

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SENDİKAL PERSPEKTİFTEN
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ve TÜRKİYE**

Yüksek Lisans Tezi

Erdem CAM

Ankara-2005

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SENDİKAL PERSPEKTİFTEN
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ve TÜRKİYE**

Yüksek Lisans Tezi

Erdem CAM

**Tez Danışmanı
Doç.Dr.Recep VARÇIN**

Ankara-2005

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

SENDİKAL PERSPEKTİFTEN
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI ve TÜRKİYE

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı : Doç.Dr.Recep VARÇIN

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof.Dr.Gülay TOKSÖZ.....

.....

Doç.Dr.Recep VARÇIN.....

.....

Yrd.Doç.Dr.Metin PİŞKİN.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi 16/06/2005

AÇIKLAMA ve TEŞEKKÜR

Bu çalışmaya 2002 senesinin Ekim ayının ilk günlerinde Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında, çalışma ekonomisine ilişkin güncel gelişmeleri takip etmek amacı ile seçtiğim bir ders olan “*Çalışma Yaşamında Güncel Konular*” dersi esnasında karar verdim. İlk önce ders çerçevesinde kapsamı dar bir araştırma yaptım ve bu araştırmanın ana teması ortaya çıktı. Devam eden süreçte derse olan ilgim ve dersin yürütücüsü olan Doç.Dr.Recep VARÇIN’la beraber çalışma isteğim bu tezin bu hâle gelmesindeki en önemli etken oldu. İlk önce konu ile ilgili enformatik bir çalışma yapmayı tasarlıyordum ancak tasarladığım çalışmaya benzer çalışmaların birkaç araştırmacı tarafından yapılmış olması ve hocamın da orijinal bir çalışma yapmam konusunda beni teşvik etmesi, şimdiye kadar üzerinde ayrıntılı bir çalışma yapılmamış olan; işçi ve memur sendikalarının ÖİB ile ilgili görüşlerini, araştırmama konu edinmeme sebep oldu. Bu bağlamda şimdiye kadar Türkiye’de istihdam aracılık faaliyetleri ile yapılmış değerli çalışmalarda işgücü taraflarının konu ile ilgili görüşlerine yer verilmekle birlikte çalışmaların ana temasını oluşturmamış olması bu çalışmanın aktif istihdam politikaları ve istihdam hizmetleri ile ilgilenen kişiler için bir boşluğu dolduracağına inanıyorum.

Çalışmam esnasında vakitli vakitsiz kapısını çaldığım Sayın Hocam Doç.Dr.Recep VARÇIN’a, bana karşı göstermiş olduğu anlayış, yardım ve

katkılarından dolayı ne kadar teşekkür etsem azdır. Kendisi bilime ve araştırmaya olan merakımı ve heyecanımı her zaman teşvik etmiş ve bu çalışmanın ortaya çıkmasındaki en belirleyici kişi olmuştur. Yine beni akademik ortama yönlendiren, bilimsel merakımı her zaman destekleyen ve bir ömür boyunca da destekleyeceğini söyleyen ve yüksek lisans süresince her an yanımda olan babam Mehmet CAM'a, anneme ve kız kardeşime teşekkür borçluyum. Öte yandan her zaman için yazı yazmamı ve bilimsel incelemeler yapmamı teşvik eden, amcam Mustafa Ziya CAM'a da teşekkür ederim. Yaşamıma yıllar önce giren nişanlım Nevra ise akademide yaşadığım bazı sıkıntıları atlatmamda çok yardımcı oldu. Ona da sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

**2005 Gaziosmanpaşa
Erdem CAM**

İÇİNDEKİLER

AÇIKLAMA VE TEŞEKKÜR.....	
İÇİNDEKİLER.....	
KISALTMALAR.....	
ÇİZELGELER VE ŞEKİLLER.....	
GİRİŞ.....	

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM ARACILIK HİZMETLERİNDE SİSTEMLER VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİ.....

1.1.DEVLETÇİ YAKLAŞIM.....	
1.2.KARMA YAKLAŞIM.....	
1.3.ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TARİHİ.....	
1.4.TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNİN YAPISI.....	
1.4.1.Kamu İstihdam Hizmetleri.....	
1.4.2.Özel İstihdam Hizmetleri.....	
1.4.3.Eleştirel Görüşler Çerçevesinde Özel İstihdam Hizmetleri.....	
1.5.KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNDE YENİDEN YAPILANMA İHTİYACI.....	

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVESİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞU

2.1. UÇÖ SÖZLEŞMELERİ VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI.....	
2.1.1. 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi.....	
2.1.2. 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi.....	
2.1.3. 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi.....	
2.2.181 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİNE GÖRE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÇEŞİTLERİ.....	
2.3.TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞU.....	

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ SENDİKAL GÖRÜŞLER.....

3.1. TÜRKİYE'DE SENDİKAL BAKIŞ AÇISINDAN İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNİN SERBESTLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLER.....

3.1.1.Küreselleşme Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları.....

3.1.2.Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları.....

3.1.3.Özelleştirme Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları.....

3.1.4.Sendikasızlaştırma Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları.....

3.1.5.İŞKUR ve Özel İstihdam Büroları.....

3.1.6.Taşeron Şirketler ve Özel İstihdam Büroları.....

3.1.7.Özel İstihdam Büroları ve İşsizlik.....

3.1.8.Özel İstihdam Büroları ve Üstün Nitelik Gerektiren İşgücü Temini....

3.1.9.Özel istihdam Büroları ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....

3.2.GÖRÜŞLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....

3.3.SONUÇ.....

3.4.TARTIŞMA.....

KAYNAKLAR.....

ÖZET.....

ABSTRACT.....

EKLER

EK 1.GÖRÜŞME YAPILAN SENDİKAL KURULUŞLAR.....

EK 2.MÜLÂKAT SORU FORMU.....

EK 3.BYDK'NİN İŞ-KUR'UN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİNDEKİ ÖNERİLERİ.....

EK 4.TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERİN LİSTESİ.....

EK 5.TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI'NA İLİŞKİN BASIN HABERLERİ.....

KISALTMALAR

Akt.	:Aktaran
AKP	:Adalet ve Kalkınma Partisi
AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AĞAÇ İŞ	:Türkiye Ağaç Sanayii İşçileri Sendikası
AH-MA	:American Hotel and Motel Association
BAĞ-KUR	:Esnaş ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BİT	:Belediye İktisadi Teşebbüsleri
Bknz	:Bakınız
BYDK	:Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDY	:Devlet Demir Yolları
diğ.	:Diğerleri
DİSK	:Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
GENEL-İŞ	:Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GİB	:Geçici İstihdam Bürosu(Büroları)
HİA	:Hane Halkı İşgücü Anketi
ILO	:International Labour Organization
İİBK	:İş ve İşçi Bulma Kurumu
IMF	:International Money Fund
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
Kamu-Sen	:Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
KİH	:Kamu İstihdam Hizmetleri
KİT	:Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KPSS	:Kamu Personeli Seçme Sınavı
md.	:Madde
OECD	:Organization of Economic Cooperation and Development
ÖİB	:Özel İstihdam Bürosu(Büroları)
ÖİH	:Özel İstihdam Hizmetleri
OLEYİS	:Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
PEA	:Private Employment Agency
SAĞLIK-İŞ	:Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası
SSCB	:Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	:Türkiye Cumhuriyeti
TEİD	:Türk Endüstri İlişkileri Derneği
TEKSİF	:Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası
TEZ KOOP İŞ	:Türkiye Ticaret Kooperatif Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

TİSK :Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUBİTAK :Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜRK BÜRO SEN: Türkiye Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu
Kamu Çalışanları Sendikası
TÜPRAŞ :Türkiye Petrol Rafineleri Anonim Şirketi
TÜRK ULAŞIM SEN:Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri
Sendikası
UÇÖ :Uluslararası Çalışma Örgütü
UNI :Union Network International
vb. :Ve benzeri
YOL-İş :Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası

ÇİZELGELER VE ŞEKİLLER

ÇİZELGELER

Çizelge 1: Çeşitli Ülkelerde Geçici İstihdam Oranları

Çizelge 2: İŞKUR'un 1998-2002 Yılları Arası İşe Yerleştirme Hizmetleri

Çizelge 3: Türkiye'de Nüfus, İstihdam ve İşsizliğe İlişkin Veriler

ŞEKİLLER

Şekil 1: Kamu İstihdam Hizmetlerinin Çalışma İlkeleri

Şekil 2: 181 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Göre Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri

GİRİŞ

İçinde yaşadığımız çağda iktisadi olarak yaşanan ciddi sorunlardan biri işsizliktir. İşsizlik farklı türleri ve sonuçları ile çözümlenebilmesi güç ve bir o kadar da hükümetler tarafından önlemler almayı gerektiren bir olgudur. Nitekim günümüzde AB ülkeleri ve OECD ülkeleri yükselen işsizlik oranları karşısında çeşitli aktif ve pasif istihdam politikaları ile işsizlik oranlarını düşürmeye çalışmaktadır(Varçın,2004:6-8). Bu çalışmanın ana konusunu oluşturan, özel sektör eliyle yürütülen istihdam aracılık faaliyetleri de, işsizliği önlemede ve istihdam yaratmada kullanılan aktif istihdam politikalarından biridir. Fay(1996)'ın yapmış olduğu bir çalışmada da genç işsizlerin iş ararken bu tip bürolardan danışmanlık hizmeti olarak yararlanılabileceği anlatılmaktadır(Fay,1996). 181 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ) sözleşmesinde özel istihdam büroları(ÖİB);

“Bir sözleşme ile bir bedel karşılığında özel ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları”

şeklinde tanımlamaktadır. ÖİB'nin faaliyetleri arasında, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmak ve çalışmakta olanları geleceğin iş koşullarına hazırlamaya yönelik eğitim programlarının da bulunduğu belirtilmiştir (Fretwell;Goldberg,1993:37-38).

ÖİB'ları sadece istihdam aracılık faaliyeti yapmamakta bunun yanında işgücünün niteliğini değiştiren eğitim programları düzenlemekte ve işgücü piyasasının aktörlerine danışmanlık hizmeti de sunmaktadır. Bu büroların yapmış oldukları bir diğer faaliyet de işgücü piyasasına ilişkin veriler toplamaktır (Hendrickx,1999:157). Aktif istihdam politikaları içinde yer alan istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesiyle birlikte ülkelerin işsizlik oranlarında düşmeler meydana gelmiş (Caire, 1991:39-48), iş piyasasına yeni girecek olan kişiler için piyasaya uyum süreci, verilen eğitim programları ile daha da kolay bir hâl almıştır. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü' de, özel istihdam büroları ile ilgili son sözleşmesi olan 181 Sayılı Sözleşmeyi onaylamadan önce, uluslararası çalışma konferansındaki tartışmalar esnasında sosyal taraflar, işsizlikle mücadelede ÖİB'larından faydalanılabileceği hususunda görüş bildirmişlerdir(ILO,1997:24). Bunların yanında ÖİB'larının kâr motifi ile hareket ediyor olmalarından dolayı niteliksiz emek ile ilgilenmemeleri gibi bir sonuç da ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada; Türkiye'de 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname(KHK) ile gündeme gelen ve daha sonra Anayasa Mahkemesi'nin yetki kanununu iptal etmesi ile bir boşluğun doğduğu, son olarak da 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu(İŞKUR) Kanunu'nda yerini alan ÖİB'larına, işçi ve memur sendikalarının bakış açısı incelenecektir. **İşçi sendikalarının bu konu ile ilgili görüşlerini araştırmamıza konu edinmemizin sebebi; işverenler tarafından desteklenen özel istihdam bürolarına karşı işçi sendikalarının görüşlerinin net bir şekilde ortaya çıkarılmasıdır. Çünkü,**

İşveren kuruluşları¹ tarafından sürekli desteklenen ÖİB'lerinin işlevleri ve bu büroların çalışmaları neticesinde ortaya çıkacak sonuçların, işçi kesimi tarafından değerlendirilmesi ve yorumlanması ihtiyacı doğmuştur. Acaba işçi sendikaları istihdam aracılık faaliyetlerinin özel sektör eliyle yürütülebilmesini öngören yeni yasal düzenlemeler hakkında ne kadar bilgi sahibidirler ve bu konuya ne kadar ilgi duymaktadırlar. Bu düzenlemelerin sendikacılık ve/veya işçiler üzerinde bir etkisi olup olmayacağını sorgulamakta mıdır. Bu çalışma içinde bu ve buna benzer bir çok soruya yanıt aranacaktır. Bu bağlamda bu tezi Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetlerindeki dönüşümü izleyen bir dönemi kayıt altına almak şeklinde de değerlendirebiliriz. Diğer taraftan böyle bir çalışma uzun vadede Türkiye'de ki kamu istihdam kuruluşunun, günümüze kadar ne derece etkin çalışıp çalışmadığı konusunda da bilgi verecektir. Bu bağlamda özel istihdam büroları nasıl bir süreç sonunda ortaya çıkmıştır. Acaba bir gereksinim midir yoksa serbest piyasa şartlarında sadece kâr elde etmek için mi ortaya çıkmışlardır.

Konu ile ilgili çalışmalar ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerine ilişkin temel eserlerde belirtildiği üzere; işgücü piyasasının aktörleri üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan biri, çalışanlar, ikincisi çalıştıranlar (işverenler),

¹Örneğin: TİSK. İşveren örgütleri içinde TİSK tek başına bir kurum değildir. Türkiye'de işveren kesimini temsil eden ve organize olmuş bir kuruluştur ve şimdiye kadar özel istihdam bürolarına ilişkin olarak üç inceleme yayını yanında, aylık yayın organları olan İşveren Dergisi'nde de ÖİB'lerin faydalarına yönelik bir çok makale yayınlamıştır. Bunun yanında bir başka kurum olan TÜSİAD' da Ekim 2002'de yayınlamış olduğu "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü" konulu raporda bu kurumların faydalı taraflarını ortaya koymaya çalışmıştır.

üçüncüsü ise devlettir. Endüstri ilişkileri tarihi süresince, bu üç aktör arasındaki ilişki biçimleri çeşitlilik arz etmiş ve farklı dönemlerde farklı ilişkiler hâlinde süre gelmiştir. İşgücü² piyasasının işleyişinde işçi, işveren ve devlet tarafları arasında bir uyum sağlanmasının gerekliliği, aksi hâlde bir takım toplumsal sorunların ortaya çıkabileceği, geçmiş deneyimlerden ve yaşanan deneyimlerden anlaşılmaktadır.

İstihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi şeklinde ifade edebileceğimiz ÖİB'lerinin ortaya çıkışını ve buna bağlı olarak ortaya çıkacak ve/veya yaygınlaşacak olan esnek çalışma biçimleri ise endüstri ilişkilerinde devletin müdahalesinin sınırlı olmasını gerektiren bir görünüm arz etmektedir.

