

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 66 Ekim 2019

[www.sosyalarastirmalar.com](http://www.sosyalarastirmalar.com)

Issn: 1307-9581



Volume: 12 Issue: 66 October 2019

[www.sosyalarastirmalar.com](http://www.sosyalarastirmalar.com)

Issn: 1307-9581

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3663>

## TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ SUNDUKLARI HİZMETLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ EVALUATION OF SERVICES OFFERED BY PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKEY

Nurcan TEMİZ\*  
Seher ÇIVAK\*\*

### Öz

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

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

### Abstract

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

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

\* Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mersin, Türkiye, E-posta: [nurcantemiz@mersin.edu.tr](mailto:nurcantemiz@mersin.edu.tr)

\*\* İş Güvenliği Uzmanı, E-Posta: [civakseher@gmail.com](mailto:civakseher@gmail.com)



## GİRİŞ

İçinde bulunulan dönemin en önemli sorunlarından birisi işsizliktir. İşsizlik olgusu birçok ülkenin makroekonomik sorunlarından biridir. Bu ülkelerde tam istihdamı sağlamak, önemli ekonomik politika amaçları arasındadır. İşsizliği önlemek adına aktif ve pasif istihdam politikalarından faydalanılmaktadır. İşsizler, iş ararken bu danışmanlık hizmetinden faydalanmaktadır. Özel İstihdam Büroları aracılık faaliyetlerinin yanında eğitim programları hazırlamakta ve danışmanlık hizmeti de vermektedir (Cam, 2005, 16).

Küreselleşme süreci esnekliğin artmasıyla birlikte işgücü piyasasında değişiklikler yaratmıştır. Bu süreçte istihdamda da sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Bu noktada kamu istihdam hizmetleri yetersiz kalmış ve özel istihdam hizmetlerine ihtiyaç duyulmuştur (Çetinkaya, 2012, 147).

2000'li yıllarda Türkiye'de internet sitesi veya büro olarak Özel İstihdam Büroları'nda (ÖİB) artış yaşanmıştır. İş aracılık konusunda Türkiye'de en önemli kurum Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. İŞKUR kamunun tamamında ve özel sektörün de düşük düzey işlerinde işe yerleştirme yaparken, Özel İstihdam Büroları her düzeyde işe yerleştirme yapmaktadır (Koçer, 2015, 182).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) küreselleşme sürecine bağlı olarak işgücü piyasalarında ortaya çıkan dönüşümü de dikkate alarak 181 sayılı Özel İstihdam Büroları sözleşmesini kabul etmiştir. Ülkeler bu sözleşmeyi kendi hukuksal çerçevelerine uygulayarak kullanmaya başlamışlardır. Bu gelişmelerle birlikte 21. Yüzyılda yeni esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda ÖİB'ler geçici, kısmi eğitim ve danışmanlık hizmetleri de veren bir kurum olmuştur (Doğan, 2005, 94).

ÖİB'lerin dağılımları Türkiye'deki bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişim göstermektedir. ÖİB'ler denetim konusunda İŞKUR'a bağlıdır. Bu anlamda üçer aylık dönemlerle İŞKUR'a bildirimde bulunmaları gerekmektedir (Kuzgun, 2018, 102).

ÖİB'ler işe yerleştirme konusunda işgücünde büyük bir eksikliği doldurmaktadır. Bu büroların işletme olarak kabul edilmesinin nedeni faaliyetlerini gerçekleştirirken kar güdüsü ile hareket etmeleridir. Bu da ÖİB'leri kamu istihdam kurumlarından ayıran önemli bir özelliktir. Esnekliğe duyulan ihtiyaç sonucunda ÖİB'ler sürekli gelişme göstermektedir. Bu büroların iş gücü piyasasına sağladığı yararlar arasında, eleman boşluğunu doldurmak için gereken süreyi minimum seviyeye indirmesi sayılabilir.

Çalışmanın teorik kısmında Özel İstihdam Bürosu kavramına, görevlerine ve çeşitlerine yer verilmiştir. Uygulama kısmında ise Antalya ilindeki Özel İstihdam Bürolarının ve Türkiye İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü'nün işe yerleştirme faaliyetleri incelenmiş ve her iki kurum için SWOT Analizi yapılmıştır.

### 1. ÖZEL İSTİHDAM BÜROSU KAVRAMI

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

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

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

181 sayılı UÇÖ sözleşmesinde ise; ÖİB'ler "Kamu makamlarından bağımsız olarak sözleşmede sayılan işgücü piyasasına yönelik hizmetlerden bir veya daha fazlasını sağlayan gerçek veya tüzel kişiler" olarak tanımlanmaktadır (Selek, 2005, 62).

UÇÖ'nün bir diğer tanımına göre Özel İstihdam Kuruluşları "Özel hukuka tabi olarak faaliyet gösteren sözleşme çerçevesinde ve belirli bir ödeme (ücret ya da sübvansiyon) karşılığında, istihdam imkanlarına ulaşmayı ya da mesleki ilerlemeyi kolaylaştırmak ve hızlandırmak veya boş işleri doldurmak amacıyla tek tek müşteriler ya da müşteri konumundaki kuruluşlar adına faaliyette bulunan girişimlerdir" (Pul, 2006, 66).



ÖİB'leri Kamu İstihdam Bürolarından ayıran iki temel özellik bulunmaktadır. Birincisi, özel istihdam hizmetleri özel hukuk hükümlerine tabidir ve özel girişimler sonucu kurulur. Kamu İstihdam Büroları ise devlet tarafından kurulan resmi kurumlardır. İkincisi ise, Özel İstihdam Bürolarının kar güdüsüyle hareket etmeleridir. Burada ücret konusu önemli bir sorun teşkil etmektedir. Büroların iş arayanlardan ücret talep etmemesi bu büroların temel prensibidir. Bu çerçevede yükümlülük işverene düşmektedir (Usta, 2012, 52).

İş aracılık faaliyetleri başta kamunun tekelinde olsa da daha sonraki süreçte önemini kaybetmeye başlamıştır. Yaşam şartlarına göre yeni ihtiyaçlara ayak uydurmak amacıyla yeniden özel istihdam hizmetleri önem kazanmaya başlamıştır. Bu bürolar 1970'li ve 1980'li yıllarda kurulmaya başlayıp 1990'lı yıllarda toplum tarafından gerekliliği kabul görmüştür (Selek, 2005, 28).

