.

TİSK **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarını Önemi**, İnceleme Yayınları, Yayın No: 16, t.y.

TİSK **İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları,** Yayın No: 196, 2000.

TİSK **İstihdam Yaratılmasında Geçici İstihdam Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri**, Yayın No: 238, Ankara, Eylül 2003.

Torre, Edoardo Della "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union: The Case of Italy", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Törüner, Mete "İşgücü Piyasası İçinde Faaliyet Gösteren Özel İstihdam Büroları İşe Yerleştirmede Önemli Katkılar Sağlamaktadır", **İşveren Dergisi**, C. XXXIV, S. 7, Nisan 1996, s. 5-8.

Törüner, Mete "İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişim", **İstihdam Dergisi**, S. 16, Mayıs 1994, s. 8-15.

Tuncay, A. Can "Bir Seminerin Ardından Özel İstihdam Büroları", **Çimento İşveren Dergisi**, C. IX, S. 1, Ankara, Ocak 1995, s. 3-12.

Türkiye İş Kurumu "İşlemler El Kitabı" (Çevrimiçi)http//www.iskur.gov.tr/mydocu/elkitabi/son11/bolum11.htm, 11.11.2007.

Uçkan, Banu **Geçici İstihdam Büroları ve CIETT**, İşveren Dergisi, Nisan 2002.

Uçkan, Banu **Türkiye'de İş Aracılığı Hizmetlerinin Tarihsel Gelişim Sürecinde Kamu Tekelinin Kırılması**, Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, Eskişehir, 2005, s. 149-178.

Uşen, Şelale — **Avrupa Birliği'nde Ödünç İş İlişkisi: İtalya Uygulaması ve Türkiye**, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2006.

Walwei, Ulrich — "İşe Yerleştirme Sistemleri Alman Liberalleşmesine Özel Bir Vurgu İle Bütün Dünya'da Değişiyor", **Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi Semineri**, İİBK Yayınları, Yayın No: 286, İstanbul, 1994, s. 44-52.

Wheelahan, Michael — "Guidelines for Establishing Emergency Public Employment Services", **International Training Centre of ILO** , ILO Crisis Response, , Turin, 2003.

Wimbledon Nannies — "Placement", (Çevrimiçi)http//www.wimbledonnannies .com.uk, 11.11.2007.

Winchester, David — "Temporary Agency Work in the UK", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, May 2005.

Zaal, İlse — "Temporary Agency Work in an Enlarged European Union – The Case of Netherlands", **European Industrial Relations Observatory**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, June 2006.

Zaim, Sabahattin — **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 9. Baskı, İstanbul, 1992.

ANKET FORMU

Yapmakta olduğunuz anket; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi yüksek lisans öğrencisi Buğrahan Erkan tarafından yürütülmekte olan bir araştırma projesi kapsamında bağımsız olarak yapılmaktadır.

Tamamen akademik kaygılarla yürütülen projenin verileri saklı tutulacak, projenin sonunda tüm özel istihdam bürosu sektörü hakkında firma ismi verilmeksizin genel bir değerlendirme yapılacaktır. Bu amaçla lütfen 2006 yılı ile ilgili verilerinizi giriniz.

Doldurduğunuz anketleri proje sorumlusuna teslim ediniz.
Tez Danışmanı: Doç.Dr. Tekin Akgeyik

Aşağıdaki sorular büronuza iş bulmak için başvuran adaylarla ilgilidir.

K.1 Büronuza başvuran adayların deneyim süresi genellikle aşağıdakilerden hangisidir?
1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

K.2 İşe yerleştirilmek için başvuran adaylar en çok hangi yaş grupları arasındadır?
1) 15-19 ☐ 3) 25-29 ☐ 5) 35-39 ☐ 7) 45-64 ☐
2) 20-24 ☐ 4) 30-34 ☐ 6) 40-44 ☐ 8) 65 ve üzeri ☐

K.3 Büronuz aracılığıyla işe yerleştirilen çalışanlar en çok hangi yaş grupları arasındadır?
1) 15-19 ☐ 3) 25-29 ☐ 5) 35-39 ☐ 7) 45-64 ☐
2) 20-24 ☐ 4) 30-34 ☐ 6) 40-44 ☐ 8) 65 ve üzeri ☐

K.4 İşe yerleştirilmek için hangi cinsiyetteki adaylar daha fazla başvuru yapmaktadır?
1) Kadın ☐ 2) Erkek ☐ 3) Eşit sayıda ☐

K.5 Hangi cinsiyetteki adaylar daha fazla işe yerleştirilmektedir?
1) Kadın ☐ 2) Erkek ☐ 3) Eşit sayıda ☐