Tüm bu değişimlerin etkisinde çeşitli ülkelerde, yine bu ülkelere göre farklılık arz etmekle beraber, devlet ile işçi tarafı ve işveren tarafının oluşturduğu sosyal tarafların rollerinde de bir takım değişimler olduğu görülmektedir. Örneğin, A.B.D.'de ve İngiltere'de işverenlerin etkisiyle neo-liberal çerçevede sendikasızlaştırma ve toplu pazarlığın adem-i merkezileştirilmesine gidilmekte, bu ülkelerde, insan kaynakları uygulamaları ön plana çıkarılarak, sendikaların fonksiyonlarını üstlenmesine çalışılmaktadır (Tokol,2001:9). Bunların yanında örneğin, Filipinler'de, işçilerin talebi doğrultusunda ve hükümet tarafından desteklenen özel istihdam kurumları sayesinde birçok Filipinli, ülke

² İşçi tarafı ifadesi ile sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar anlaşılmalıdır. Ülkede kayıt dışı ekonominin varlığı dikkate alındığında 4857 Sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçilerin dışında bir de kayıt dışı olarak çalışanlar bulunmaktadır.

dışında iş bulma imkanı yakalamaktadır. Filipinler örneğinin ilginç tarafı, bazı sektörlerde çalışan işçilerin, özel istihdam şirketlerinin kurulması yönünde hükümete karşı baskıcı bir tutum içinde olmalarıdır (Wong,1998:1-3).

Bu bağlamda da Türkiye’de de bir değişimin yaşandığını ve devletin iş piyasasına müdahale araçlarını zamanla değiştirme eğilimi içinde olduğu görülmektedir. Nitekim, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile yapılmak istenen, istihdam aracılık hizmetinde devlet tekelinin kaldırılmasıdır. Yeni yapılan düzenlemede, kamu istihdam kurumu yanında ÖİB’larına da izin verileceği ve bu iki kurumsal yapının birbirini tamamlayıcı bir şekilde çalışacağı öngörülmektedir. **Ancak bu iki kurumsal yapılanmanın ne derece birbirini tamamlayarak çalışacağı, işgücünün bu yapı içerisinde nasıl bir konuma sahip olacağı tartışılmamaktadır.** Tartışılan konu sadece özel istihdam kuruluşlarının varlığının gerekliliği ve yasal düzenlemeler yapıldığı taktirde özel istihdam bürolarının işlevleri neticesinde, Türkiye’de, işsizlik oranlarının azalacağı yönündedir. Nitekim yapılan yasal düzenlemeler, acaba amacına hizmet edebilecek midir? Bu durum ayrı bir tartışma konusunu teşkil eder. Bu bağlamda, çalışmanın üçüncü bölümünde, incelenecek olan sorulardan biri de, işsizlik oranlarının bu kadar yüksek olduğu bir iktisadi ortamda, ÖİB, işsizliği düşürmede ne derece etkili olabilirler, sorusudur. Diğer taraftan kamunun hizmet alım sözleşmeleri ile işgücü maliyetlerini düşürecek bir şekilde istihdam olanakları yaratmasının altında yatan sebeplerde ortaya konulmamaktadır. Umulan

şey, bu bürolar aracılığı ile iş piyasasına bir canlılık getirileceği konusunda odaklanmaktadır.

Çalışmanın odak noktasını, endüstri ilişkilerindeki değişim sürecinin bir parçası olan işgücü piyasasındaki istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi içinde istihdam faaliyetlerinin kamu kurumları yanında özel sektör tarafından da yürütülmesi olgusuna, Türkiye’de işçi sendikaları tarafından nasıl bakıldığı ve konu ile ilgili olarak görüşlerinin ortaya konması kaygısı oluşturmaktadır. Görüşlerin belli başlıklar altında toplanması ve sınıflandırılması ile birlikte sendikaların konu ile ilgili birikimleri ve konuya ilişkin yapılan yasal düzenlemeler karşısındaki duruşları da ortaya çıkmış olacaktır.

türkiye’de işçi sendikalarının, iş mevzuatına bir bakış açısı vardır ve bakış açılarını dayandırdıkları temel gerekçeler nelerdir? bu çalışma dahilinde önemli olan; konuyla ilgili olarak bu sorunun yanıtlanmasıdır. öib’lerinin da yasal bir statüyü kazanmış olmaları neticesinde, türkiye’nin içinde bulunduğu iktisadi şartlarda bu bürolar işgücü piyasasına ne derece etki edecekler ve kendilerinden beklenileni ne derecede yerine getirebileceklerdir? işveren tarafı, özel istihdam bürolarının bir an önce yasal bir statüye kavuşturulmasını talep etmekte ne derece haklıdır? işte tüm bu sorulara, işçi sendikalarının uzmanları ve yöneticilerinin görüşleri ile literatürde yer alan görüşler çerçevesinde yanıt aranacaktır.

şimdiye kadar okuduğunuz bölümde özetle, çalışmanın hedefi ve ortaya konulmak istenen olguları anlatmaktadır. çalışmanın birinci bölümünde, istihdam aracılık hizmetlerinde sistemler, türkiye’de istihdam aracılık hizmetleri ve istihdam hizmetlerinde yeniden yapılanma ihtiyacına değinilecektir. çalışmanın ikinci bölümünde uçö(uluslararası çalışma örgütü) sözleşmeleri çerçevesinde öib’larına ilişkin sözleşmeler, 181 sayılı uçö sözleşmesi çerçevesinde öib’larının çeşitleri ve işlevlerine değinilecek ve türkiye iş kurumu’nun kuruluşu anlatılacaktır.

çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi açıklanacak ve bu bağlamda anlatılacak olan bulguların nasıl bir yöntem ile elde edildiği ve nasıl yorumlandığı açıklanacaktır. türkiye’de istihdam aracılık faaliyetlerinde, özel sektörün yer alabilmesini öngören düzenlemeler hakkında eleştirel görüşler ve görüşme yaptığımız bazı sendikacılar ve uzmanların görüşlerine yer verilecektir. tüm bunların yanında görüşülen kişilerin söylemleri çerçevesinde, türkiye’de özel istihdam hizmetleri ve devletin hizmet alım sözleşmeleri vasıtasıyla istihdam yaratmasının arkasında yatan sebepler tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM ARACILIK HİZMETLERİNDE SİSTEMLER VE TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİ

1.1. DEVLETÇİ YAKLAŞIM

İstihdam aracılık faaliyetlerinde devletçi yaklaşım ya da diğer adı ile tekelci(monopol) yaklaşım toplum ve birey faydasını eşit ölçüde koruyarak bu faaliyetin sadece devlet tarafından yapılması temeli üzerinde şekillenir. Bu sistemde istihdam aracılık faaliyeti merkezi otoritenin denetiminde bir kurum tarafından gerçekleştirilir. Burada amaç, işsizliğin önlenmesi, açık işler ile iş arayanlar arasında eşleştirme faaliyetinin devlet denetiminde kurulmuş bir kurum vasıtası ile yapılmasıdır (Türkmen,1998:73). Nitekim 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yasalaşmasına kadar olan düzenlemelerde Türkiye'deki istihdam aracılık faaliyetleri, tarım işleri ve yurtdışında kendi işi için işçi götüren işverenlerin haricinde, 'Devletçi Anlayış' esasında örgütlenmiştir.

Devletin istihdam aracılık faaliyetlerinde tek el olduğu bir yapılanma içinde istihdam aracılık faaliyeti özel kişiler aracılığı ile yürütülemez (Türkmen,1998:75). Devlet tekelinin olduğu bir ülkede devletin belirlemiş olduğu kurum dışında kimsenin istihdam aracılık faaliyeti yapmaması esas teşkil ederken, işverenler kendi seçimleri ile arzu ettikleri işgücünü istihdam etme serbestisine sahiptirler. Yani devletçi anlayış içerisinde, özel sektörde

faaliyet gösteren işletmeler, çalıştırmak istedikleri insanları iş ve işçi bulma kurumundan temin edeceklerdir diye katı bir kural mevcut değildir. Katı bir kuralın olmadığı bu sisteme ılımlı tekelci yaklaşım denirken, elindeki boş işleri devlete bildirmeden dolduramayan bir sistemin işlediği yerde de 'Mutlak Tekelci Yaklaşım' hakimdir. Bu sistemde de bir işverenin işçi temin edebilmesi için mutlaka kuruma başvurması ve kurum kayıtlarından ihtiyacına yönelik işgücünün temin edilmesi esastır (Türkmen, 1998).

Türkiye'deki 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 Sayılı yasaya kadar olan uygulama; 'ılımlı Tekel Modeli'dir, çünkü, eski düzenleme içerisinde özel kişi ya da kurumların herhangi bir nam adı altında kazanç gayesi ile ya da böyle bir gaye olmadan istihdam aracılık faaliyeti gerçekleştirecek teşekküller oluşturmaları yasak iken, tarım işlerinde ücretli aracılık yapılması mümkün idi ve bunun yanında işverenlerin ellerinde bulunan boş işleri doldurmak için kuruma başvurma gibi bir mecburiyetleri yoktu. Bunun yanında işverenler aradıkları niteliklerdeki işgücünü gazete ilanları vb. metotlar aracılığı ile temin edebiliyorlardı. Öte yandan yasak olmasına rağmen bir takım kurumlar aracılığı ile istihdam aracılık faaliyeti yapılmasına göz yumulmakta idi. Yeni düzenleme de ise çalışmanın çeşitli bölümlerinde değinildiği gibi ÖİB yasal bir statüye sahip olmuş ve ilkeleri İŞKUR tarafından belirlenmiş olan bir yönetmelik³ çerçevesinde işlevlerini sürdürmeleri mümkün hâle gelmiştir. Bu yasa ile Türkiye'deki sistem 'ılımlı Tekel Modeli'nden 'Karma Model'e

³ İŞKUR tarafından web sitelerinde yayınlanan Özel istihdam Büroları Yönetmeliği 19 Şubat 2004 Perşembe günü 25378 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

geçmiştir. Türkiye’de 4904 Sayılı İŞKUR Kanunu çıkıncaya kadar ki hukuki süreç aşağıda verilmiştir.

Türkiye’de iş aracılığına değinen ilk milli mevzuat 3008 sayılı İş Kanunu’ dur(md 63-71). Bu yasaya göre, işçilerin elverişli işe yerleştirilmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık hususlarının düzenlenmesi bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından yapılır(md 63/1). Bu faaliyetten ücret alınmayacaktır. Özel olarak bu tür işle uğraşan büroların açılması da yasaktır(md 65/A). Ancak söz konusu Kanunda bu yasağa önemli bir istisna getirilmiştir. Bu istisnaya göre, çeşitli iş ve sanat kollarındaki işverenlerin veya işçilerin oluşturacakları çeşitli kuruluşlar ya da sadece hayır işleriyle uğraşan derneklerce, iş ve işçi bulma işleriyle uğraşılması mümkün kılınmıştır. Ancak söz konusu faaliyetlerin yürütülebilmesi için İİBK’ nin iznini ve denetimi aranmaktadır. Aynı maddede bu yolda açılacak yapacakları işlere karşılık işçilerden herhangi bir ücret alınması da yasaklanmıştır(md 68/1). 3008 Sayılı Kanunda ve 1475 sayılı Kanunun 85. maddesinde 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı değişikliğe kadar yer alan bu hüküm, çalışma hayatına esneklik kazandırılması ve iş bulma konusunda kamu kurumları yanında konu ile ilgili özel kurumlara da yetki verilmesi açısından önem taşımaktadır. TİSK’E göre, 1475 sayılı İş Kanunu’nda söz konusu hükmün yer almayışı çalışma hayatının dinamizmine getirilen bir engeldir (TİSK,1996:22 vd.).

1475 sayılı önceki İş Kanunu'nda ki düzenleme incelendiğinde Kanununun 83. ve 84. maddelerine göre "işe aracılık etme, bir kamu görevi olarak devletçe ve ücretsiz olarak yapılır. Bu görev de 1946 tarihli ve 4837 sayılı Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu' na verilmiştir. 85. maddeye göre ise, işçilere iş ve işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla olsun ya da olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaklanmıştır. Ancak, bu kuralın bazı istisnaları mevcuttur. Tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına, İİBK izin verebilir. Yine kurumdan izin almak ve kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla, bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi mümkündür. Ancak, bu işlere karşılık, bu kimselerden herhangi isim altında olursa olsun menfaat sağlanması yasaktır. Kurumun gerektiğinde verilen izni geri alma yetkisi saklıdır. İş Kanunu' nun 105. maddesi ise 85. maddeye aykırı hareket edenlere uygulanacak cezaları düzenlemektedir" ifadeleri yer almaktadır.

4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna göre, Kurum iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili ödevlerini İş Kanunu' nun kapsamı dışında kalan iş ve işçi isteyenleri de kapsayacak şekilde yürütmektedir. 1973 tarihli İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumu' na Bildirmeleri Hakkında Tüzüğe göre, kamu kesimi işverenleri işçi ihtiyaçlarını Kurum aracılığıyla karşılamak zorundadır. Ancak, o yerde Kurum Örgütünün bulunmaması veya örgütü olup da işverenin kurumla haberleşme güçlükleri, işçilerin işyerine gönderilme ve gitme zorlukları gibi nedenlerle ihtiyacın karşılanmasında kurumun etkili olamaması ya da işverence verilen süre içinde ihtiyacın karşılanamaması hâllerinde işverenlerin kendi

ihtiyaçlarını doğrudan doğruya karşılayabilecekleri kabul edilmiştir. Özel sektör işverenlerinin ise işçi ihtiyaçlarını Kurum aracılığıyla olduğu kadar kendilerinin de doğrudan karşılayabilecekleri öngörülmüştür. Diğer bir deyişle, özel sektör açısından kendi ihtiyacı için doğrudan doğruya işçi temin etmesi ya da bu yolda çalışması, yahut bir kimsenin kendisine iş temini için bizzat faaliyet göstermesi yasaklanmış değildir. Burada yasak olan, bu yolda aracılık yapılması ve kazanç temin edilmesidir. Ancak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun Yasaklar başlıklı 85. maddesinin, kazanç amacıyla olmayan iş ve işçi bulma faaliyetlerini de kapsama almış olması çalışanları koruma amacına aykırı sonuçlar vermektedir (TİSK,2000: 91-92).