Bu kurumların geçmişi Antik Sümer'e kadar dayanmaktadır. Sümerlerde toplumun ihtiyacı olan inşaatların yapılması için rahipler aracılığıyla işçi temini sağlanmıştır. Bu, tarihe geçen ilk işçi ile iş arayanların buluşmasıdır ama bugünkü anlamda ilk büro örneği Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de görülmüştür. ABD'nin Ulusal Çalışma Birliği broşüründe 150 yıl öncesinde gazetelerde ilan verdiği görülmektedir (Özgün ve Demir, 2015, 130).

## 2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GÖREVLERİ

Özel İstihdam Bürolarının bazı görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bunlar; iş arayanlar ile işçi arayanları bir araya getirerek işe yerleştirme faaliyetini gerçekleştirmek, iş arayanlara meslek seçimi konusunda yardımcı bulunmak, iş arayanları piyasaya uygun donanımına kavuşturmak, gerekli programları uygulamak, işsizliği önleyici politikalar çerçevesinde hareket etmek, özel gruplara uygun (kadınlar, özürsüzlüler, göçmenler vb.) programlar yapmak, piyasada iyi iletişim kurmak, gerekli bilgileri toplamak ve sunmaktır (Fırat, 2001, 2).

Özel İstihdam Büroları gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulabilmektedir. Yurtiçi ve yurtdışında faaliyette bulunabilirken, kamu kurum ve kuruluşlarında faaliyetlerini gerçekleştiremezler. Bu bürolar iş arayanlardan herhangi bir ücret talebinde bulunmamaktadır. Bu ifadeyi belirten ve kurumun adresi ile telefonlarının yazılı olduğu levhayı herkesin görebileceği bir yere asmakla sorumludurlar. Bu kurumlar İŞKUR' dan aldığı izin belgelerini internet sitelerinde belirtmek zorundadırlar(www.basbakanlik.gov.tr, (Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, 11 Ekim 2016 tarih ve 29854 sayılı T.C. Resmi Gazete, Erişim Tarihi: 01.08.2019).

Tablo 1: Özel İstihdam Bürolarının Çeşitlerine Yönelik Yapılan Sınıflandırma

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

Kaynak: (Aktaş, 2018, 47)

Bu bürolar; Aracılar, Vasıflı eleman sağlayanlar ve Doğrudan Hizmet Sağlayanlar olarak 3 ana başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar kendi içlerinde sundukları hizmetlere ve kuruluş amaçlarına göre çeşitlenmiştir. Yeni ihtiyaç ve taleplere göre sınıflandırma yapılmıştır (Aktaş, 2018, 47). Aracılık Hizmeti Sunan Büroların amacı iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı olmaksızın piyasada arz ve talebi bir araya getirmektir. İkinci grup olan Belirli Nitelikte Eleman Sağlayan Bürolar ise vasıflı statüdekilere geçici istihdam olanağı sunmaktadır. Üçüncüsü olan Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar ise eğitim ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır (Erkan, 2008, 19).

## 3. KAMU İSTİHDAM KURUMLARI VE ÖZEL İSTİHDAM KURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışma hayatında 1990'lı yıllardan sonra katı düzenlemelerin yerini daha esnek düzenlemeler almaya başlamış ve esneklik arayışları çalışma hayatını etkilemiştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler ile birlikte devlet tekeli terk edilip yerine Özel İstihdam Büroları gelmiştir. 2000'li yıllardan sonra ise bu bürolar yasal olarak yeni döneme girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu iş aracılığının kamu eliyle yürütülmesi gerektiğini öngören bir kanundur. Bu dönemlerde iş aracılığı bölgesel olarak farklılık göstermektedir. Para karşılığı iş aracılığını yapan müstahdem büroları veya işçi idarehaneleri adıyla bürolar mevcuttur. Bu bürolar piyasayı düzenleyici rol oynamak yerine işçi ve işverenleri istismar ederek



onların üzerinden kar sağlamayı amaçlayan bürolardır. Bu dönemde bürolar kurumsal bir yapıya kavuşmamış ve daha çok bireysel yapıda ve ücret karşılığı olarak kalmıştır. 1946 yılında yürürlüğe giren İş ve İşçi Bulma Kurumu ile birlikte iş aracılığı faaliyeti yasallık kazanmıştır. Kar amacıyla hareket eden büroların yerlerini kamu hizmeti sunan bir kurum almıştır. Ülkemizde yarım yüzyılı aşkın İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) tekeli hakimdir. Bu tekeli kıran gelişme ise İİBK'nın yerini 657 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) alması olmuştur (Coşkun, 2003, 238).

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu ile kazanç elde etme gayesi ile hareket eden özel istihdam bürolarının kurulmasına yasak koyulmuş ve var olan büroların ise üç yıl içinde kapatılması öngörülmüştür. 3008 sayılı sözleşmeden 3 yıl sonra İİBK'nın kurulması gerektiği öngörülmüş fakat kurumun kurulması 1946 yılını bulmuştur. Bu kanun ile birlikte iş aracılığı faaliyetinin devlet eliyle yürütülmesi ilkesi kabul edilmiştir. Fakat bu ilke ancak 10 yıl sonra uygulama imkanı bulabilmiştir. 3008 sayılı iş kanununda İİBK'nın bazı görevlerine yer verilmiştir. Bu görevler;

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

Toplam 18 maddeden oluşan 4837 sayılı kanun 1946 yılında kurumsal bir nitelik kazanmıştır. İİBK aynı zamanda ondan az çalışanı olan işleri ve tarım işçileri için aracılık hizmeti sunmada yükümlü tutulmuştur. Avrupa'daki sosyal devlet anlayışı ile 2. Dünya Savaşından sonra kabul edilen Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte iş kanunu sınırları dışına çıkmış ve 1967 yılında 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun 3 yıl yürürlükte kaldıktan sonra yerini 1475 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Bu kanunda uygun işe uygun işçi yerleştirme görevinin İİBK tarafından gerçekleştirilmesinin elverişli olduğu belirtilmiştir. 931 ve 1475 sayılı kanunlar mutlak olarak bir kamu tekeli hakimiyeti getirmemiş, kar amacı güden ve gütmeyen bürolar için düzenlemeler getirmiştir (Fırat, 2001, 3).