K.6 Firmanız aracılığıyla iş arayanların eğitim durumu hangi düzeyde yoğunlaşmaktadır?
1) Master/doktora ☐ 6) Lise üstü sanat bölümü ☐ 11) İlkokul ☐
2) Fakülte/yüksekokul ☐ 7) Sanat ve teknik lise ☐ 12) Okuryazar ☐
3) Meslek yüksekokulu ☐ 8) Lise ve dengi okul ☐ 13) Okuma bilmeyen ☐
4) Meslek lisesi ☐ 9) Sanat ortaokulu ☐
5) Anadolu teknik lisesi ☐ 10) Orta ve dengi okul ☐

K.7 Büronuz aracılığıyla genellikle hangi eğitim düzeyindeki kişiler iş aramaktadır?
1) Master/doktora ☐ 6) Lise üstü sanat bölümü ☐ 11) İlkokul ☐
2) Fakülte/yüksekokul ☐ 7) Sanat ve teknik lise ☐ 12) Okuryazar ☐
3) Meslek yüksekokulu ☐ 8) Lise ve dengi okul ☐ 13) Okuma bilmeyen ☐
4) Meslek lisesi ☐ 9) Sanat ortaokulu ☐
5) Anadolu teknik lisesi ☐ 10) Orta ve dengi okul ☐

K.8 Büronuz çoğunlukla hangi meslek sahiplerini işe yerleştirmektedir?

1) Bilişim uzmanı ☐
2) Danışman ☐
3) Destek hizmetleri ☐
4) Dış ticaret uzmanı ☐
5) Eğitmen ☐
6) Gayri menkul uzmanı ☐
7) Finans uzmanı ☐
8) Yönetici ☐
9) İnsan Kaynakları ☐
10) Lojistik ☐
11) Mali İşler-Muhasebe ☐
12) Medya, turizm ve eğlence ☐
13) Reklam ve halkla ilişkiler yetkilisi ☐
14) Sağlık hizmetleri elemanı ☐
15) Satış ve pazarlama yetkilisi ☐
16) Stajyer ☐
17) Üretim ve mühendislik hizmetleri ☐
18) İdari İşler (Şöför,sekreter vb.) ☐
19) Çocuk bakıcısı ☐

<u>Aşağıdaki sorular özel istihdam büronuzla ilgilidir.</u>

K.9 Büronuza işe yerleştirilmek üzere başvuran aday sayısını belirtiniz.

1) 1-1000 ☐
2) 1.001-2000 ☐
3) 2.001-3000 ☐
4) 3.001-4000 ☐
5) 4.001-5000 ☐
6) 5.001-6000 ☐
7) 6.001-7.000 ☐
8) 7.001-8.000 ☐
9) 8.001-9.000 ☐
10) 9.001-10.000 ☐
11) 10.001-15.000 ☐
12) 15.000 + ☐

K.10 Büronuz aracılığıyla işe yerleştirilen çalışan sayısını belirtiniz.

1) 1 - 25 ☐
2) 26 - 50 ☐
3) 51-100 ☐
4) 101-250 ☐
5) 251-400 ☐
6) 401-600 ☐
7) 601 - 800 ☐
8) 801-1000 ☐
9) 1001-1300 ☐
10) 1301-1600 ☐
11) 1601-2000 ☐
12) 2000 + ☐

K.11 Büronuz hangi alanlarda faaliyet göstermektedir?

1) Ücret karşılığı işe yerleştirme ☐
2) Yurtdışına eleman gönderme ☐
3) Yurtdışından işçi getirme-yerleştirme ☐
4) Yönetici arama (head hunter) ☐
5) Eğitim ve işe yerleştirme ☐
6)Ödünç istihdam ☐
7)Personel kiralama ☐
8)Kariyer yönetimi ☐
9)Şirket dışı işe yerleştirme ☐
10)İş arama danışmanlığı ☐
11) Personel yönetimi danışmanlığı ☐
12) İnternet istihdam şirketi ☐

K.12 Büronuz kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

1) 1 yıl ☐ 2) 2 yıl ☐ 3) 3 yıl ☐ 4) 4 yıl ☐ 5) 5 yıl ve üzerinde ☐

K.13 Büronuzun şubesi var mıdır?

1) Evet ☐ 2) Hayır ☐

K.14 Büronuzun şubesi varsa sayısını belirtiniz.

1) 1 ☐ 2) 2 ☐ 3) 3 ☐ 4) 4 ☐ 5) 5 ve üzerinde ☐

K.15 Büronuzda şubeler dahil kaç personel çalışmaktadır?

1) 1-3 ☐ 2) 4-6 ☐ 3) 7-10 ☐ 4) 11-15 ☐
5)16-20 ☐ 6) 21 ve üzeri ☐

K.16 İşe yerleştirdiğiniz eleman için müşteri firmadan talep edilen bedel aşağıdakilerden hangisidir?