1.2. KARMA YAKLAŞIM

1990'lı yılların başından itibaren AB ülkeleri ve ABD'de iş piyasasının esnek bir yapıya dönüşmesine paralel olarak istihdam aracılık faaliyetlerinde de değişimler yaşanmış ve bir çok ülke 1990'lı yıllardan başlamak üzere istihdam aracılık faaliyetlerinde devlet tekeli kaldırarak, bu alanda özel girişimlerinde faaliyet gösterebilmesi yönünde girişimlerde bulunmuşlardır. Bu amaca yönelik olarak, "kamusal istihdam hizmetleri daha iyi duruma getirmeye yönelik çabalar sürerken temel fikir, işgücü piyasasındaki her iki tarafın gereksinimleri üzerinde daha fazla yoğunlaşarak, daha yüksek kalitede hizmet sunulması" (Walwei,1994:44; Akt. Baypınar, 2002:41)olmuştur.

Karma modelde kamusal iş bulma hizmetleri yanında özel bürolarda faaliyette bulunabilmektedir. Ancak bu faaliyetler ya lisans esasına dayalı olarak ya da kamu istihdam kurumunun denetiminde sürdürülmektedir (Ekin,2001:59). Bu anlamda, özel büroların çalışma esasları, müşterilerinden alacakları ücret ve diğer hususlar ülkenin iş ve istihdam kurumlarının işleyişini düzenleyen mevzuatında belirtilmektedir. Denetimin olduğu birlikte çalışma modeli olarak da isimlendirilen bu sistem, UÇÖ'nün önerdiği, rekabet ve tamamlayıcılık ilişkisi içerisinde iş piyasasının düzenlenmesi esasına dayanmaktadır. Günümüzde istihdam aracılık faaliyetlerine ilişkin yapılan çalışmalarda önerilen sistem bu sistemdir. Barbier, Hansen, Samorodov (2003)'un yapmış olduğu ve birçok ülkedeki kamu-özel istihdam kurumları arasındaki işbirliğini inceleyen çalışmada bu işbirliğinin nasıl olduğuna ve çeşitlerine ilişkin örnekler sunulmuştur. Kamu ve özel istihdam kurumlarının birlikte çalıştığı bu sistemin bir ileri adımı olan sistem ise 'Serbest Birliktelik Sistemi'dir. Bu sistemde de özel büroların çalışma usul ve esaslarını düzenleyici herhangi bir düzenlemenin olmadığı ve büroların herhangi bir hizmet kuruluşu gibi algılandığı bir hukuki yapı içerisinde faaliyetlerini sürdürmeleri mümkündür. Bir başka anlatımla bu şekilde oluşturulmuş bir sistem içinde, özel istihdam büroları diğer ticari işletmeler gibi faaliyet göstermektedirler (Walwei,1994:45-46; Akt.Sayın, 2002:47).

Türkiye'de de bu büroların işleyişine yönelik olarak yapılan hukuki düzenlemelerden sonra, 19-02-2004'de 25378 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği de, ÖİB' larına izin verilmesi,

büroların çalışma ve denetimi ile ilgili usul ve esasların belirlenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Kurumdan alınacak izin esasına dayalı bir şekilde çalışmak zorunda olan ÖİB' arının izin sistemine ilişkin düzenleme İŞKUR' un yayınlamış olduğu Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile düzenlenmiştir (İŞKUR,2004b).

1.3. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ TARİHİ

ÖİB' larının tarihi yakın bir geçmişe dayanmamaktadır. ÖİB, tarihsel süreç içinde çok eskilere dayanan bir geçmişe sahiptir; çalışma ilişkileri tarihine baktığımızda istihdam aracılık faaliyetlerinin Antik Sümer'e kadar gittiğini görürüz. Bu bağlamda ÖİB' ları, geçmişi çok eski zamanlara kadar giden sosyolojik bir değişimin sonunda günümüzdeki şekillerini almışlardır. Antik Sümer'de karşılaşılan iş aracılarının ilk örnekleri, işçi ve kölelerin kayıtlarını tutan ve yakın arazilerde geçici çalışmalar için gönderen tapınak rahiplerinden oluşmaktadır. Burada rahiplerin bu tip bir aracılık faaliyeti gerçekleştirmesinin arkasında yatan sebep, bir kazanç elde etmekten ziyade kamunun ihtiyacı olan yapıların inşa edilmesi faaliyetidir. Devletin ihtiyacı olan inşaların gerçekleşmesi amacıyla yönelik olarak kamu otoriteleri rahipler aracılığı ile gerekli işçi temini sorununu çözmüşlerdir.(Martinez,1976:9; Akt.Sayın,2002:17) Takip eden süreçte ortaçağda, ilk olarak emek seyyaliyeti Alman asillerinin sahip oldukları boş bataklık ve sulak arazilerinin kurutulmasını, otoritelerden istemeleri neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu istek karşısında yeni ve daha iyi yaşam koşullarında çalışmak ve yaşamak isteyen

aileler, geldikleri ülkenin anlatıldığı gibi olmadığını her şeyden önce kurutulması gereken bataklıklardan oluşan bir toprak üzerinde yaşayacaklarını görmüşlerdir(Martinez,1976:10; Akt.Sayın,2002:17). Bu büroların ilk örneklerinin bu şekilde oluşumunun arkasında yatan temel sebep ise yukarıda verilen örnekte de belirtildiği gibi, göçmen işçiler ve koloniciliktir. J.H.Chapman ve Eileen Power'ın yapmış olduğu bir çalışmaya göre 12.YY'ın ilk yarısında çeşitli Alman bölgelerine göçmen toplamak üzere aracılar gönderildiğine ilişkin kanıtlar tespit edilmiştir(Chapman-Power,1941:462,Akt.Sayın,2002:19), diğer taraftan Amerikan işçi tarihi içinde de Amerika'ya gelen göçmen işçiler için aracılık faaliyetlerinin yapıldığından bahsedilmektedir(Dulles,1961). Bu aracılardan bazıları ücret karşılığında çalışan eleman sağlayıcı ya da işgücü bulan kişiler olarak ortaya çıkmaktadır. Diğerleri ise günümüz müteahhitlerine benzeyen bir çalışma disiplini içinde ve belli riskli bölgelere insan yerleştirip, bölgenin bir bölümünü de cemaat papazına verecek şekilde çalışmaktadırlar. (Thomson,1928:511; Akt.Sayın,2002:19).

ÖİB'lerinin temelini teşkil eden diğer bir oluşum, Ortaçağ loncalarında⁴ meydana gelmiştir. Ortaçağ ustaları aracılık işlevini, genellikle kendi aletleri ile tüccar iş adamlarının sağladığı malzemeyi kullanarak, çalışan kalfalara, iş aracılığı yapmak sureti ile yerine getirmişlerdir. Belli bir zaman dilimi boyunca ustanın yardımcısı olan ve onun yerini alan kalfa bir süre sonra ücretli bir işçi konumuna düşmüş ve daha sonra çeşitli kentlerde, üyelerine iş bulmak ve onları ustalarının sömürsünden kurtarmak amacı ile önce Fransa'da daha

⁴Ortaçağ Loncalarının işlevleri hakkında ayrıntılı bilgi edinebilmek için bkz: YAZICI, Erdiñç (1996):Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Aktif Yayınları, Ankara, s.23-32.

sonra ise Almanya'da kalfa birlikleri şeklinde örgütlenmişlerdir(Sayın,2002:20). 17.YY'ın ortasına kadar, kitlesel yoksulluk ve işsizliğin sebep olduğu istihdam edilmemiş işçi fazlası, sosyal bakımdan bir yeniden tanımlamaya muhatap olmuştur. O dönemde bu kesim daha çok değerlendirilebilir bir mal ya da az tehlikeli bir bela olarak görülüyordu. Örneğin, 1600'ların sonunda William Petty, insanın bütün üretim, denizcilik, servet, fetih ve toprak hakimiyetlerinden elde edilebilecekler arasında en temel ve kıymetli mal olduğunu, ham ve sindirilmemiş olan bu sermaye malzemesinin, basiret ve düzeniyle onu az ya da çok faydaya doğru geliştirecek, idare edip şekil verecek olan bir yüksek otoritenin ellerine teslim edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, piyasanın sağlayabileceği en yüksek ücreti takip etmekte özgür olan işçilerle, serbest bir emek pazarı fikri 'korkunç bir felaket' olarak görülmüştür(Martinez, 1976:12-13;Akt.Sayın,2002:21). Böyle bir fikir, korkunç olarak görülmesine rağmen belli bir ücret karşılığında istihdam aracılık faaliyetleri yapan Anglo Amerikan istihdam büroları ise; işçi simsarlığı ya da özgür insanların iş bulması için aracılık yaparak kazanç elde edilmesinin ilk örneklerini oluşturmaktadır. "1640-62 dönemiyle ilgili yazıların bulunduğu Salem adlı bir yerde özel bir iş bulma kurumu girişiminden bahsedilmektedir. Ancak Ralph Fogg adlı girişimci, Genel Mahkemeye Salem'de bir haberleşme bürosu ya da emek değişim kurumunun imtiyazını almak için verdiği dilekçeye olumlu yanıt alamamıştır"(Weedon,1963:193; Akt.Sayın,2002:23). Sayın(2002)'a göre bu olumsuz yanıtın sebebi; "O zamanlar küstah hizmetkârların(bütün işçiler için kullanılan ortak bir deyimdir) zorla aldıkları yüksek ücretler konusunda

sayısız şikayetler bulunduğundan belki de mahkeme, bir istihbarat ofisinin kurulmasının serbest emek pazarının oluşumunu teşvik edeceğine inanmıştı. Buna ek olarak, zaten ihtiyaç içinde bulunan işçilerin, kendilerini her terk ettiklerinde aracı kurumun ücretini ödeme yükü işverene düşeceğinden, işçileri ithal etmek ve onları belli bir zaman için işe bağlamak çok daha iyi olur diye düşünülmüştür. Gerçekten, bu uygulama sömürge dönemi boyunca Kuzey Amerika'ya işçi ithal etmek için en önemli araç haline gelmiştir. Tam olarak o zamanki tüm göçmenlerin yüzde ellisi sözleşmeli işçiler olarak gelmişlerdir”(Sayın,2002:23).

ABD Çalışma Bakanlığı verilerine göre; on dokuzuncu yılın ilk istihdam büroları ise 1890 yılından itibaren ABD'de faaliyet göstermektedirler. Yine ABD Ulusal Çalışma Birliğinin broşürlerinden birinde bu tip aracılık faaliyeti yapan büroların, bu ülke kadar eski olduğu ve 150 yıl öncesinin Boston ve New York gazetelerinin ajans ya da komisyoncu ilanlarını içerdiği belirtilmektedir. ÖİB hakkında yazılmış bir yüksek lisans tezinde, bunların 1928'ler civarında çalışmaya başladığını belirtmektedir. Nitekim, 1819 yılında kurulan Protestan İşveren ve Çalışanlar Bürosu, ev içi hizmetçileriyle ilgili düzenlemelere yer vermektedir. Ancak büyük çaplı ilk istihdam aracılığı sistemi 1863'de, eski sözleşmeli çalışan sisteminin bir çeşidi olarak Amerikan Göçmenler Şirketi şeklinde kurulmuştur. Bir grup Amerikan işvereni için işçi ve nitelikli eleman bulmak amacı ile kurulmuş olan şirket işverenlerden değişik oranlarda ve Avrupa'da -Amerika'da çalışmak üzere- iş arayanlardan az bir oranda ücret almaktaydı. Şirket ayrıca, nakliye masraflarını bir iş

sözleşmesi satarak geri almak yerine, ithal edilen işçilerin ücretlerinden kesmekteydi(Sayın,2002:25-26).

19 YY'ın bir diğer özelliği endüstri devriminin getirmiş olduğu yeni istihdam koşulları ve sanayileşme sürecinin yarattığı iktisadi değişimin çalışanlar üzerindeki etkisidir. Ekin(1985)'e göre; "Bu gelişme süreci içinde dikkati çeken en önemli sorun da fabrika sanayiinin peşi sıra bir sosyal sefaleti getirmesidir. Şehrin varoşlarındaki kötü yaşama şartlarına ilâveten, yeni sanayi içinde işgücü çalışma koşulları itibariyle de ağır şartlar içinde olmuştur. Çok uzun iş müddetleri, düşük ücretler, kadın ve çocuk istismarı, iş kazaları ve hastalıklar bu şartları oluşturmaktadır. Tekstil sanayiinde, maden ocaklarında çok tehlikeli koşullar altında uzun iş müddetleriyle kadın ve çocuk istihdamı yanında, daha sonraki devrelerde ortaya çıkan konjonktürel dalgalanmaların yarattığı işsizlik baskıları, çalışma ve gelir güvenliğini temelden zedelemiştir"(Cole,1954:40;Akt.Ekin,1985:11). Sanayileşme bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Tarım işçiliğinden kentlere akın eden ve fabrikasyon üretime uyumu zor olan bu insanlar için sanayileşme çok kolay bir şekilde gerçekleşmemiştir. Bu dönemde bir çok insan nerede ve nasıl iş bulacaklarını bilmedikleri için bir yoksulluk içine düşmüşlerdir(Sayın,2002:26). Her şeyden önce bir işçiler ülkesi olan İngiltere'de nüfusun büyük çoğunluğu yaşamlarını emekleri ile geçiren işçilerden oluşmaktadır. Bu durumdan yararlanmak isteyen bazı simsarlar, yüksek ücretlerle iş yeri bulmada aracılık yapmaya başlamışlardır. Bunlar çıkarları için mevcut iş anlaşmalarını bozmaktan ve insanları, iyi iş bulma

vaadiyle kandırmaktan geri kalmamışlardır(İİBK,1991:3). 19.YY'ın sonlarına doğru, ÖİB'ları beden işi yapacak olan göçmenlere yönelik olarak faaliyet göstermişlerdir. Genellikle Avrupa'dan gelen göçmenler, ABD'de bir başlangıç yapabilmek için ne iş olsa yapmak durumunda kalmışlar ve çoğunluklarda girdikleri işler birkaç yıl önce kendisi de göçmen olan akranlarının küçümsedikleri işlerdir. ÖİB için göçmen işçi bir iş için gerekli olan beden emeğini sağlayacak ve yerleştirilmesi esnasında güçlük çıkarmayacak değerlendirilebilir bir mal konumunda olmuştur(Martinez, 1976:18-19,Akt.Sayın,2002:28). ÖİB'ları genellikle Amerikan işçisinin kabul etmeyeceği işlerde göçmenleri çalıştırmışlardır. Çünkü, dil bilmeyen ve yaşamak için bir an önce işe girmek zorunda olan işçiler, bu büroların kendilerine sundukları işleri kabul etmişlerdir. Sayın(2002)'nin aktardığına göre bu işler; mevsimlidir ve şehirden çok uzakta bulunmaktadır. İşler; Dakota'da ekin biçmek, Wyoming ya da Arkansas'da demiryolu inşa etmek, Minnesota'da buz toplamak, Mishigan'da meyveleri hasat etmek, Maryland'da istiridye yataklarında çalışmak gibi Amerikan işçisi tarafından rağbet görmeyen işlerden oluşmaktadır. Grace Abbott'un Chigago'daki ÖİB'larını araştıran çalışması bu görüşü desteklemektedir. Şehirdeki ruhsatlı 289 bürodan, 178'inin incelendiği çalışmada, bu bürolardan 110 tanesinin göçmenleri, 56 tanesinin sadece erkek işçileri, 33'ünün ise sadece kadınları ve 21'inin de her iki cinsi de işe yerleştirme de uzmanlaştıkları belirlenmiştir(Sayın,2002:29).