1475 sayılı kanunun 86. Maddesi, işverenlerin aradıkları vasıftaki işçileri temin etmeden önce kendilerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna kayıt etme zorunluluğu getirmiştir. Yarım yüzyılı aşan senedir hakim olan İİBK son zamanlarda beklenen performansı sergileyememiştir. Bunun sebebi olarak devletin teşkilatlanma ve mali problemlerini saymak mümkündür. İİBK aynı zamanda sakat, eski hükümlü gibi özel gruplara aracılık yapmada yetersiz kalmıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde işe yerleştirmelerin büyük çoğunluğunun kamu ve daha az bir kısmının %özel bürolar tarafından yapıldığı görülmektedir. Kamu kurumları vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin aracılık faaliyetlerinde etkin olurken vasıflı işçilerin istihdamında yetersiz kalmıştır. Böylelikle 1980'li yılların ikinci yarısından sonra Özel İstihdam Büroları vasıflı işçiler için faaliyette bulunmaya başlamıştır. Bu bürolar öncelikle danışmanlık şirketi adıyla kurulmaya başlamıştır. Kuruluş yıllarında üst düzey yöneticilere hizmet verirken daha sonra diğer meslek dallarına da hizmet sunmaya yönelmiştir. 1973 yılında yaşanan ekonomik krizle meydana gelen işsizlik sebebi ile piyasadaki talebin azalması İİBK'nın fonksiyonunun azalmasına neden olmuştur. Yaklaşık 50 yıl boyunca İİBK piyasanın ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu nedenle 1996-2000 yılları arasında 7. Beş Yıllık Kalkınma Planında İİBK'nın yeniden İŞKUR'un etkili bir şekilde faaliyet gösteremediği noktalarda devreye gireceğinden bahsedilmiştir. Bu yönetmeliğin uygulanması için ÖİB Tebliği çıkarılmıştır. 2000'li yıllardan sonra aktif olarak faaliyetini sürdüren Özel İstihdam Bürolarının sayıları her geçen gün artmaktadır. Bu büroların İŞKUR'a rakip olması değil, İŞKUR'un eksikleri tamamlayacağı düşünülmelidir (Coşkun, 2003, 240).

#### 4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ARACILIĞI İLE KURULAN GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

İşgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar ile birlikte yaşanan krizler, artan rekabet koşulları ve çevresel faktörler iş görenler açısından olumsuz koşulların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun sebebi ise işverenlerin esnekliğe duyduğu ihtiyaçtır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu ihtiyaç doğrultusunda yeni esneklik modellerine gereksinim duymuştur. Geçici iş ilişkisi ise bu esneklik biçimlerinden biridir. Geçici iş ilişkisi sadece işverenin istihdam ettiği kişilerle değil, geçici işçilerle de karşılanabilmektedir. Ortaya çıkan işgücü fazlasını gidermek amacıyla işveren geçici işçi istihdam edebilir. İşyerinde meydana gelen hastalık, doğum izinleri, mevsimsel işler, arıza gibi durumlar için de geçici işçi çalıştırılabilmektedir (Şen, 2014, 13).

Geçici iş ilişkisi iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Öncelikli olarak, bir işçinin geçici bir ihtiyaç için ve gönderene işveren tarafından meslek haline getirilmemiş şekilde başka işverene ödünç verilmesidir. Alman hukukunda bu duruma "gerçek geçici (ödünç) iş ilişkisi- meslek edinilmemiş biçimde geçici iş ilişkisi" denir. Geçici ilişkinin ikinci türü ise işçiyle en başta işverene geçici süreliğine vermek için sözleşme



yapılmasıdır. Bu ilişki ise “gerçek olmayan geçici iş ilişkisi-meslek edinilmiş biçimde geçici iş ilişkisi” adı verilmektedir (Civan, 2017, 315).

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

İşgücü piyasasında yaşanan olumsuzluklar ile birlikte yaşanan krizler, artan rekabet koşulları ve çevresel faktörlerin sebebiyle iş görenler açısından olumsuz koşullara yol açmaktadır. Bunun sebebi ise işverenlerin esnekliğe duyduğu ihtiyaçtır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu ihtiyaç doğrultusunda yeni esneklik modellerine gereksinim duymuştur. Geçici iş ilişkisi ise bu esneklik biçimlerinden biridir. Geçici iş ilişkisi sadece işverenin istihdam ettiği kişilerle değil, geçici işçilerle de karşılanabilmektedir. Ortaya çıkan işgücü fazlasını gidermek amacıyla işveren geçici işçi istihdam edebilir. İşyerinde meydana gelen hastalık, doğum izinleri, mevsimsel işler, arıza gibi durumlar için de geçici işçi çalıştırabilmektedir (Şen, 2014, 14). 1960'lı yıllardan sonra ülkemizde ortaya çıkmaya başlayan geçici iş ilişkisi yasal dayanağını 4857 sayılı kanunla 2003 yılında oturtmuştur. 4857 sayılı kanunla yalnızca gerçek manada geçici iş ilişkisine yer verilmiş, mesleki faaliyet olarak geçici ilişki yer almamıştır. Geçici işçi ve geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi olmasa da geçici işverene bazı sorumluluklar düşmektedir. Geçici işçi iş ilişkisi süresince geçici işverenin himayesi altında olduğu için işveren işçiye talimat verme yetkisine sahiptir. Ayrıca, asıl işverenin talimat verme hakkı vardır. Ama iş edimi geçici işverenin işyerinde olacağı için bu yetkinin çoğunluğu geçici işverendedir.

Geçici işveren çalıştırdığı geçici işçiye işyerinde çalışan diğer işçilerinden farklı bir tutum sergilememelidir. İşe giriş çıkış ve çalışma süreleri gibi konularda bütün çalışanlara aynı muameleyi yapmalıdır. Ücret ödeme sorumluluğu asıl işverendedir ama bu geçici işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bazı durumlarda bu yükümlülük geçici işverene de bırakılabilir ama bu durum işçinin iş sözleşmesinden doğan kıdem tazminatı, ihbar gibi hakları geçici iş ilişkisi süresi boyunca geçici işvereni bağlamaktadır (Civan, 2017, 316).