1) Adayın 1 aylık ücreti ☐
2) Adayın yıllık ücretinin belli bir yüzdesi ☐
3) Sabit(fiks) ücret ☐
4) Pozisyonlar için farklı ücret ☐
5) Pozisyonlar için aynı ücret ☐

Aşağıdaki sorular müşteri firmalarla ilgilidir.

K.17 Müşteri firmalar hangi çalışma şekillerinde eleman talep etmektedir?

1) Stajyer ☐ 2) Dönemsel ☐ 3) Part-time ☐ 4) Tam zamanlı ☐

K.18 Genellikle çalıştığınız müşteri firmaların büyüklüğü aşağıdakilerden hangisidir?

1) Küçük işletme ☐ 2) Orta işletme ☐ 3) Büyük işletme ☐

K.19 Genellikle çalıştığınız müşteri firmaların kökeni ve coğrafi faaliyet alanı aşağıdakilerden hangisidir?

1) Ulusal ☐ 2) Uluslararası yerli ☐ 3) Uluslararası yabancı ☐

K.20 Müşteri firmaların adaylardan bekledikleri deneyim süreleri aşağıdakilerden hangisidir?

a) Eleman

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

b) Uzman Yardımcısı

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

c) Teknik Uzman

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

d) Uzman

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

e) Orta Düzey Yönetici

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

f) Üst Düzey Yönetici

1) 0-1 yıl ☐ 2) 1-3 yıl ☐ 3) 3-5 yıl ☐ 4) 5-10 yıl ☐ 5) 10 yıl ve üzerinde ☐

K.21 Müşteri firmalar en çok hangi cinsiyetteki adayları aramaktadır?

1) Kadın ☐ 2) Erkek ☐ 3) Eşit sayıda ☐

K.22 Müşteri firmaların aradıkları adayların eğitim durumu genellikle hangi düzeydedir?

1) Master/doktora ☐
2) Fakülte/yüksekokul ☐
3) Meslek yüksekokulu ☐
4) Meslek lisesi ☐
5) Anadolu teknik lisesi ☐
6) Lise üstü sanat bölümü ☐
7)Sanat ve teknik lise ☐
8) Lise ve dengi okul ☐
9) Sanat ortaokulu ☐
10) Orta ve dengi okul ☐
11) İlkokul ☐
12) Okuryazar ☐
13) Okuma bilmeyen ☐

K.23 Müşteri firmaların genellikle sizden talep ettikleri elemanların meslekleri aşağıdakilerden hangileridir?

1) Bilişim uzmanı ☐
2) Danışman ☐
3) Destek hizmetleri ☐
4) Dış ticaret uzmanı ☐
5) Eğitmen ☐
6) Gayri menkul uzmanı ☐
7) Finans uzmanı ☐
8) Yönetici ☐
9) İnsan Kaynakları ☐
10) Lojistik ☐
11) Mali İşler-Muhasebe ☐
12) Medya, turizm ve eğlence ☐
13)Reklam ve halkla ilişkiler yetkilisi ☐
14)Sağlık hizmetleri elemanı ☐
15)Satış ve pazarlama yetkilisi ☐
16)Stajyer ☐
17)Üretim ve mühendislik hizmetleri yetkilisi ☐
18)İdari İşler (Şöför,sekreter vb.) ☐
19)Çocuk bakıcısı ☐

K.24 En çok çalıştığınız müşteri firmalar hangi bölge ya da bölgelerde faaliyet göstermektedir?

1) Marmara ☐
2) Ege ☐
3) Akdeniz ☐
4) İç Anadolu ☐
5) Karadeniz ☐
6) Doğu Anadolu ☐
7) G.doğu A.dolu ☐

K.25 En çok çalıştığınız müşteri firmalar hangi sektörlerde faaliyet göstermektedir?

1) Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık ☐
2) Madencilik ☐
3) Petrol, kimya ve lastik ☐
4) Gıda ☐
5) Kağıt ☐
6) Basın yayın ve medya ☐
7) Banka ve sigorta ☐
8) Çimento, toprak ve cam ☐
9) Metal sanayi ☐
10)Gemi sanayi ☐
11)Savunma ve havacılık ☐
12) İnşaat ☐
13) Enerji ☐
14) Eğitim ve güzel sanatlar ☐
15) Ulaştırma/dağıtım/taşımacılık ☐
16) Bilişim ☐
17) Sağlık ve hastane hizmetleri ☐
18) Konaklama ve eğlence yerleri ☐
19) Tekstil ve hazır giyim ☐
20) Reklam ☐
21) Uluslararası ticaret ☐
22) Otomotiv ☐
23) Aile Danışmanlığı ☐