ABD'deki ÖİB'ları arasında diğerk bir iş alanı olan hizmetçilik işi için de çalışan farklı bürolar kurulmuştur. Bu bürolarda çoğunlukla kadın göçmenlerin işe yerleştirilmesi ile ilgilenmiş, genelde bu göçmen kadınlar evleninceye kadar bu bürolar aracılığı ile buldukları hizmetçilik işlerinde çalışmışlardır. Bu faaliyet alanında çalışan bürolar, şehrin seçkin semtlerine yakın yerlerde aristokratik olarak nitelendirilen bürolar aracılığı ile iş buldukları göçmen kızları, dil öğrendikten ve Amerikan yaşam tarzına ayak uydurduktan sonra ilk çalıştıkları yerlerden çıkartarak, daha yüksek gelir grubuna sahip ailelerin yanında işlere yerleştirmişlerdir. Öte yandan evlerinde hizmetçi çalıştırmak isteyen kişi sayısının fazlalığı, ama satılan şey kıt olduğu için, bürolar göçmen işçilere, bu göçmenleri yanlarına alarak çalıştıracak ev sahibelerine davrandıklarından daha iyi davranış göstermişlerdir. Hatta bu durum karşısında New York'lu kadınlar hizmetçi temininde yaşadıkları güçlükleri ve büroların bu tavırlarını bertaraf edebilmek için *"Ev Hizmetçisine İhtiyaç Duyan Kadınlar Kooperatifi"* kurmuşlardır. Ancak bu girişimleri başarılı olamamıştır(Sayın,2002:33)

Sayın(2002)'nin aktardığı bilgilerden de anlaşıldığı üzere, ÖİB'larının ilk örneklerini -yaygın manada- göçmen işçileri işe yerleştiren bürolar oluşturmaktadır. Büroların en yaygın çalışma usulü ise yabancı dilde yayın yapan gazetelere verilen ilanlar neticesinde işçi temini yoluna gidilmesidir. Bu gazeteler, Birleşik Devletlerde basılarak, denizaşırı ülkelere gönderilmiştir. Yabancı topraklarda yaşayan kadın işçileri toplamanın en etkili yöntemi ise, göçle ilgili yasal mevzuattaki boşluklardan yararlanmaktır. Sadece

akrabaların, kızları göç merkezlerinin dışına çıkarmasına izin veren yasal düzenlemeler karşısında, yabancı kız ve erkekleri belli bürolara yönlendirmek için paralı aracilar olarak çalışan, rahipten postane müdürüne, bilet acentesinden öğretmenlere kadar çok çeşitli insanlar bulunmaktadır(Sayın,2002:35).

Geçmiş göçmen işçiler ile başlayan bu istihdam aracı kuruluşların gelişmesi beyaz yakalı işçilerin işe yerleştirilmeleri ile devam etmiş ve UÇÖ sözleşmelerine konu olmuştur. UÇÖ'nün 34 Sayılı Sözleşmesi ile bu tip büroların belli bir süre içinde kapatılması, ancak belli meslek kolları için bazı büroların çalışabileceği öngörülmüştür. Bir sonraki sözleşmesinde(96 Sayılı Sözleşme) ise büroların çalışmasına ilişkin bir düzenleme yapmış son olarak da 181 Sayılı Sözleşme ile endüstri ilişkilerinde yaşanan yeni gelişmelerin etkisi ile ortaya çıkan esnek istihdam şekillerinin bir düzen içinde yürümesi amacı ile ÖİB'lerini ayrıntılı bir şekilde düzenleyen bir sözleşme onaylamıştır.

ÖİB'lerinin 1950 yıllardan sonraki gelişimi ise şöyle bir seyir arz eder; Avrupa'da 1970'li yıllarda iş piyasasının serbestleşmesi ile birlikte kamu istihdam hizmetlerinden mümkün olduğunca çekilerek, özel istihdam hizmetlerine yer açmaya başlanmış ve ÖİB'lerinin sayısı 1980'lerden sonra hızla artmıştır (Uçkan,1998:7). Burada ÖİB'lerine izin veren ülkelerin amaçlarının başında aslında kamu istihdam ofisi ile işbirliği içinde çalışan büroların, işsizlik sorununa daha kısa vadede ve daha etkili çözümler sunabileceğine olan inançtır(Barbier;Hansen;Samorodov,2003:1-3). Walwei

tarafından yapılan araştırmaya göre de ÖİB' larının yasal düzeyde kurulmaya başlanmasına 1985' ten sonra hızlı bir şekilde başlandığı görülmektedir. Araştırma kapsamına giren 28 ülkeden Arnavutluk, İspanya, Japonya, Litvanya ve Türkiye hariç tamamında 1994 verilerine göre geçici işçi sağlayan bürolarda dahil ÖİB' larının kurulmasına izin verilmiştir. Kâr amacı gütmeyen özel istihdam büroları da hemen hemen tüm ülkelerde serbestçe kurulabilmektedir. Ancak ticari faaliyet gösteren ÖİB, küreselleşme süreci ile birlikte işgücü piyasasında yerini almaya başlamıştır. Küreselleşme süreci ile birlikte, AB Adalet Divanı'nın almış olduğu bir karar da; ÖİB' larının kurulmasında önemli bir dayanak oluşturur. Adalet Divanı 1991 yılında özel şahıslar arasında meydana gelen ve yönetici araştıran ÖİB' nun meşruluğunu tekel kavramı çerçevesinde sorgulayarak devlet tekelinin yol açtığı herhangi bir boşluğun ihtiyaç hâlinde özel kuruluşlar tarafından doldurabileceğine karar vermiştir. Nitekim buna benzer düzenlemelerin gerekliliği konusun da Nisan 2003'te Belçika Kraliyet Akademisi'nin "Geçici Çalışma ve Bilgi Toplumu" adı altında düzenlemiş olduğu bir akademik toplantıda ele alınmıştır. Yapılan sunumların hemen hemen hepsinde, kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasında tekel olarak kalmasının günümüz işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediği ve özel kuruluşlara verilecek izinlerle kurulacak ÖİB' larının, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada tamamlayıcı bir rol üstleneceği belirtilmiş, hatta bunun artık bir zorunluluk olduğu üzerinde durulmuştur(Blanpain, 2003: 12-13; Barbier, Hansen, Samorodov, 2003: 1-3). 1991 yılında Adalet Divanı'nda özellikle devletin, işgücü piyasanın ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı durumda, tekel

ilkesine sıkı sıkıya bağı kalmanın gereksiz olduğu ve bu alanda faaliyet gösteren uzman özel kuruluşların faaliyette bulunma hakkının bulunduğuna, Alman Federal Kurumu örneğine dayanılarak karar verilmiştir. Bu tarihten itibaren başta Almanya olmak üzere pek çok ülkede ÖİB kurulmasına ilişkin yasal düzeyde çalışmalar hız verilmiştir (Fırat,1997:145-146).

Çünkü günümüzün ve geleceğin karmaşık istihdam ilişkileri, dinamik işgücü piyasasını gerektirmekte; bu da resmi istihdam kurumları yanında, ÖİB' larının varlığını zorunlu kılmaktadır. ABD ve İngiltere'de ÖİB' larının, Fransa, Belçika, Almanya ve İtalya'dan daha önce kurulmuş olmasının, bu iki ülkedeki işsizlik oranlarının saydığımız diğer ülke ortalamalarının da altında olması, ÖİB' larına bağlanmaktadır. Ülkemizde de işveren kesimi tarafından ÖİB' larının kurulmasının işsizlik oranlarını aşağıya çekeceği yönünde görüş birliği vardır (İşveren,2000:5). AB ülkelerindeki bazı rakamlar da bu görüş birliğini destekler niteliktedir. ÖİB' larının icra etmiş olduğu faaliyetler içinde en çok yer kaplayan, geçici işçilerin AB ülkelerinde % 80 kadarı 1999 verilerine göre Hollanda, Fransa, Almanya ve İngiltere'de istihdam edilmişlerdir. Toplam istihdam içinde geçici çalışanların oranları ise Hollanda ; % 4, Lüksemburg'da %3.5 , Fransa'da % 2.7 , İngiltere'de %2.1 , Belçika'da %1.6 , Portekizde % 1, İspanya ve İsviçre'de % 0.8 , Avusturya, Almanya ve Danimarka'da % 0.7, İrlanda ve Finlandiya'da % 0.6 İtalya'da ise % 0.2 oranındadır. Geçici işçilerin istihdam edildikleri sektörler ise İngiltere'de hizmet sektörü ve kamu sektöründe iken; Fransa'da üretim endüstrisi, inşaat işleri ve kamu sektörüdür(Blanpain,2003:16-17). 2000 yılında ise geçici çalışmanın toplam

istihdam içindeki payı daha da artmıştır. Aşağıdaki çizelgede dünyanın çeşitli ülkelerindeki geçici istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranları verilmektedir.

Çizelge 1 Çeşitli Ülkelerde Geçici istihdam oranları-Yüzde olarak(2000)

ÜLKE	%
JAPONYA	12,9
KANADA	12,5
İNGİLTERE	6,8
ALMANYA	12,7
FRANSA	15,0
İTALYA	10,0
HOLLANDA	14,0
BELÇİKA	9,0
LÜKSEMBURG	3,4
DANİMARKA	10,2
İSVİÇRE	14,7
İSPANYA	32,1
AVUSTURALYA	27,3

Kaynak: OECD (2000): Glossary of Statistical Terms, OECD Online Database

ÖİB' larının en fazla artış gösterdiği ülke ABD' dir. Bu ülkeyi İngiltere takip etmektedir. İngiltere'de ÖİB' larının sayısı 1980' ler de 5000 iken, 1990' larda

14000'e yaklaşmıştır. Aynı şekilde İsveçte' de bu rakam 340'dan 2000' e doğru artış göstermiştir (Uçkan,1998:7).

1.4.TÜRKİYE'DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNİN YAPISI

4857 Sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu çıkıncaya kadar birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetleri uzun yıllar boyunca devlet tekelinde sürdürülmüştür. Ancak devlet tekelinin olmasının yanında yurt dışına işçi götürmek isteyenlere ve tarım alanında çalışanlar için kurum denetiminde olmak üzere özel kişilerinde aracılık yapmasına kısmen izin verilmiştir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile istihdam aracılık faaliyetlerinde devlet tekeli kaldırılmış ve istihdam aracılık faaliyetlerinin özel kişiler aracılığı ile de yapılması ilkesi getirilmiştir. Bu düzenleme yapılmadan önce çeşitli özel danışmanlık kurumlarının, başka isimler altında bu faaliyeti sürdürdüğü bilinmektedir. Nitekim yeni yasal düzenlemeler ile ÖİB' larının serbestçe faaliyette bulunabilmesi öngörülürken, birçok firma İŞKUR' a başvuru işlemini gerçekleştirmemiş ve ÖİB olma niteliğine yasal olarak kavuşamamıştır. Bu durum karşısında Özel İstihdam Büroları Derneği Başkanı Pembe CANDANER' de; Türkiye genelinde aktif olarak 500 istihdam bürosunun bulunduğunu ancak İŞKUR' dan lisansı olan şirket sayısının ise 37 olduğunu belirtmiştir (Arslan,2005:6). Bununla birlikte eski mevzuatında kısmen özel istihdam aracılara izin verdiğini belirtmiştik, bu kişiler ağırlıklı olarak tarım sektöründe faaliyet göstermişlerdir ve göstermeye devam etmektedirler. Ancak, 4857 Sayılı İş Kanunu çıkıncaya kadar, Türkiye'de kamu istihdam kuruluşu dışında çalışan ve istihdam

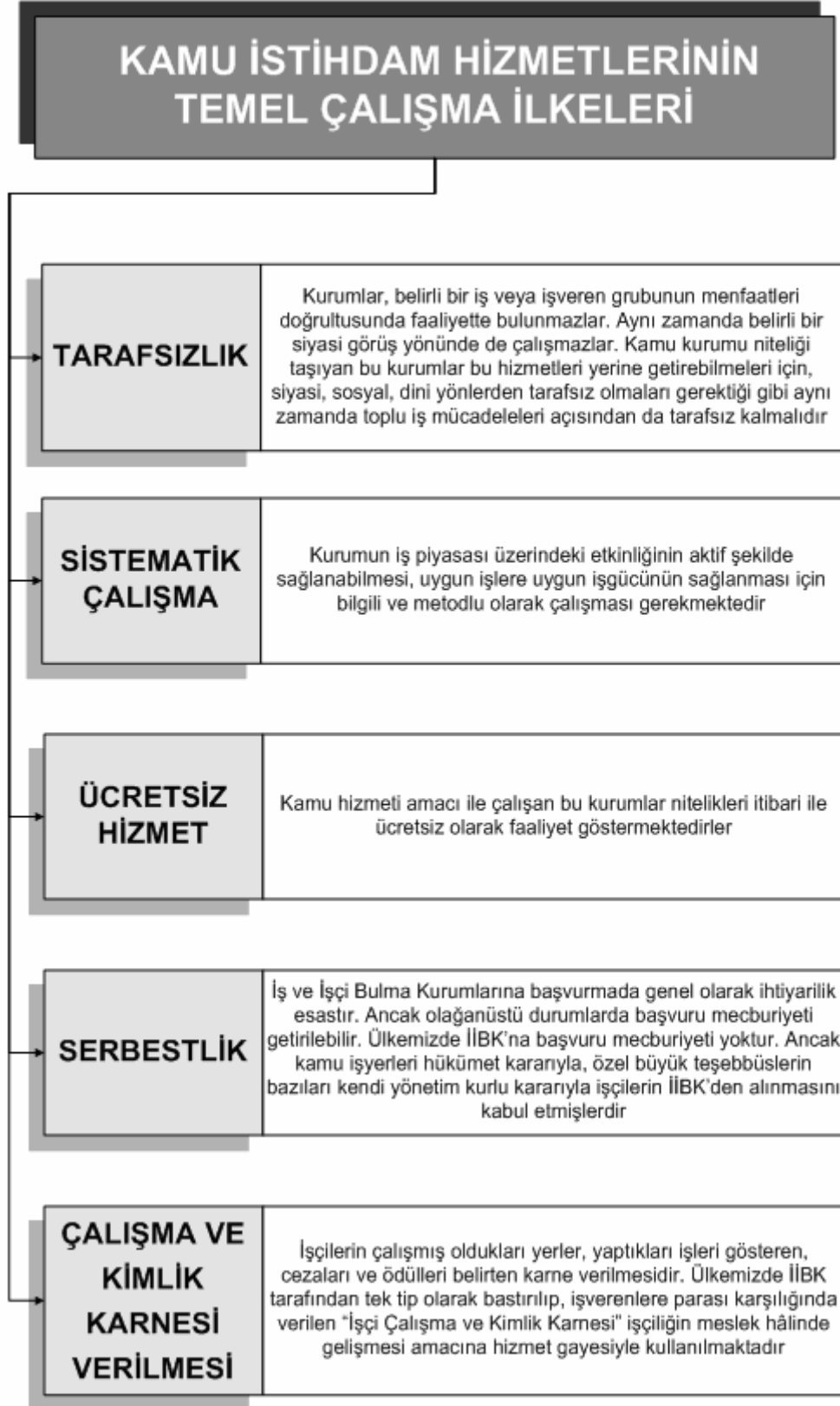
aracılık faaliyeti yapan kuruluşlar özel istihdam bürosu olarak adlandırılmamıştır.