İş kanunumuzun 7. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen önemli bir nokta ise işçiyi gözetme borcundan aslen hangi işverenin sorumlu olduğudur. Bu durumda iki farklı bakış açısıyla konuya bakılmıştır. Birincisi; geçici iş ilişkisinin geçici işverenin himayesi ve kontrolü altında olduğu için sorumluluğun geçici işverende olduğudur. İkincisi ise sorumluluğun asıl işverende olduğudur. Kanaatimizce bu sorumluluk geçici işverendedir. Çünkü bu ilişki süresince geçici işverenin denetimi altında çalışmaktadır. Ancak gözetim borcunu yerine getirmediğinde her iki işveren birlikte sorumludur. Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrasında geçici işverene düşen bir diğer görev ise geçici işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim hizmeti sunmasıdır. Bu konu ile ilgili 15.05.2004 yılında çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği hakkında yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelik işçiyi koruma, gözetme ve bilgilendirme ile ilgili hükümler içermektedir. Burada da yükümlülüğün öncelikli olarak geçici işverende olduğu belirtilmiştir (İren, 2011, 289).

### 5. MATERYAL VE YÖNTEM

#### 5.1. Çalışma Hakkında Genel Bilgi

Bu çalışma mevcut durum analizi niteliğinde bir çalışmadır. Burada konuyla ilgili araştırma yapılmış ve veri temin edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra Türkiye İŞKUR Antalya İl Müdürlüğü'nün ve Antalya'daki özel istihdam bürolarının faaliyetleri incelenmeye çalışılmıştır. Son aşamada ise Antalya ilinde bulunan Özel İstihdam Büroları ve İŞKUR'un karşılaştırmalı değerlendirmesi ve SWOT Analizi yapılmıştır.

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

Bu çalışmada Özel İstihdam Büroları güncel bilgi paylaşımında bulunmadıkları için tablolarda geçmiş yıllar değerlendirilmeye alınmıştır.

#### 5.2. Çalışmanın Amacı

Son yıllarda önemi hızla artan istihdam hizmetlerinin Antalya ilindeki faaliyetlerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca Antalya'daki bu faaliyetlerin Türkiye'deki çalışmalara kıyasla ne durumda olduğunu görebilmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

İŞKUR ve ÖİB'lerin istihdama nasıl katkı sağladığının tespit edilmesi adına hazırlanan bu çalışmanın amacı Antalya ilindeki Özel İstihdam Bürolarının mevcut veriler eşliğinde incelenerek, büroların istihdam hizmeti sunmadaki yeterliliklerini incelemeye çalışmaktır. Çalışmada ayrıca Antalya'da faaliyette bulunan Özel İstihdam Büroları ile Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü'nün, işe yerleştirme faaliyetleri bakımından işgücü



piyasasındaki etkinliğini araştırmak amaçlanmıştır. İŞKUR ve Özel İstihdam Bürolarının yaptıkları işe yerleştirmelerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumlarına göre dağılımları hakkında 2004-2017 yıllarına ait verilerin toplanması ve bu veriler ışığında özel istihdam büroları ve kamu istihdam bürosunun çalışmalarının karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi hedeflenmiştir.

## 6.1. BULGULAR

### 6.1.1. Antalya İlinde Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumundan elde edilen verilere göre Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri piyasadaki arz ve talebe göre hareketlilik göstermektedir. Bu nedenle bu bürolara yapılan başvurular o ildeki büroların etkinliğinin ve işlerliğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. İŞKUR'dan elde edilen 2017 verilerine göre Akdeniz Bölgesinde, Antalya ilinde 32, Adana ilinde 5, Mersin ilinde 1 özel istihdam bürosu mevcuttur (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yıllığı), Erişim Tarihi: 01.08.2019).

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

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

İşgücü piyasasında meslek gruplarına göre dağılım arz ve talebi belirleyen yapısal bir özelliktir. Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarına yapılan başvurular ve dağılımlar büyük önem taşımaktadır. Tablo 2'de Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarına yapılan başvuruların meslek gruplarına göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 2. 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

MESLEKLER	TOPLAM
Ağır Yük Kamyonu Ve Otobüs Sürücülere	121
Aşçılar	11
Bahçıvanlar Ve Bitkisel Ürün Yetiştiricileri	2
Bina Sorumluları İle Temizlik Ve Bakım İşleri Sorumluları	434
Çocuk Bakım Hizmeti Veren Elemanlar Ve Öğretmen Yardımcıları	35
Demirciler, Alet Yapımcıları Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	1
Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	5
Diğer Hizmet Müdürleri	1
Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2
Diğer Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	13
Diğer Satış Elemanları	2
Elektrikli Ekipman Kurulumcuları Ve Tamircileri	5
Ev, Otel Ve Bürolarda Çalışan Temizlikçiler Ve Yardımcılar	84
Finans İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	2
Fizik Ve Mühendislik Bilimleri Teknisyenleri	7
Garsonlar Ve Barmanlar	350
Genel Büro Elemanları	3
Hukuk, Sosyal Ve Din İle İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	3
İdari Ve Uzman Sekreterler	1
İş Hizmetleri Ve İdaresi İle İlgili Müdürler	3
İşlem Kontrol Teknikerleri	1
Klavye Kullanan Operatörler	1
Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	1
Kuaförler, Güzellik Uzmanları Ve İlgili Çalışanlar	2
Maden, İmalat Ve İnşaat Süpervizörleri	1
Mağaza, Dükkan Vb. Satış Elemanları	3
Malzeme Kayıtları Ve Taşımacılık İle İlgili Büro Elemanları	3
Mühendislik İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları (Elektroteknoloji Mühendisleri Hariç)	7
Müşteri Danışma Elemanları	27
Sağlık Hizmetlerinde Kişisel Bakım Hizmeti Veren Elemanlar	215
Sağlık İle İlgili Diğer Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	131
Satış, Pazarlama Ve Halkla İlişkiler İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Satış, Pazarlama Ve İş Geliştirme İle İlgili Müdürler	4



Satış Ve Satın Alma Temsilcileri Ve Aracıları (Brokerler)	3
Sayısal İşlemler Yapan Büro Elemanları	3
Sosyal Ve Din İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Tekstil, Kürk Ve Deri Ürünleri Makine Operatörleri	1
Tıp Doktorları	1
Ulaştırma Ve Depolama Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	1
Yaratıcı Sanatçılar Ve Sahne Sanatçıları	49
Yaşam Bilimleri İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	1
Yaşam Bilimleri Teknisyenleri Ve İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1
Yazılım Ve Uygulama Geliştiricileri Ve Analistleri	2
Yiyecek Hazırlama Yardımcıları	30
Yönetim İle İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	3
GENEL TOPLAM	1278

Kaynak: (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yılı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Tablo 2’de görüldüğü gibi Antalya ilindeki Özel İstihdam Büroları meslek dallarına göre işe yerleştirme açısından çok geniş bir yelpazeye sahiptir. En çok istihdam sağlayan meslek grubu, bina sorumluları ile temizlik ve bakım işleri sorumlularıdır (434 kişi). Bu meslek grubunu, garsonlar, barmenler ve sağlık hizmetlerinde kişisel bakım hizmeti veren elemanlar takip etmektedir (350 kişi). Mevcut veriler istihdam edilen kişilerin beyaz yakalı olmadığını göstermektedir. İstihdamın çoğunu mavi yakalı meslek grupları oluşturmaktadır (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yılı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

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

İşe yerleştirmede eğitim düzeyi önemli olmakla birlikte, bu önem düzeyi istihdam edilen meslek grubuna göre farklılık göstermektedir. Tablo 3’te Antalya’da özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri görülmektedir.

Tablo 3. 2017 Yılında Antalya İlinde Özel İstihdam Büroları Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları

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

Kaynak:(www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yılı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Antalya ilinde işe yerleştirilenlerin ortaöğretim, lisans, ilköğretim sıralamasında yerleştiğini tablo 3’de görülmektedir. Mevcut duruma göre işe yerleştirilenlerin eğitim seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında lise ve altı eğitim düzeyine sahip birçok çalışan mevcuttur. Antalya’daki bu eğitim düzeyinin düşük olması piyasadaki talebin karşılanmasını zorlaştırmaktadır. Bu da yapısal işsizliğin önünü açmaktadır. Antalya ilindeki eğitim düzeyinin düşük olmasına rağmen piyasadaki talebin yüksek olmasının sebebi ildeki ekonominin canlı olması ve turizm sektöründeki gelişmişlikle açıklanmaktadır (www.iskur.gov.tr, 2017 istatistik yılı, Erişim Tarihi: 01.08.2019).

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

Antalya’da Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilenlerin cinsiyet dağılımlarında açık bir farklılık görülmemektedir. Bu rakamlar kadınlarda 640 iken erkeklerde 638’dir. Antalya ilinde Özel İstihdam Büroları tarafından işe yerleştirilenlerde ilk sırayı kadınlar almaktadır. Antalya ilinde kadın işgücünün birinci sırada yer alması kadın istihdamına karşı çekimserliğin değişmeye başladığının bir göstergesidir. Avrupa birliğine katılım ve istihdam stratejisine uyum süreci bakımından Antalya ilindeki kadın istihdamının fazla olması olumlu bir gelişme olarak yorumlanabilir (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yılı), Erişim Tarihi: 01.08.2019).

### 6.2. Antalya İlinde Türkiye İş Kurumunun Faaliyetleri

İstihdamın sağlanması ve işsizliğin azaltılması istihdam politikalarına bağlı bir kavramdır. Bu kurumun amacı piyasadaki sorunlara çözüm bulmak, uzun vadede istihdamı artırmak ve işsizliğin önüne



geçmektedir. Kurum aynı zamanda iş arayanlar ile işçi arayanlara yönelik aktif ve pasif politikalarla hizmet sunmaktadır.

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

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

**Tablo 4.**2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Sektörel Dağılımları

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

**Kaynak**(www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yıllığı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

Tablo 4.'ün verilerine bakıldığında Türkiye İş Kurumu tarafından en fazla işe yerleştirilen meslek grubu Turizm ve Otelcilik alanındadır. Antalya coğrafi konumu sebebi ile turistlerin ilgi odağı haline gelmiş bulunmaktadır. Bu bölgede otelcilik sektörü iş arayanlara iş imkanı sunmaktadır. Bu sıralamayı daha sonra Garsonluk meslek grubu izlemektedir (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yıllığı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

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

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

**Tablo 5.**2017 Yılında Türkiye İş Kurumu Tarafından İşe Yerleştirilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

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

**Kaynak**:www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yıllığı), Erişim Tarihi: 01.08.2019

Tablo 5'te Antalya'da İŞKUR tarafında işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyleri görülmektedir. 2017 yılında, Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne işe yerleştirilenlerin %58'i (17994 kişi) ilköğretim mezunudur. Bu verilere göre, 2017 yılında Antalya'da İŞKUR tarafından istihdam edilen kişilerin eğitim düzeylerinin genelde düşük olduğunu söylemek mümkündür (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yıllığı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

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

İşgücü piyasasında işe alma ve işte yükselme süreçlerinde kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğinin ortaya çıktığının bir göstergesidir. Son yıllarda yapılan uygulamalarla bunların önüne geçilmeye çalışılmaktadır. 2017 yılında Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 31235 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilen 31235 kişinin 19938 tanesi erkek, 11297 tanesi ise kadındır. Mevcut



rakamlara bakıldığında işe yerleştirilen kadın ve erkekler arasında çok büyük bir fark bulunmadığı görülmektedir. Günümüzde kadınların da erkekler ile birlikte istihdamda yer aldığı görülmektedir (www.iskur.gov.tr (2017 istatistik yılı), Erişim Tarihi: 01.08.2019)