1.4.1.Kamu İstihdam Hizmetleri

Kamu istihdam hizmeti sunan kurumlarının çalışma prensiplerini genel olarak beş ilke çerçevesinde inceleyebiliriz . Bunlar tarafsızlık, sistematik çalışma, ücretsiz hizmet, serbesti ve çalışma ve kimlik karnesi verilmesi ilkelerinden oluşmaktadır. Bu ilkeler takip eden sayfada bir Şekil 1'de⁵ sunulmuştur;

⁵ Uyanık,1993: 46; Sayın, 2002: 53'den yararlanılarak tarafımdan çizilmiştir.

Şekil 1: Kamu İstihdam Hizmetlerinin Çalışma İlkeleri



Türkiye'nin de uzun yıllar boyunca bu ilkeler çerçevesinde çalışan bir kurumu devlet tekelinde bir şekilde tercih etmesinin nedenlerini ahlaki nedenler, insan gücü politikası nedenleri, iktisadi nedenler ve hukuki nedenler şeklinde dört başlık altında toplayabiliriz. İstihdam aracılık faaliyetlerinin yapılandırılmasında bu ilkeler çerçevesinde oluşturulan bir kamu istihdam kurumunun tercih edilmesindeki temel amaç, işsizlerin en güç zamanlarında işçi simsarlarının eline düşerek sömürülmesini önlemektir. İşsizliğin yoğun olduğu ülkelerde ve ekonomilerde, işsiz insanların içinde buldukları durumdan faydalanmak isteyen ve bu durum üzerinden kazanç sağlamak isteyen kişi ve kurumlar olabilir. Ayrıca, iş piyasasını ele geçiren bazı özel kişi ve kurumların tekel yaratarak bu istismarı kurumsal bir şekle dönüştürmeleri de mümkün olabilir. Diğer yandan çalışma hakkının bir insan hakkı olarak kabul edildiği ve öteden beri Anayasalarda ifade bulunduğu dikkate alındığında, istihdam aracılık hizmetleri kâr amacı güden özel kişilere bırakılmak istenmemiştir. Bu nedenle istihdam hizmetinin bir kamu hizmeti olarak algılanıp devlet tekelinde sürdürülmesi sosyal hukuk devletinin bir gereği olarak ortaya çıkmış ve uygulanmıştır (Ekin, 2001:174-175).

1.4.2.Özel İstihdam Hizmetleri

Özel istihdam büroları; özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla, işgücü arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, ağırlıklı olarak kâr amacıyla çalışan kuruluşlardır. ÖİB'lerinin faaliyetleri arasında,

işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmak ve çalışmakta olanları geleceğin iş koşullarına hazırlamaya yönelik eğitim programları da yer almaktadır (ILO; 1994:12-13).⁶

Literatürde ÖİB dışında genellikle uygulamada konumuzla ilgili kavramın “Özel İstihdam Büroları” (Private Employment Agencies-PEA) biçiminde kullanıldığını görüyoruz. Bununla beraber bazı kaynaklar da “Ücretli Özel İstihdam Büroları” (Private Fee-Charging Recruitment Agencies), “Özel İstihdam Hizmetleri” (Private Employment Services), “Özel Bürolar” (Private Agencies), “Özel Sektör” (Private Sector), “İşe Yerleştirme Hizmetleri” (Placement Service) tabirlerinin de yaygın kullanım bulduğu gözlenmektedir. Bazen “Modern İstihdam Kurumları”, “Özel İstihdam Acentaları” kavramlarına da rastlanmaktadır (Ekin,2001:58).

Türkiye’de bugüne kadar ÖİB’lerine yönelik yapılmış çalışmalar konunun ne olduğu ve bu büroların çeşitleri hakkında fikir verme konusunda bir hayli yol almışlardır. Ancak farklı yüksek lisans ve doktora tezlerinde, araştırmalarda ve farklı basın organlarının yaptıkları araştırmalarda Türkiye’de ÖİB’lerinin sayısına ilişkin ortak bir sonuca ulaşamamıştır. Bu çalışma kapsamında ÖİB’lerine benzer bir yapılanma içinde Türkiye’de faaliyet gösteren 114 danışmanlık firması tespit edilmiştir. Ancak Türkiye’de ÖİB’lerine ilişkin olarak kurulmuş olan Özel İstihdam Büroları Derneği Başkanı, ülkede 500 civarında istihdam bürosu bulunduğunu belirtmektedir (Arslan,2005:6).

⁶ ÖİB’lerin tanımlanmasına ve çeşitlerine yönelik ayrıntılı bilgiler bu çalışmanın 50-59. sayfa aralığında yer almaktadır.

Genelde yabancı sermayeli olan bu kuruluşların sermaye kökenlerine ilişkin olarak; Baypınar (2002,117)' in yapmış olduğu bir yüksek lisans tezinin verilerine göre Türkiye'de ÖİB' larının sermaye yapısının kökeni de tartışma konusu olup, yabancı sermayeli kuruluşların ağırlığının yaklaşık olarak %70'leri bulduğu iddialarına karşılık tamamen yerli sermaye ile faaliyet gösteren büroların varlığına ilişkin görüşlerde söz konusudur(Dünya Gazetesi,2000:12). Diğer yandan yine aynı çalışmanın sunduğu bir başka veriye göre(Hürriyet,1996:150) yerli sermayenin ağırlığının daha fazla olduğu Türkiye'de faaliyet gösteren yirmi firmadan sadece dördünün yabancı sermaye kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Ama yabancı sermayeli bürolar az da olsalar Pazar payının büyük bölümüne hakim durumdadırlar (Dünya Gazetesi,2000,12; Akt.Baypınar,2002:118). Baypınar' in yapmış olduğu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren 77 danışmanlık firması incelenmiş ve bu danışmanlık firmalarının hizmet yerleri, sermaye yapıları ve hizmet alanlarından yola çıkılarak yüzde bazlı oranlamalar ile danışmanlık hizmetlerinin Türkiye genelinde mütevazı bir profili oluşturulmaya çalışılmıştır. Baypınar (2002:129-130)'ın aktardığı rakamlara göre bu firmaların 66 tanesi yaklaşık %86'sı İstanbul'da, % 5'i Ankara'da, %4'ü İzmir'de, %2,6'sı Bursa'da, %1,2'si Adana'da ve %1,2'si Eskişehir'de bulunmaktadır. İncelenen firmalardan %64'ü hem genel yönetim danışmanlığı hem de insan kaynakları danışmanlığı hizmeti vermekte iken, %10'u yalnızca genel yönetim danışmanlığı ve %26'sı yalnızca insan kaynakları danışmanlığı hizmeti vermektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere

firmalar birçok hizmeti bir arada vermektedirler. Bu manâda keskin bir ayrım yapılamamaktadır.

İncelenen 77 danışmanlık firmasının %58'i eleman seçme ve yerleştirme hizmeti, %53'ü eğitim hizmeti, %18'i pazarlama ve stratejik danışmanlık hizmeti, %9'u bilgi sistemleri danışmanlık hizmeti vermekte olup %9'u denetim ve vergi danışmanlığı hizmeti de sunmaktadırlar. Bu veriler ışığında Türkiye'de faaliyet gösteren ÖİB' larının ağırlıklı olarak eleman seçme ve yerleştirme konusunda faaliyet gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Sermaye yapılarından yola çıkılarak yapılan bir değerlendirmede de bu firmaların %26'sının yabancı sermayeli olup, bunların %70'inin sadece İstanbul'da faaliyet gösterdiği görülmektedir. Bu durum Türkiye'de ÖİB' larının büyük bir kısmının yerli sermaye dahilinde yaşamlarını devam ettirdiklerini göstermektedir. Yapılan incelemede elde edilen bir diğer bulgu ise bu firmaların %66' sı şirket adında danışmanlık sıfatını kullanmakta ve bunların %31'i ise yönetim danışmanlığı sıfatını kullanmaktadır (Baypınar, 2002:130-131).

Yukarıda belirttiğimiz üzere danışmanlık ismi altında faaliyetlerini sürdüren bu tip büroların, ağırlıklı olarak danışmanlık firması ismini kullanarak çalışmalarının altında yatan temel gerekçe, bu firmaların istihdam faaliyetlerine ilişkin her türlü ihtiyaca cevap verebilecek bir yapıda olma iddiaları ve rekabetin yoğun olarak yaşandığı bu piyasada var olma çabasının bir sonucudur(Baypınar,2002:120).

Danışman şirketlere en çok başvuran sektörler bakımından dayanıklı tüketim maddeleri üretimi, tekstil ve dış ticaret sektörleri ilk planda yer alırken bunların arkasından hizmet sektörü dahilinde gösterebileceğimiz reklam, halkla ilişkiler, araştırma, ilaç, bankacılık, finans, sigortacılık, basın-yayın, gıda, dayanıksız tüketim maddeleri ve gıda sektörleri gelmektedir (Hürriyet,1996:165, Akt.Baypınar,2002:128). Bu verilerden Türkiye’de faaliyet gösteren danışmanlık şirketlerinin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe orta ve üst niteliklerde insanlar ile ilgilendiklerini belirtebiliriz. Ama firmaların yaygınlaşması neticesinde ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 7.Maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisinin yaygınlaşması hâlinde mevcut ya da kurulacak yeni firmaların bu ilişki çerçevesinde düşük vasıftaki işgücü ile de ilgilenebileceğini söyleyebiliriz. Nitekim kanun bu düzenlemeyi getirmeden önce, taşeron şirketler aracılığı ile özel sektör ve kamu sektörü kapsamında birçok çeşitli işin bu taşeron firmalara ihale edilerek yaptırıldığını bu vesile ile hizmet alım sözleşmeleri adı altında düşük maliyetli işgücü temini için de bu taşeron firmaların bir nevi işgücü kiralama bürosu fonksiyonu gördükleri söylenebilir.⁷

Bu firmaların dışında Türkiye’de faaliyet gösteren ve ÖİB şeklinde çalışan büroları; işverenlerin iş bulma büroları, üniversitelerin istihdam danışmanlığı merkezlerini⁸ ve kariyer geliştirme merkezlerini, kapalı işletme sistemi

⁷ Türkiye’de taşeron firmalardan hizmet olarak faaliyetlerini sürdüren işletmelerin ve kamu kuruluşlarının bu şekilde hizmet almalarının, endüstri ilişkileri çerçevesinde yarattığı sorunları ve konu ile ilgili işçi ve memur temsilcilerinin görüşleri beşinci bölümde yer almaktadır.

⁸ Bu merkezlerin amacı, üniversitelerde okuyan gençlere geçici, kısa süreli ve mevsimlik iş bulmak ve işe yerleştirmektir. Üniversite mezunu gençlerimize ise mesleklerine ilişkin

uygulanan işyerlerinde sendikaları ve ülkemizde de sürekli gelişen ve kullanım alanı yaygınlaşan internet ağı içerisinde gün geçtikçe bir çok istihdam bürosu işlevi gören siteleri gösterebiliriz. Bunlara örnek olarak, kariyer.net, cvclup.net, e-cvbank.com, istanbul.net, mezunjobs.com, secretcv.net, akariyer.com, cvtr.net, eleman.net, hospitalitycv.com, ecvbank.com, eleman.net, hospitalitycv.com, kariyer.net, loginit.com, mezunjobs.com, personelonline.com, recruitmenturkey.com, secretcv.com, tekadres.com, yenibir.com, mülakat.net(mcozden.com,2002) site adresleri verilebilir .

Yukarıda belirttiğimiz özel istihdam aracılık faaliyetleri dışında öteden beri Türkiye’de varlığını sürdüren ve tarım sektöründe faaliyet gösteren ücretli aracılık sistemi mevcuttur. “Tarımda iş ve işçi bulmak için İş ve İşçi Bulma Kurumu’nca izin verilen gerçek ve tüzel kişiler aracı sayılırlar”(Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkındaki Tüzük, Madde 2). Böylece ister gerçek ister tüzel kişi olsun, aracı olunabilmesi için mutlaka İŞKUR’ dan (Eski adı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan) izin belgesi alınması gerekmektedir. Aksi taktirde aracılık sıfatına sahip olunamaz. Tüzüğe göre, aracının gerçek veya tüzel kişi olması bu sıfatın kazanılması bakımından önemli değildir (Sanal, 1995:135).

“Bu sektörde faaliyet gösteren aracılar gezici ve geçici olarak çalıştıkları bölgelere göre farklı isimler almaktadırlar. Ege Bölgesi’nde ‘dayıbaşı’ veya

alanlarda, sürekli bir iş bulmalarına yardımcı olmaktır. İlk merkez 1988 yılında Hacettepe Üniversitesi’nde kurulmuştur(İBK,1992:259).

'elci', Çukurova Bölgesi'nde 'elci', Karadeniz Bölgesi'nde 'çavuş' veya 'dayıbaşı', İş Anadolu Bölgesi'nde 'dayıbaşı', 'elci' veya 'çavuş' olarak isimlendirilmektedirler. Bunların yanı sıra; boladur, dragoman, kahya, başkan, başçıl olarak da isim alabilmektedirler." (Yıldırak ve diğ.,2003:49).