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

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

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

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

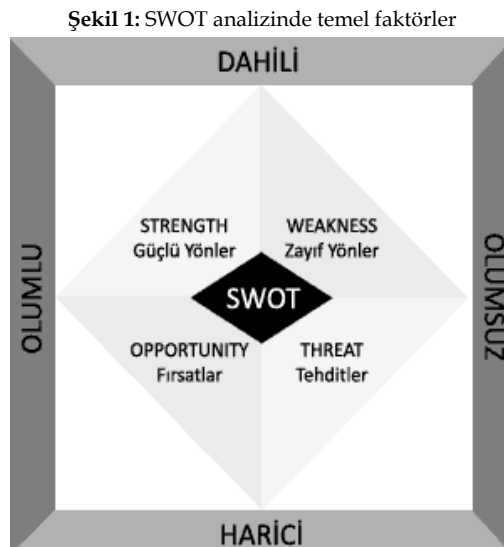
## 7. SWOT ANALİZİ KAVRAMI

SWOT analizi işletmelerin içinde buldukları mevcut durumun iç ve dış etkenler ile analiz edilmesi ile ilgili bir yöntemdir. Buradaki dış etkenler fırsatlar ve tehditler, iç etkenler ise güçlü ve zayıf yönlerdir. SWOT kavramı; strengths (güçlü yanlar), weaknesses (zayıf yanlar), opportunities (fırsatlar) ve threats (tehditler) kelimelerinin baş harflerinden oluşmuştur. Bu analiz tekniği belirli bir bölgenin veya birimin büyümesi ile ilgili konulara odaklanmaktadır. Bu sebeple bu analiz tekniği başarıyı elde etme konusunda bir araç olarak görülmektedir. Bu analiz ileride olan faaliyetlerin güçlü yanlarını, fırsatlarla birleştirerek, tehditlerden uzak durarak zayıflıkların üstesinden gelmeye yardımcı olmaktadır. SWOT analizi sorunları belirlemek ve çözmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Bu analizin iki faydası vardır. Birincisi mevcut durumu tespit etmek diğer faydası ise gelecekte gerçekleşme ihtimallerini tahmin edip ona göre tedbir almaktır (İldırım, 2017, 49).

SWOT kavramının açılımı ise aşağıdaki gibidir;

- S: STRENGTH (GÜÇLÜ YANLAR): İncelenen konunun güçlü yanlarının belirlenmesidir.
- W: WEAKNESSES (ZAYIF YÖNLER): İncelenen konunun güçsüz ve zayıf yönlerinin belirlenmesidir.
- O: OPPORTUNITIES (FIRSATLAR): İncelenen konunun sahip olduğu fırsatları belirlemektir.
- T: THREATS (TEHDİTLER): İncelenen konunun maruz kaldığı tehditleri belirlemektir.

SWOT analizindeki temel faktörler şekilde gösterildiği gibidir.



Kaynak:(İldırım, 2017, 50)



## 7.1.ANTALYA İLİNDEKİ ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ SWOT ANALİZİ

### 7.1.1.Güçlü Yanları

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

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

• Özel istihdam büroları iş olanaklarının yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamaktadır.

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

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

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

• Özel İstihdam Bürolarının coğrafi konumun etkisi ile işgücünü turizme yönlendirmesi.

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

• Özel İstihdam Büroları için Antalya'nın önemli coğrafi konuma sahip olması.

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

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

• Her faaliyet için ayrı Özel İstihdam Büro çeşidinin olması.

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

### 7.1.2. Zayıf Yanları

• İşveren konumunda Özel İstihdam Bürolarının yer alması

Çalışanlar işe yerleştirilmek istemeleri amacıyla Özel İstihdam Bürosuna kayıt yaptırmaktadır. Özel İstihdam Bürosu bu iş ilişkisinde aracı konumdadır. Geçici işveren iş devam ettiği sürece sorumludur fakat bürolar kayıt süresi boyunca sorumludur. Özel İstihdam Bürosu iş arayan adayların asıl işvereni konumundadır.

• Çalışanların işsizlik sigortasından yararlanamaması.

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

• Çalışanların kıdem tazminatı haklarının olmaması.

Çalışanlar kıdem tazminatı hakkında yararlanabilmeleri için aynı işyerinde bir yıl fiilen çalışmış olması gerekmektedir. Kıdem tazminatı çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret üzerinden hesaplanır. Özel İstihdam Bürosu aracılığı ile yerleşen işçilerin böyle bir yasal hakkı bulunmamaktadır. İstihdam eden işyeri işçiyi bir yıl ve üzeri sürede çalıştırdığında ona kıdem tazminatını vermekle sorumludur.



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

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

- İletişim ve koordinasyon eksikliği.

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

- Çalışanların yıllık izin haklarının olmaması

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

### 7.1.3. Fırsatlar

- Antalya ilinde Özel İstihdam Bürolarının büyük bir eksikliği doldurması.

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

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

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

- İşsizlikle istihdam arasında köprü görevi görmektedir.

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

### 7.1.4. Tehditler

- Çalışanların sendika haklarından yoksun kalması.
- Çalışanların toplu pazarlık haklarının olmaması.
- Çalışanların grev yapma haklarının olmaması.

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

- Antalya ilinde mevsimlik işler için gelen çalışanların kayıtlarının tutulmasının zor olması.

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

- Büroların kar güdüsüyle hareket etmeleri.

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

- Antalya ilinde yerel yönetimlerin Özel İstihdam Bürolarına ilgisizliği.



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

## 7.2. ANTALYA İLİNDEKİ İŞ BULMA KURUMUNUN SWOT ANALİZİ

### 7.2.1. Güçlü Yanları

- İşgücü piyasasında sundukları hizmetin ücretsiz oluşu

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

- Özel İstihdam Bürolarının denetim yetkisini elinde barındırması

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

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

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

- İstihdam sağlamak amacıyla meslek edindirme kursları açması.

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

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

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

- İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermesi.

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

- Yöneticilerine performans artırıcı eğitimler vermesi.

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

- Özel İstihdam Bürolarının sunduğu hizmetlere katkıda bulunması.

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

### 7.2.2. Zayıf Yanları

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

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

- İşe yerleştirmede en fazla ilköğretim düzeyine hitap etmesi.

2017 yılında Antalya İş Kurumu eğitim düzeyine göre işe yerleştirme istatistiklerine bakıldığında en fazla ilköğretim mezunlarını istihdam ettiği görülmektedir. Bu da eğitim seviyesi düşük kesimin piyasada



istihdam edildiğini göstermektedir. Bunun önüne geçilmesi adına Antalya İş Kurumunun eğitim seviyesi yüksek kesime hitap edecek uygulamalar ve faaliyetler düzenlemesi ile onları piyasaya çekmesi gerekmektedir.

- İşe yerleştirilen erkeklerin sayısının kadınların sayısından çok fazla olması.

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

- Kurumdaki bütçe yetersizlikleri.

İŞKUR çalışanların işten ayrılmaları ve benzeri durumlarda onlara hem istihdam hem de belirli yardımlar yaparak onların mağduriyetini gidermektedir. Çeşitli eğitim, seminer, fuar gibi organizasyonlar için belirli bir bütçe ayırmakta ancak bu da yeterli olmamaktadır. Çalışmak isteyenlere istihdam sağlamak ve çalışanları da korumak adına İŞKUR'un daha fazla maddi desteğe ihtiyacı vardır.

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

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

### 7.2.3. Fırsatlar

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

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

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

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

- Aracı kuruluşlar olmadığı için işverenlerin istediği işçiyi temin edebilmesi.

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

- Engelli, eski hükümlü, terör mağduru gibi grupların istihdamını sağlama ve takip etmesi.

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

### 7.2.4. Tehditler

- Devlet yardım ve desteklerinin yetersiz olması.

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

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

Kamu yönetim yapılarında mevcut olan geleneksel kamu yönetim anlayışı, çalışanların kamu kurumlarından olan beklentilerine karşılık verememesi, hantal devlet yapısı, katı devlet bürokrasisi, sürekli olarak yaşanan değişim ve gelişim içerisinde olan piyasaya ayak uyduramama gibi sebeplerle özellikle son



yıllarda ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler yeni bir işe yerleştirme kurumu ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Bu nedenle Türkiye İş Kurumu'nun insan faktörünü ele alan, hızlı, verimli, kural ve usullerde daha esnek bir yapıya sahip olması gerekmektedir.

- Küreselleşme ile gelen yeni istihdam biçimlerine uyum sağlayamaması.

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

## 8. TARTIŞMA

Pul, 2006 yılında yaptığı araştırma ile Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde Özel İstihdam Bürolarının yapısını araştırmıştır. Pul'un araştırmalarına göre Özel İstihdam Bürolarının Avrupa'daki gelişimi ilk olarak rahiplerden başlamış, ardından dini kuruluşlar, cemiyetler, belediyeler ve son olarak kamu kurumları ile devam etmiştir. Türkiye'de ise tam tersi bir durum mevcuttur. Öncelikle genel müdürlük düzeyinde başlamış, ardından büyük illerde ve ilçelerde kurulmuşlardır. Pul'un yaptığı araştırmaya göre Özel İstihdam Büroları Avrupa'da nitelikli kesime yönelirken Türkiye'de ise daha çok vasıfsız işçiler üzerine yoğunlaşmıştır. Bu bürolar Avrupa'da sosyal çevreler tarafından denetlenirken Türkiye'de ise İŞKUR tarafından denetlenmektedir. Pul bu büroların etkin bir şekilde faaliyet sunabilmeleri için İŞKUR ile el ele çalışmalar yapması gerektiği kanısına varmıştır (Pul, 2006, 2).

Kuzgun, 2008 yılında yaptığı çalışma ile Özel İstihdam Bürolarının Manisa'daki faaliyetlerini incelemiştir. Kuzgun bu çalışma sonucunda ÖİB'lerin dağılımları ve faaliyetlerinin illerin sosyal ve ekonomik gelişmişliklerine göre değişiklik gösterdiğini belirtmiştir. Manisa'daki özel sektördeki şirketlerin sayılarında ki artış ÖİB'lerin sayılarının artmasında da etkili olmuştur. Manisa ilinde işe yerleştirilen kadınların oranının erkeklere göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Buda işgücüne katılım konusunda değerlerin yavaş yavaş değişmeye başladığının göstergesi olduğunu dile getirmiştir (Kuzgun, 2008, 101).

Kutlu, 2010 yılında yaptığı çalışma ile Özel İstihdam Bürolarını ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde ele almıştır. Kutlu'ya göre bu bürolar işveren açısından maliyetleri azaltmak için bir adım iken, işçi açısından ise işgücü piyasasına ilk defa adım atacak birinin deneyim kazanması için bir köprü olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmaya göre esnekleşme uygulamaları işsizliği azaltmak yerine aksine artırmaktadır. İşçiler yaygınlaşan bu çalışma sonucunda hangi işverenle hangi işte ne kadar süre ve zamanda ne oranda çalışacaklarını bilmemektedirler. Bu da güvencesizliği artıran bir etkidir. Bundan dolayı işsizliğe çözüm sunması mümkün olmamaktadır (Kutlu, 2010, 41).

Demirci'nin 2011'de yaptığı çalışma ile Türkiye istihdam aracılık hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının rolünü incelemiştir. Demirci bu büroların kurulduğu yıldan itibaren özel sektörde çok az işe yerleştirme yaptıklarını söylemiştir. Demirci, Türkiye'deki Özel İstihdam Bürolarının etkin bir şekilde faaliyette bulunmalarının sebebini piyasada yeni olmalarına ve piyasadaki aktörlerin bu büroları daha yeni tanımaya başlıyor olmasına bağlamıştır. Demirci, Özel İstihdam Bürolarının İŞKUR ile rekabet içerisinde olmadan hem yüksek vasıflı hem de düşük vasıflı işgücüne hitap etmesi gerektiği kanısına varmıştır (Demirci, 2011, 1)

Çetinkaya, 2012 yılında yaptığı çalışmada işçi, işveren, hükümet temsilcilerinin Özel İstihdam Büroları ile ilgili görüşmelerine yer vermiştir. İşçi temsilcileri Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerini eleştirirken işveren ve hükümet temsilcileri Özel İstihdam Bürolarının gerekliliğini savunmuştur. İşçi temsilcileri bu büroların kendi haklarını sömürdüğünü düşünmektedir. İŞKUR yöneticilerinin ise bu bürolara amaçları dışında hareket ettikleri için kaliteli hizmet sunmadıklarını belirtmiş ve doğu ile batı arasında hizmet farkı olduğunu dile getirmiştir. İşveren temsilcisi ise büroların güçlü bir finans kaynaklarının olmadığını, piyasaya birkaç firmanın hakim olduğunu belirtmiştir (Çetinkaya, 2012, 147).