Tarım aracıları, tarımsal işlerin yoğunlaştığı mevsimlerde işçiler ve işveren arasında ilişki kurarak emek arzı ve talebi arasındaki dengeyi sağlarlar. Tarım aracıları, çalışma dönemi başlamadan önce para sıkıntısı çekenlere çoğu kez kış aylarında borç para vererek, onları yaz aylarındaki işler için bağlarlar, zamanı geldiğinde önceden verilen borç paranın faizini de alırlar. İşverenler açısından bu tarım aracılarının önemi büyüktür. Bir aracı vasıtası ile işçi temini yoluna giden işveren, işi ihtiyacı doğduğunda sıkıntı çekmeden bunu aracı vasıtası ile temin edebileceğini bilir. İşverenler genelde işçi ihtiyaçlarını yüzlerce işçi ile tek tek ilişki kurmaktan ziyade bu tip aracılar ile sağlarlar, aracılar vasıtası ile ücret, çalışma koşulları belirlenir. Aracıların işçiler açısından da önemi büyüktür, çünkü, işçiler çalışma dönemi öncesi ve çalışma süresince para ihtiyaçlarını bu aracılardan karşılarlar, hastalanan işçinin geri gönderilmesi veya ailesi ile ilişki kurulması da bu aracılar vasıtası ile gerçekleşmektedir (Yıldırak ve diğ.,2003:49).

Uygulamada tarım işçilerinin yaşadıkları sorunların önemli bir bölümü aracılık kurumu çerçevesinde çözülebilecek durumda iken, aracılık sistemi yasalara tam olarak uygun bir şekilde uygulanamadığı için tarım işçilerinin yaşadıkları

bazı sorunlarda çözülememektedir. Tarım işçileri arasında, aracılık sistemi ile en çok yüz yüze kalmış olanlar gezici tarım işçileridir. Gezici tarım işçileri için aracılık faaliyeti yapmak isteyen kişiler genelde kış aylarının sonundan başlamak üzere işçi toplamaya başlarlar, bu faaliyeti sürdürmeleri esnasında en önemli unsurlar; genelde geleneksel ilişkiler üzerinde oturan ilişkiler sistemidir. Bunları, aynı köyden, yöreden, aşiret içinden olmak ya da akraba olmak şeklinde ifade edebiliriz (Yıldırak ve diğ.,2003:54).

Buraya kadar okumuş olduğunuz başlıklar altında Türkiye’de ÖİB’lerini yasaklayan ve daha sonra 4904 sayılı İŞKUR Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ile serbestçe faaliyet gösterebilmesine ilişkin olarak yapılmış hukuki düzenlemeler ve bu düzenlemelerden önceki hukuki durum ve istihdam aracılık hizmetinde sistemlere değinilmiştir. Bu vesileyle yeni düzenlemeye kadar Türkiye’de özel kişiler aracılığı ile gerçekleştirilen iş ve işçi bulma faaliyetlerinin genel bir çerçevesi de çizilmiştir.

1.4.3.Eleştirel Görüşler Çerçevesinde Özel İstihdam Hizmetleri

Bu başlık altında şimdiye kadar istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesine ilişkin literatürde şimdiye kadar yer almış eleştirel görüşler yer alacaktır. ÖİB’lerine ilişkin şimdiye kadar yapılmış çalışmalarda, bu büroları eleştiren görüşleri sekiz başlık altında sıralayabiliriz.

1.4.3.1.Kâr Amacı İle Hareket Ediyor Olmaları

ÖİB' larının kâr amacı ile hareket edecek olduklarından yola çıkarak, bu yapılanmayı eleştirenlerin belirtmiş oldukları ilk şey; büroların serbest piyasa iktisadının dinamikleri içerisinde bir serbest piyasa aktörü olarak ve kâr gayesi ile çalışacaklarından dolayı, yapacakları istihdam aracılık faaliyeti esnasında para kazanamayacakları niteliksiz emeğe yönelmeyecek olmalarıdır. Çöpoğlu (1995:42)' nun belirttiği üzere özel istidam büroları kâr güdüsü ile hareket ederek esas itibariyle istihdama elverişli kişileri işe yerleştireceklerdir. Tecrübesi olmayan gençler, uzun dönem işsiz kalanlar, sakat ve eski hükümlüler gibi iş piyasasına girmeleri nispi olarak güç olanlar ile ilgilenmeyeceklerdir. Nitekim Ekin(2001a:92)'nin aktardığına göre; özel istihdam büroları kamu çıkarlarına karşı kördür ve işçilerin en sıkıntılı durumlarından kâr yapmayı amaçlayan kuruluşlardır. Baypınar(2002:84)'ın yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında da şu ifadeler yer almaktadır; “Özel bürolar genelde iyi eğitilmiş, işi potansiyel olarak hazır hatta hâlen bir işte çalıştığı hâlde iş değişikliği düşünen adaylar ile ilgilenirken diğer yandan kamu istihdam kurumları vasıfsız, işsiz, dezavantajlara sahip iş arayanlar gibi farklı özellikler arz eden kitleler ile ilgilenmektedirler.” Bu durum işgücü piyasasının ikiye bölünmesine yol açacak ve nitelikli işçiler ÖİB' larına; niteliksiz işçiler ise Kamu istihdam kurumlarına gidecektir gibi bir sonuç doğuracaktır. Benus (1994:106,Akt.Baypınar,2002:85)' un belirttiğine göre kamunun hizmet verdiği bu gruplar küçük kâr potansiyeli içerdiğinden özel istihdam kurumlarının ilgisini çekmemektedir.

1.4.3.2.Nitelikli İşgücü İle İlgileniyor Olmaları

Özel İstihdam Kuruluşlarının eleştirildiği bir diğer husus da; bir önceki başlıkla ilişkili olarak kâr amacı ile hareket edeceklerinden dolayı, daha nitelikli işgücü ile ilgilenecek olmaları ve müşterilerine veri tabanlarına kaydettikleri en nitelikli kişileri sunacak olmalarıdır. Çöpoğlu (1995:42)' nun belirttiğine göre; İşletmelere nitelikli eleman seçme imkanı sunan bu bürolar, işverenlerin aradıkları kimseleri işbaşında eğitmek yerine, gerekli niteliklere sahip olmayan çalışanların iş sözleşmelerini feshederek, o kimselerin yerine özel istihdam kurumlarından aradıkları niteliklere uygun işgücünü temin etme yoluna gideceklerdir. Dolayısı ile özel istihdam kurumları, nitelikli kişilerin iş bulabilmeleri için aracılık yaparken, yaşlı ve yeterli niteliklere sahip olmayan kimselerin iş piyasası dışında kalmalarına sebep olacaklardır. “Walwei'nin de en iyinin seçilmesi olarak nitelendirdiği, kâr amacı ile nitelikli işgücüne yönelme ve seçme yoluyla hareket etmeleri, bir önceki satırda belirttiğimiz gibi işletmelerin işgücünü iş başında eğitmek yerine bu tip bürolardan sağlamaları yolunu tercih etmelerini desteklemektedir” (Baypınar,2002:85).

1.4.3.3.İşgücü Hareketliliğini Arttıracak Yapıda Olmaları

İşgücü piyasasının seyyalîyetinin yüksek olması bu büroların kârlarını arttıracak olanakları sağlamaktadır. Bu sebeple, büroların amacı, insan kaynaklarının uygun mesleklere dağılımını sağlamaktan ziyade iş piyasasının hareketliliğini arttırmak olacaktır (Sayın,2002:188). İşgücü hareketliliğini, ilk olarak işyerine giren çıkan işçi sayısının birbirine oranlanması şeklinde diğer

adı ile işgücü devri olarak ifade edebiliriz. Diğer taraftan, aynı yerleşim bölgesi içinde meslek değişimi, aynı mesleği yapan bir kişinin coğrafi hareketliliği ve mesleki ve coğrafi hareketliliğin birlikte olması durumlarını da işgücü seyyaliyeti olarak ifade edebiliriz(Biçerli, 2000:262). İşte özel istihdam büroları her şekilde işgücü hareketliliğine sebep olacak uygulamalar ile işçileri bir işe yerleştirdikten sonra onları yeniden kazanmak için hareketliliğin olmasını teşvik edecek davranışlar içinde bulunabilirler. Sayın(2002:188)'ın ifadesi ile "Bu davranış, ticari işletme mantığına çok iyi uyan bir uygulama olmakla beraber, bir bütün olan emek piyasasının iyi işlemesine engel oluşturur. Özkaplan (1995:21)'da işgücü piyasasını içinde bulunduğu sorunların bu bürolar aracılığı ile çözülemeyeceğini belirtmektedir.

Özel bürolar,işgücü hareketliliğini teşvik eden uygulamalarının yanında, işçileri çalışmakta oldukları işlerden ayartarak mevcut işlerini bırakıp yeni bir işe girmeleri yönünde de tavırlar sergilemektedirler. İşverenler de, özellikle nitelikli işgücüne ihtiyaç duydukları zamanlarda bu büroları böyle davranmaya teşvik etmektedirler (Sayın,2002:188).

1.4.3.4.İşgücü Piyasasında Belirsizliğin Artması

Eleştiri oklarının yöneldiği bir diğer noktada bu büroların yaygınlaşması ile birlikte, iş piyasasında belirsizliğin artacağı yönünde uygulamaların ortaya çıkacağıdır.

Özel istihdam büroları içinde özellikle geçici istihdam büroları işletmelere esnek stratejiler sunarak işgücü ihtiyacı olduğu dönemlerde, işgücü arzının artmasına sebep olurlar. İşletmelerin gün geçtikçe daha çok geçici işgücü ile işlerini sürdürecektir olmaları, özel istihdam kurumlarının işine gelmektedir. Başlangıçta bu bürolar aracılığı ile nesnel olarak işgücü ihtiyacının karşılanacağı düşünülürken daha sonra bu bürolar esnek istihdam yöntemlerini kendi varlıklarını sürdürebilmek için bir ihtiyaç olarak görmeye başlamışlardır (Sayın,2002:188; Çöpoğlu,1995:43)

1.4.3.5.İşgücü Piyasası Bilgilerinin Dağılımı

Piyasadaki boş işlerin birçok farklı özel istihdam kurumunda birikmesi, işgücü piyasasına ilişkin verilerin dağınık bir şekilde farklı merkezlerde toplanmasına yol açarken, bir tek kamu istihdam kurumunun olduğu bir işgücü piyasasında tüm bilgiler bu kurumda yer alacaktır. Ancak, bunun böyle olabilmesi için etkin işleyen bir kamu istihdam kurumuna ihtiyaç vardır. Yeterli mali kaynağı ve beşeri kaynağı bulunmayan bir kamu istihdam kurumu işlevlerini yapamamasının yanında işgücü piyasasına ilişkin verileri de sağlıklı bir şekilde toplayamaz.

Nitekim Uluslararası Çalışma Konferansı, 181 Sayılı Sözleşme onaylanmadan önce, 1994 yılında toplandığı 81. Birleşiminde bu konu üzerinde durmuş ve ÖİB' larının avantajları yanında dez avantajlarının olduğunu bildirmiş, yukarıda ifade ettiğim üzere, işgücü piyasasına ilişkin

verilerin kamu istihdam ofisi tarafından tek merkezde toplandığını ve bu bilgilere ihtiyaç duyan herkese eşit olarak verilebildiğini, ÖİB yaygınlaştığı takdirde verilerin dağılacağını belirtmişlerdir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak boş işler tek bir kuruluş yerine birçok farklı kuruluş bünyesinde bulunacak ve işsiz kişilerin boş kadrolara ulaşabilmesi açısından eşitsiz bir yapı ortaya çıkacaktır (ILO,1997: 37-38).

İşgücü piyasasındaki bilgilerin birçok kurum içinde bölünmesi hâlinde bilgilerin iş arayanlara gitmesi zorlaşacaktır. Bu bilgilerin, emek piyasalarının mevcut işleyişini ve geleceğini anlama noktasında temel bir role sahip olduğu büyük ölçüde kabul görmektedir. ÖİB' larının birbirlerinden ve kamu istihdam kurumundan bağımsız hareket etmesi ve toplamış oldukları paylaşmak istememesi, iş piyasasında veri dağınıklığına neden olmaktadır. Bu nedenle büroların bu şekilde organize olmaları, kamu iradesinin karar alma ve işgücü piyasasını düzenlemede kendileri için vazgeçilmez bir aracı kullanmalarını zorlaştırmakta ve işgücü piyasasının sağlıklı işleyişini engellemektedirler (Sayın,2002:190).

1.4.3.6.Rekabetin Olumsuz Etkileri

Şeffaf ve hukuka uygun bir şekilde faaliyet gösteren özel istihdam kurumlarının yanında hayatta kalma mücadelesi veren birçok küçük ve orta ölçekli istihdam kurumuna da rastlanmaktadır. Bunlar, piyasadaki durumlarını güçlü kılmak maksadıyla, yetkili makamlara yanlış bilgiler verebilirler. Diğer

tarafından aracılık etmekte oldukları işin koşulları hakkında da yanlış tanıtım uygulamaları yapabilirler (Sayın,2002:190). Özel istihdam kurumlarının geçmişteki istismarları da bir eleştiri nedeni olarak ortaya konulmaktadır, Çöpoğlu (1995:43)' nun belirttiği üzere birçok sendikaların arşivleri bu büroların istismarlarına yönelik şikayetler ile doludur. “Belirtmek gerekir ki, bu kuruluşların olgunlaşması ve iş ahlakı bakımından temizlenmesi yönünde doğal bir eğilim olmasına rağmen, birçok iş kolunda bu tavır, çok yavaş ve çoğu zaman da yasadışı hareketle çok sayıda işçiye zarar verdikten sonra gösterilmiştir” (Sayın,2002:190).

1.4.3.7.Kaçak İşçilik İle Mücadelede Zorlaştırıcı Unsur Olmaları

Birçok işçi sendikası bu büroların amaçlarına uygun olarak çalışıp çalışmayacağı noktasında endişeleri olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle göçmen işçilerin oluşturduğu kaçak işçi potansiyeline dikkat çekilerek bu bürolar yasal olmayan ücretlerle niteliği olmayan kişilere iş önceliği verirler ise Türkiye’de ki kaçak işçi sektörünün de önünün açılacağını belirtmektedirler (Gök,1996:66). André LİNARD tarafından ICFTU(Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) için 1998 yılında yapılmış bir çalışmada ÖİB aracılığı ile göçmen işçilerin yasal olmayan yollardan diğer ülkelere gönderildiği belirtilmekte ve Asya’da faaliyet gösteren bazı büroların Körfez ülkelerine gönderilen göçmen işçilerin % 80’ini kontrol altında tuttuğu ifade edilmektedir (Linard,1998:1). Nitekim kaçak işçiliğin ülkemiz açısından ciddi bir sorun olduğu gözden kaçmaması gereken bir

olgudur. Kaçak işçilik ülke iktisadına ve bizzat kaçak olarak çalışan insanların da kendilerine çeşitli zararlar vermektedir. Bu konu ile ilgili olarak yapılmış bir çalışma da kaçak işçilik şöyle tanımlanmaktadır; “Kaçak işçilik, yasaların öngördüğü biçimde sigortalanmadan ve vergi ödemedi yapılan ücretli çalışmadır. Ayrıca yasaların açıklarından yararlanılarak, sigortalama kapsamının dışında kalınması da kaçak işçiliktir” (Koç,2004:1). Yine aynı çalışmanın verilerine göre Türkiye’de mevcut çalışanlar içerisinde 4,5 ya da 5 milyonun kaçak olarak çalıştığı ya da çalıştırıldığı belirtilmektedir. Yabancı kaçak işçilerin sayısı konusundaki tahminler ise 500 bin ile 1 milyon arasındadır. Koç(2004:4)’un ifadesi ile “ülkemizde giderek yaygınlaşan kısmi süreli çalışma ve kiralık işçi gibi uygulamalar, kaçak işçilik için son derece uygundur”. Diğer bir deyişle, ücretli olarak çalışanların yaklaşık yarısı, sosyal güvenliğin, işçiyi koruyucu mevzuatın ve sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin mevzuatın kapsamı dışındadır; bu yasal haklardan yararlanamamaktadır (Koç,2004:5).⁹ Kamu Sen’in yapmış olduğu bir çalışmada ki verilere göre; 2003 yılında istihdam edilenlerin %24,8’i yaptığı işten dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu’na, %9,13’ü Emekli Sandığı’na, %11,4’ü ise Bağ-Kur’a kayıtlı olarak çalışmaktadır. İstihdam edilenlerin Türkiye genelinde %54,8’i, kentsel yerlerde %33,72’si, kırsal yerlerde ise %76,39’u herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışan 12 milyon 189 bin kişinin %68’i (8 milyon 293 bin kişi) kırsal yerlerde bulunmakta ve

⁹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bknz: TİSK(2002):Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri, Tebliğler ve Görüşler, Yayın No:225,Ankara. KAMU-SEN(2004): İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm

bunların %86,6'sı tarım alanında çalışmaktadır. Yine aynı çalışmada kayıt dışı sektörde istihdam başlığı altında, 2003 yılı üçüncü dönem HİA sonuçlarına göre aktarılan bilgilere göre, Türkiye genelinde kayıt dışı sektörde kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların(1 milyon 249 bin kişi), toplam tarım dışı alanda kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların(3 milyon 199 bin kişi) içindeki oranı %39'dur. Türkiye genelinde kendi hesabına veya işveren olarak çalışan erkeklerin %38,8'i, kadınların ise %44,2'si kayıt dışı sektörde faaliyet göstermektedir. Aynı oran kentsel yerlerde toplamda %35,9, erkeklerde %35,4 ve kadınlarda %43,4'tür (Kamu-Sen, 2004:29).

Yukarıda bahsedilen kaygılar ışığında, özel istihdam kurumlarının sıkı bir denetim altında çalışsalar dahi, ülkenin içinde bulunduğu iktisadi durumdan dolayı kaçak işçilikle mücadelede engel oluşturabilecekleri açıktır. Nitekim, kısmi zamanlı çalışma ve geçici çalışma gibi konularda, bu bürolar aracılığı vasıtasıyla işe yerleşecek olanların bir takım sendikal haklardan mahrum kalabileceği ve sosyal güvenlik sorunlarının nasıl çözüleceği henüz açıklığa kavuşmamıştır.

1.4.3.8.İşverenlere Gereğinden Fazla Yakınlık

Sayın(2002)'in ifadesine göre, "ÖİB var olduklarından bu yana, yasal düzenlemelerden uzak kaldıklarından bu yana iyi bir gelişme göstermişlerdir. Yasal düzenlemelerdeki boşluklardan yararlanmayı mesleki yeterliliklerinin bir

ispatı ve işletme olarak iyi yönetildiklerinin bir işareti olarak görmüşlerdir. Ancak, bu durum, onların iş ahlakı üzerinde derin bir iz bırakmıştır. Müşterileri işletmelere bir sözleşme ile bağladıklarında şüphesiz bu yeteneklerini hizmetlerine yansıtmayı teklif etmekte, işletmelerde büroların kendi yerlerine yasayı ihlal etmesinden memnurluk duymaktadırlar. Bu anlamda, bir işletme, ırk ve cinsiyet ayrımcılığına karşı olan düzenlemeleri, yahut sakat işçilerin istihdamını geliştirme ile ilgili kuralları veya işçilerin eğitimi ile ilgili fonlara katkıda bulunmayı, kendisi bakımından çok sınırlayıcı olarak gördüğünde, kendini bu yükten kurtarmanın yolunu bulan veya en azından bu yükü hafifleten ÖİB' larına yönelmektedirler” Sayın(2002:190-191).

Ülkemizin içinde bulunduğu işsizlik¹⁰ durumu dikkate alındığında, ÖİB aracılığı ile işgücü temin etmek isteyen bir işveren ile ÖİB arasındaki ilişkinin yukarıda anlatılan çizgide olması serbest piyasa ilkelerinin doğası gereğidir. Nitekim, bir serbest piyasa aktörü olan müteşebbis kârını arttırmak amacı ile hareket edecektir, yine bir serbest piyasa aktörü olan ÖİB' da kâr etmek amacı ile kurulmuştur, ülkenin içinde bulunduğu iktisadi yapı içinde, bu bürolar ve işverenler arasında ortak çıkarların söz konusu olması hâlinde, karşılıklı dayanışma biçiminde çalışmaları da doğaldır. Yeni yayınlanmış olan ÖİB Yönetmeliğine göre, Türkiye'de faaliyet gösterecek bürolar, Türkiye İş Kurumu'nun denetimi ve izini dahiline çalışacaklardır. Ancak İŞKUR' un 2003 verileri ile personel sayısına ve bu personel içinde denetim işlevini

¹⁰ DİE 2002 verilerine göre Türkiye'de işsizlik oranı kadınlarda %9,9 , erkeklerde % 10,9 ; toplam işsizlik oranı ise; %10,6'dır.

yüklenecek olan uzman sayısına baktığımızda bunun şu anki durum itibari ile pek de mümkün olmadığını görürüz.

(BYDK,2002a) verilerine göre; genel idare hizmetleri, teknik hizmetler, sağlık hizmetleri, avukatlık hizmetleri, yardımcı hizmetler ve sözleşmeli çalışanlar olarak Türkiye İş Kurumu'nun toplam personel sayısı; yıl sonu itibari ile 1743'tür. Bu rakam içinde 1470 kişi genel idare hizmetlerinde, 17 kişi teknik hizmetlerde, 9 kişi sağlık hizmetlerinde, 8 kişi avukatlık hizmetlerinde, 210 kişi yardımcı hizmetlerde ve 9 kişide sözleşmeli statüde çalışmaktadır. ÖİB'lerinin mevzuata uygun bir şekilde, işgücünü istismar etmeden çalışmalarını denetleme işlevinin düşündüğümüzde bu işlevin genel idare hizmetleri içinde istihdam edilen müfettişler aracılığı ile gerçekleştirileceği düşünülürse yeterli bir denetim kadrosunun olmadığı açıktır¹¹.

1.5. KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNDE YENİDEN YAPILANMA İHTİYACI

Öncelikli olarak şunu belirtmek gerekir ki, günümüzde yaşadığımız dünyada her ülke çeşitli şekillerde bir iktisadi kriz ve işsizlik olgusu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu krizlerin aşılmasında çeşitli iktisat politikaları araç olarak kullanılmakta ve sorunların çözülmesi için önlemler geliştirilmektedir. Bu bağlamda ülkeler ne kadar kapitalist olurlarsa olsunlar, işgücü piyasasına ilişkin politikalarda tamamıyla serbest olamamaktadırlar, bunu tam olarak gerçekleştirememektedirler. Sermayenin ya da ürünlerin değişiminde ve bu piyasaların işleyişinde liberal politikalar yürütülebilir. Bu tür piyasalar daha az

¹¹ 1470 kişinin bulunduğu genel idare hizmetleri içerisinde müfettiş sayısı adı geçen raporda belirtilmemektedir.

müdahaleyi gerektirebilir ama işgücü piyasası öyle değildir. İşgücü piyasası çok yakından kontrol edilmeyi ve belli bir düzenlemeyi gerektirir. Bir ülkede işsizlik çığ gibi büyüyor ise iktisadi bir sorunun ötesinde sosyal bir soruna dönüşüyorsa, hiçbir ülke bu duruma kayıtsız kalamamakta ve bir şekilde müdahale yollarını aramakta ve buna uygun politikaları yürürlüğe koymaya çalışmaktadır (Varçın,2004:1). Bu bağlamda kamu istihdam hizmetleri, işgücü piyasasının farklılaştığı ve çeşitlilik kazandığı bir işgücü piyasasında genel istihdam hizmetlerini yürütmek amacı ile kamu eliyle yürütülen hizmetleri kapsamaktadır (Varçın, 2004:24). Bu hizmetler aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikalarından oluşmaktadır. Değişen endüstri ilişkileri çerçevesinde Türkiye’de bu hizmetleri yürütmek amacı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu(İİBK) kapatılmış ve 4904 sayılı kanun ile İŞKUR kurulmuştur. İŞKUR’un kurulması ile birlikte Türkiye’de aktif istihdam politikalarının uygulanması ve yaygınlaştırılarak işsizlik karşısında bir önlem alınması amaçlanmıştır. Ancak her ne kadar yeni bir düzenleme ile İİBK’nin yapısı ve işlevleri değiştirilerek İŞKUR adı altında yeniden yapılanması Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu genel istihdam hizmetlerini yürütecek bir kamu kurumunu oluşturamamıştır. Bunun çeşitli sebepleri vardır ve bu başlık altında bu sebepler ile İŞKUR’un daha etkin çalışabilmesi ve daha geniş kitlelerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yapıda örgütlenebilmesi için gerekli olan düzenlemeler tartışılacaktır. Ancak bu tartışmanın bir anlam ifade edebilmesi için kısaca aktif ve pasif politikalara değinilecek, istihdam hizmetlerinin, bu politikalar içindeki yeri üzerinde durulacaktır.

Aktif istihdam politikaları iki bölümden oluşur. Bunlardan ilki, işgücü talebini arttırmaya ve işsizliği önlemeye ve azaltmaya yönelik iktisadi önlemlerdir. İkinci bölüm ise mesleki eğitim, yeniden eğitim, mesleğe yöneltme ve gerekli emek hareketliliğini sağlanması ile ilgili önlemlerdir. Bu önlemlerin bir parçasını da iş arayan kimseler ile işverenler arasında bilgi alışverişinin sağlanması, istihdam danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve İŞKUR gibi kamu istihdam hizmetlerini sağlayan kamu kuruluşlarının etkinliğinin artırılması gibi önlemler oluşturur. Pasif istihdam politikaları ise işgücü piyasasında gerekli düzenlemelerin ve dengenin sağlanamaması hâlinde iş görenlerin maruz kalacakları olumsuz etkileri telâfi edici önlemleri içerir. Bu önlemlerde genellikle işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi ödemeler ile işgücünün alım gücünü koruyucu önlemleri içerir (Zaim,1997:71). İşsizlik sigortası ve işsizlik yardımının yanında diğer pasif işgücü piyasası politikaları ise; çeşitli ülkelerde işsizlik sigortasına ek olarak uygulanmakta olan sosyal yardımlar ve kıdem tazminatı ödenmesi ile erken emeklilik gibi düzenlemelerin yapılmasıdır (Varçın,2004:18-21). Ancak bu çalışmanın bu bölümünde ağırlıklı olarak istihdam danışmanlığı ve kamu istihdam kurumunun işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik olarak uyguladığı çeşitli önlemlerin yeterliliği üzerinde tartışılacak ve buna bağlı olarak Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerinin daha etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için bazı mütevazı öneriler de bulunulacaktır.

Genel istihdam hizmetlerini yürütmekle görevli olan kamu istihdam kuruluşlarının bu hizmetlerinin iktisadi gerekçesi, işe yerleştirme ve iş danışmanlığı hizmetleri ile işsizlik süresinin kısaltılması, gelir desteğinin

verilmesi esnasında uygun iş aranmasına olanak sağlanması ve işsiz kimseler için uygun aktif işgücü piyasası programlarının belirlenmesidir(Varçın,2004:23). Bu hizmetlerin yürütülmesindeki sosyal gerekçe ise sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak insanlara insanca yaşayabilmeleri için asgari bir gelir temininin sağlanabilmesi ve işsiz kimselerin iş sahibi yapılarak hem üretimden pay almalarını hem de üretime katılarak toplum içinde bir yer edinmelerini sağlamak vb. gerekçelerdir. Dolayısı ile bu bağlamda kamu istihdam hizmetleri kaçınılmaz olarak varlıklarını, etkinliklerini arttırarak, sürdürmelidirler. Kamu istidam kuruluşu bu hizmetlerini sürdürürken özel istihdam kuruluşlarından faydalanabilir ya da özel istihdam kuruluşları ile bir işbirliği içinde çalışabilir(BARBIER, Jean Paul; HANSEN, Ellen; SAMORODOV Alexander, 2003) ancak nihayetinde ÖİB'ları serbest piyasa koşullarına göre kâr amaçlı çalışan birer serbest piyasa aktörü konumundadırlar ve doğaları gereği sosyal devletin işlevini üstlenemezler. Bu durumda da istihdam hizmetlerinin bazıları kamu istihdam kurumu çatısı altında yürütülmek durumundadır. Yeni adı ile İŞKUR eski adı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun ise Türkiye'de etkin bir istihdam hizmeti gerçekleştirdiği söylenemez, genel kanının bu olmasının yanında, ülkedeki işsizlik oranları karşısında da kurumun işe yerleştirdiği kişi sayısı çok düşük kalmaktadır. Nitekim kuruma iş arama amacı ile başvuran insanların sayısındaki düşüklükte bu tespitin bir kanıtıdır. Bu durumun iktisadi sebeplerinin yanında kurumun etkin çalışıp çalışmaması ya da ihtiyacı olan mali ve beşeri kaynağa yeterince sahip olmamasının da önemli bir etkisi bulunmaktadır. Aşağıdaki çizelgelerde kurumun 1998 ve 2002 yılları arasındaki beş yıllık süreçte işe

yerleştirdiği kişi sayıları ile 2000-2002 yılları arasındaki üç yıllık süreç Türkiye’deki işgücü, istihdam ve işsizliğe ilişkin rakamlar verilmektedir;

Çizelge 2: İŞKUR’un 1998-2002 Yılları Arası İşe Yerleştirme Hizmetleri

	Ölçü	1998	1999	2000	2001	2002
Yurtiçi İş talebi	Bin Kişi	430	435	768	327	325
Yurtiçi İşe yerleştirme	Bin Kişi	218	202	186	214	125
Kuruma kayıtlı işsiz	Bin Kişi	465	488	730	719	464
Yurtdışına gönderilen işçi	Bin Kişi	26	17	14	20	27
Ziyaret edilen işyeri	Bin Kişi	43	42	119	43	41

Kaynak: Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Türkiye İş Kurumu 2002 Yılı Raporu

Çizelge 3: Türkiye’de Nüfus, İstihdam ve İşsizliğe İlişkin Veriler

	2000	2001	2002
Toplam Nüfus(Bin Kişi)	67,420	68,529	69,626
Toplam Nüfus Artış Hızı(%)	1,69	1,63	1,59
Sivil İşgücü(Bin Kişi)	22,031	22,269	22,699
Sivil İstihdam(Bin Kişi)	20,597	20,367	20,287
İşsiz(Bin Kişi)	1,452	1,902	2,412
İşsizlik Oranı(%)	6,6	8,5	10,6
Eksik İstihdam Oranı(%)	6,9	6,0	5,4
Atıl İşgücü Oranı(%)	13,5	14,5	16,0

Kaynak:TİSK(2003b); “Rakamlarla Türkiye” verilerinden derlenmiştir.