Usta 2012 yılında yaptığı bir araştırmada Yalova'da internet üzerinden hizmet veren Özel İstihdam Bürolarını araştırmıştır. Usta, internet kullanımının gelişmiş ülkelerde %70, %80'lerde olduğu, ülkemizde ise nüfusumuzun yarısının internet kullandığını söylemiştir. İnternet teknolojisinin iş hayatımıza yansımalarının gelecekte Özel İstihdam Bürolarının internet üzerinden daha etkin faaliyet gösterebileceğini belirtmiştir. Usta, yaptığı araştırma ile birlikte Yalova ilinde bulunan işsizlerin internet üzerinden hizmet veren Özel İstihdam Bürolarından haberdar olup olmadıklarını ölçmeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda iş aramak için interneti kullananların yarısından fazlasının Özel İstihdam Bürosu kavramından bile haberdar



olmadıklarını tespit etmiştir. Aynı zamanda yaptığı çalışmada sorduğu iki soru ile birlikte Özel İstihdam Bürolarına güvenin tam anlamıyla sağlanamadığını belirtmiştir (Usta, 2012, 106).

Aktaş'ın 2018 yılında yaptığı çalışmaya göre Özel İstihdam Bürolarının tam anlamıyla gerçek bir istihdam hizmeti sunmadığı öne sürülmüştür. Bürolar, İŞKUR'dan aldıkları Özel İstihdam Bürosu belgesini sadece ilan verebilmek ve yakın çevrelerinin istihdamını gerçekleştirebilmek için kullandıklarını belirtmiştir. Özel İstihdam Büroları çalıştıkları firmalardan varsa elde edeceği teşvikleri İŞKUR üzerinden kayıt yaptırarak teşvikten faydalandıklarını dile getirmiştir. Özel istihdam bürolarının teşvik konusunda problemlili olduğunu dile getirmiştir. Aynı zamanda İŞKUR ve Özel İstihdam Bürolarının birlikte faaliyet göstermeleri konusunda daha fazla gayret göstermesi gerektiği kanısına varmıştır (Aktaş, 2018, 1).

## 8. SONUÇ

İşsizlik, günümüzde genel olarak bir sorun ve mutsuzluk kaynağıdır. Özellikle Türkiye'de genç nüfus hızla arttığı için bu sorun daha fazla dikkat çekmekte ve ülke ekonomisini daha fazla etkilemektedir. Kamu kurumlarının istihdam hizmetlerini sağlamada yetersiz kalması Özel İstihdam Bürolarına olan önemi artırmıştır. 2004 yılından itibaren ülkemizde yerini alan Özel İstihdam Büroları yasal düzenlemenin yapılmasından sonra toplumda ciddi beklentilerin doğmasına neden olmuştur. Çalışmada da belirtildiği gibi, Özel İstihdam Bürolarının faaliyette bulunabilmesi için İŞKUR'dan izin almaları gerekmektedir. Çoğu Avrupa ülkesinde böyle bir uygulama söz konusu değildir. Bu uygulama yerine bu büroların iyi bir istihdam hizmeti sunabilmesi için izinsiz kurulabilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda teşviklerin İŞKUR tarafından sağlanıyor olması Özel İstihdam Bürolarına olan talebi azaltmaktadır.

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

Sonuç olarak Özel İstihdam Bürolarının Türkiye'deki yapısının gözler önüne serilmeye çalışıldığı bu çalışmada, Özel İstihdam Büroları ile kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasında birlikte yer almaları ve ortak hareket etmeleri gerektiği kanısı oluşmuştur.

## KAYNAKÇA

- Aktaş, Fatih (2018). *Türkiye İş Kurumu ve Özel İstihdam Bürolarının İşeYerleştirme Faaliyetleri: Sakarya Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Cam, Erdem (2005). *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çetinkaya, Emine (2012). Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye'de Özel İstihdam Büroları. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3, s.145-160
- Civan, Orhan Ersun (2017). Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 66(2), s. 311-397
- Coşkun, Bayram (2003). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: 1990'lı Yıllardaki Gelişmeler ve İŞKUR Örneğinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Demirci, Sertaç (2011). *Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, Sait (2005). 21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması. *Sosyoloji Konferansları*, Cilt:0, Sayı:31, s. 93-98
- Erkan, Buğrahan (2008). *Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Fırat, Yöney Zerrin (2001). İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı ve Özel İstihdam Büroları. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3 Sayı:1, No:100.
- İldırımı, Günay (2017). *Yat Turizmi Paydaşları İle İzmir Yat Turizmine Yönelik Bir SWOT Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- İren, Ertan (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 60, Sayı:2, s. 281-307
- Koçer, Sevim; Öksüz, Gülden (2015). Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü: Adecco Türkiye ve Kariyer.Net İncelemesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 11, Sayı:24, s. 181-203
- Kutlu, Deniz (2010). Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt:10, s. 41-46
- Kuzgun Kayhan, İnci (2008). Doğu Anadolu Bölgesi ve Özel İstihdam Büroları. *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı:2, s. 101-113
- Kuzgun Kayhan, İnci (2012). Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 2 Sayı:2, s. 35-48
- Özgül, Hasan; Demir, Rıza (2015). Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 16 Sayı: 2, s. 127-153.
- Pul, Emine (2006). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde Özel İstihdam Bürolarının Yapısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Selek, Cihan (2005). *Türkiye'de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şen, Murat (2014). Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları. *Hukuk Biliminin Güncel Sorunları 3. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı*, 2, s. 13-21
- Usta, Didem (2012). *İnternet Üzerinden Hizmet Veren Özel İstihdam Bürolarının Farkındalığının Anlaşılması: Yalova Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- www.iskur.gov.tr, 2017 istatistik yıllığı, Erişim Tarihi: 01.08.2019
- www.basbakanlik.gov.tr, *Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği*, 11 Ekim 2016 tarih ve 29854 sayılı T.C. Resmi Gazete, Erişim Tarihi: 01.08.2019.