Bu veriler incelediğinde görülecektir ki; Türkiye İş Kurumu ülkedeki işsizlik oranları karşısında düşük bir işe yerleştirme hizmeti sunmaktadır. Tabii burada İŞKUR' a başvuru oranları ile ülkede yaratılan katma değer ve bunun istihdam yaratmaya ayrılan payının da dikkate alınması gereklidir ancak mevcut başvurular içinde dahi İŞKUR' un işe yerleştirme rakamları aşağı yukarı yarı yarıyadır. İktisadi krizin patlak verdiği 2000 yılında ülkedeki işsiz sayısı 1 milyon 452 bin iken kuruma iş için başvuran işsiz sayısı 768 bin kişi olmuş bu başvurunun ancak 186 Bini işe yerleştirilirken 14 bini de yurt dışındaki işlere yerleştirilmiştir. Yani başvuranların ancak %12,8'i istihdam imkanı bulabilmiştir. 2001 yılında ise; 1,902 bin işsiz içinden 327 bini İŞKUR' dan iş bulma talebinde bulunmuş, bu sayı içinden 214 bin kişi yurt içindeki işlere yerleştirilirken 20 bin kişi de yurt dışına çalışmak üzere gönderilmiştir. 2001 yılında ise ülkedeki işsizlerin %11,25'i İŞKUR aracılığı ile istihdam imkanı yakalamıştır. 2002 yılında ise işsiz sayısı 2,412 bin iken İŞKUR' dan iş talebinde bulunan kişi sayısı 325 bin kişi olmuş ancak bunların 125 bini işe yerleştirilmiştir. 2002 verilerine göre de toplam işsizler içinde İŞKUR' un işe yerleştirdiği kişi sayısı %5,18 lik bir oran ile son derece düşük kalmıştır. Bu üç yılın ortalaması ise; %9,74'dür. Bu durumda ortalama olarak geri kalan %90'lık bir kesim ise ya istihdam dışı kalmış ya da kendi çabaları ile iş bulabilmişlerdir.

Kuruma iş bulma amacı ile başvuranları işsiz sayısı ile kıyasladığımızda ise, işsizlerin çoğunluğunun kurumdan bir talepte bulunmadığını görürüz; bu durum kuruma olan güvensizliğin ya da başvuru durumunda dahi bir iş

bulamama düşüncesinin ürünü olabilir, diğer taraftan mevcut özel istihdam kurumları ile iş arayanların sayısının da ne olduğunu bilmememizle beraber yapılan bazı çalışmalardan anlaşıldığı üzere bu hizmetlerden yararlananların çok kısıtlı olduğunu düşünürsek Türkiye’de istihdam hizmetlerinin yeterli düzeyde olmadığını ve İŞKUR’ da bir yeniden yapılandırmanın zâruri olduğunu söyleyebiliriz.

Bu durumda kurumun personeli, nicelik ve nitelik itibari ile Türkiye işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu yapılandırma bir program dahilinde 5 yıllık bir süre içinde ya da planlamacıların belirleyeceği orta vadeli bir süre içinde yapılabilir.

İŞKUR’ un, iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında yürüttüğü diğer bir faaliyet ise; istihdam garantili meslek kursları ve BYDK ’nin önerilerinde de yerini almış olan kendi işini kuracaklara yönelik kurslardır.

Kendi işini kuracaklara yönelik kurslar çok sınırlı sayıda yürütülmekte ve bazı bölgelerde uygulanmaktadır. İŞKUR daha çok istihdam garantili kurslara ağırlık vererek hizmet ettiği kesime istihdam garantisi sunmaktadır. 1993-1999 yılları arasında yukarıda belirtilen şekilde 4550 kurs açılmış ve 83,414 kişi bu kurslarda eğitim görmüştür. Bu sayısının 66,523’ü istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına devam etmiş, 14,475’i kendi işini kuracaklara yönelik kurslara devam etmiş, 2416’sı da sakatlara yönelik kurslara devam

etmiştir(Varçın,2004:103-105). İŞKUR' un gerçekleştirmiş ve gerçekleştirmeye devam ettiği, aktif istihdam politikalarının en önemli kısmını oluşturan, meslek edindirme ve kendi işini kuracaklara yönelik kursların ülkemiz ve işsiz insanlar açısından bir önem teşkil ettiği gözden kaçmaması gereken bir gerçektir. Ancak işsizliğin milyonlar ile ifade edildiği bir ülkede, özellikle de üniversite eğitimi almış işsiz sayısında ciddi bir artışın gözlemlendiği bir iktisadi yapı içinde kamu istihdam kurumunun çok daha etkin ve çok daha geniş kitlelere hizmet götürebilecek bir yapıda örgütlenmesi ve yeniden yapılandırılması gerekir. İŞKUR' un gerçekleştirmiş olduğu bu faydalı ancak ülke geneli ile kıyaslandığında nicelik itibari ile düşük olan bu hizmetin hitap ettiği kesim ise vasıfsız işçilerdir.

Burada hedeflenmiş kitle hem vasıfsız hem de 20-25 yaşları arasında çoğunluğu ortaöğretim mezunu insanlardan oluşan bir kitle olarak ortaya çıkmaktadır. İŞKUR aracılığı ile iş arayanların büyük bir kısmı da bu insanlardan oluşmaktadır (Varçın, 2004:111). Ancak ülkemizde yaşanan ve gün geçtikçe çığ gibi büyüyen bir sorun da nitelikli insanların yaşadığı işsizliktir, özellikle yüksek öğretim kurumlarından mezun ancak işsiz olan insanlara yönelik istihdam hizmetleri ancak ÖİB aracılığı ile sürdürülmekte, kamu istihdam kurumu bu konuda yetersiz kalmaktadır. Önerilen yeniden yapılandırma çalışmaları esnasında kurumun bu kişilere de hizmet götüreceği nitelikte yapılandırılması gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVESİNDE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI VE TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞU

2.1. UÇÖ SÖZLEŞMELERİ VE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

2.1.1. 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

T.C. Onay tarihi : 1946

Bu sözleşmede, ücretli iş bulma büroları kazanç getiren ve getirmeyen bürolar olarak ikiye ayrılmıştır. Kazanç amacıyla hareket eden bürolar, bir işçiye iş ya da bir işverene işçi bulmak bakımından aracılık eden her kişi, şirket, kurum, acente veya bir teşekkülü ifade eder. Ancak faaliyet konusu bunun dışında olmakla beraber kısmen bu benzer işlevi yerine getiren gazete ve diğer yayın organları ücretli iş bulma bürosu olarak kapsam içine girmez. Kazanç gayesinde olmayan iş bulma büroları ise; maddi kazanç dışında işçi veya işverenden hizmetleri karşılığında bir kullanım bedeli, aidat veya başka bir isim altında para alan diğer kurumların iş bulma hizmetlerini kapsar.

Bu sözleşmeye göre, amacı para kazanmak olan büroların faaliyetlerini bir geçiş dönemi süresince kapatılacaktır. Süre 3 yıl olarak öngörülmüştür. Ama bazı meslek ve sanat kollarında, yetkili makamın izniyle bu faaliyetleri icra eden kuruluşlara da izin verilmiştir. Bu bürolar genellikle dış ülkelere işçi gönderme ve bu ülkelere işçi getirme faaliyetleriyle uğraşabilirler (Ekin,2001:72). Sözleşme gemi adamlarını kapsam dışında tutmuştur (ÇSGB,1998:105).

Görüldüğü gibi 34 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ÖİB' larının faaliyetlerini bir süre için yasaklamakla beraber, ülkenin ihtiyacı olabilecek iş gücünün getirilmesi konusunda da esneklik payı bırakmıştır. Ayrıca mevcut kazanç gayesi takip etmeyen İş Bulma Büroları da yetkili makamın denetiminde olacak ve yetkili makamın belirlediği ücret tarifesinin dışına çıkamayacaktır.

2.1.2. 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize), 1949

T.C. Onay tarihi : 1951

Sözleşme esas itibariyle 34 sayılı sözleşmenin hükümlerini daha esnek hâle getirerek bu bağlamda ÖİB' larının kapatılmasından vazgeçmiş ve üye ülkelere ÖİB' larına imkan tanıma ya da tanımama hususunda bir seçim hakkı vermiştir. Buna göre 96 Sayılı UÇÖ Sözleşmesini onaylayan her ülke, onaylama belgesinin metninde ülkelerinde ÖİB' larının varlığına izin veren ya da vermeyen durumları ya da bu büroların kaldırılmasını içeren kısmını mı onayladıklarını belirteceklerdir. Bu sözleşme ile birlikte 34 sayılı sözleşmenin ön gördüğü üç yıllık süre sınırlamasından vazgeçilmiş, bununla birlikte Kamu İstihdam Kurumu olmayan ülkelerde bu büroların kapatılmayacağı görüşünü benimsemiştir. Sözleşmenin diğer kısmında yer alanlar 34 sayılı sözleşmenin aynısıdır. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler için ise ikinci bir olanak "Ücretli İş Bulma Bürolarının düzene bağlanması" kısmıdır. Türkiye bu kısmı onaylamakla beraber sözleşmenin ikinci kısmını da uygulama hakkını elinde tutmaktadır.96 Sayılı sözleşmenin getirmiş olduğu yeni bir özellik de; ÖİB'

larının yetkili makamların denetiminde almış olduğu bir lisans belgesine sahip olmalarının gerekliliğidir (Ekin,2001:74).

2.1.3. 181 No'lu Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi 1997¹²

181 sayılı Sözleşmenin esasını, ÖİB' larının faaliyetlerine izin verilmesi oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde 96 Sayılı Sözleşmenin de, çağın iktisadi, teknolojik ve sosyal koşullarına uymadığı dolayısıyla etkinliğini kaybettiği ve yeni bir sözleşme gereksinmesi ortaya çıkmıştır. 96 sayılı sözleşme işçilerin ve iş arayanların korunmasıyla yetinirken, buna karşın çağımızın iktisadi rekabet koşullarında işverenlerinde korunmasının gerekliliği dikkate alınmış ve iş piyasasının daha etkin bir şekilde işleminin gerekliliği üzerinde durulmuştur (Ekin,2001:76).

Sözleşmenin getirdiklerini incelediğimiz de ilk olarak ÖİB' larının serbestçe kurulabilmesine ilişkin düzenlemeleri görüyoruz. Sözleşmede 15 ÖİB tipi sayılmış ve geçici istihdam bürolarıyla sadece danışmanlık ve eğitim hizmeti veren büroları da ÖİB olarak nitelemiştir. Diğer bir yenilik ise işçiler ve iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak, kısmen ya da tamamen bir ücret alınamayacağı yönünde gerçekleşmiştir. İş arayanları sadece ücret ödememe prensibi ile korumamış bazı tedbirleri de öngörmüştür. Bunlar işçiler ve iş arayanların ÖİB aracılığıyla iş aramaları esnasında korunmalarını ve bu şekilde istihdam edilen kimselerin çalışma yaşamında ki hakları

¹² 01.06.2005 tarihi itibarıyla 181 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

açısından korunmasını içerir. Bu düzenlemenin getirdiği korumacı düzenlemelere birkaç örnek vermek gerekirse, ÖİB aracılığıyla istihdam edilen kimselerin toplu sözleşme düzeni içinde çalışabilmeleri, sendikal haklara sahip olabilmeleri, iş arayanların fiziksel ya da ideolojik görüşlerinin dikkate alınmaması, devletin sistemin uygulanması esnasında istismarı önleyici tedbirleri almasını, çocuk işçi istismarının önlenmesini, işçi ve işveren taraflarının bu sistem içinde yer almalarını, bir veri tabanı oluşturularak bu kimselere ait özel bilgilerin saklanması koşuluyla bir merkezde toplanmasını sayabiliriz.

Sözleşme bunların yanında ÖİB' larının tabi olacakları yasal statüleri de belirtmiş ve kamu istihdam kurumları ile ÖİB' larının işbirliği içinde ve birbirini tamamlayıcı nitelikte çalışması gerektiğini ortaya koymuştur (Ekin,2001:79-84)¹³ Ayrıca, sözleşmenin getirdiklerini ve hükümlerinin tamamlanması amacıyla UÇÖ, sözleşmenin ardından aynı yıl 188 sayılı Tavsiye Kararını almıştır (Sayın,2002: 96).¹⁴

UÇÖ' nün 181 Sayılı Sözleşmesi hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü İstihdam Hizmetleri Uzmanı Sayın Ellen Hansen 31 Ocak 2002 tarihinde Türk Endüstri İlişkileri Derneği (TEİD) tarafından, Adecco ve Power Dergisi'nin katkılarıyla düzenlenen "İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü" konulu

¹³ Daha ayrıntılı bilgi için UÇÖ'nün 181 Sayılı Sözleşmenin orijinal metnine bkz: [www.ilo.org\(2005a\)](http://www.ilo.org(2005a)).

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz : [www.ilo.org\(2005b\)](http://www.ilo.org(2005b))

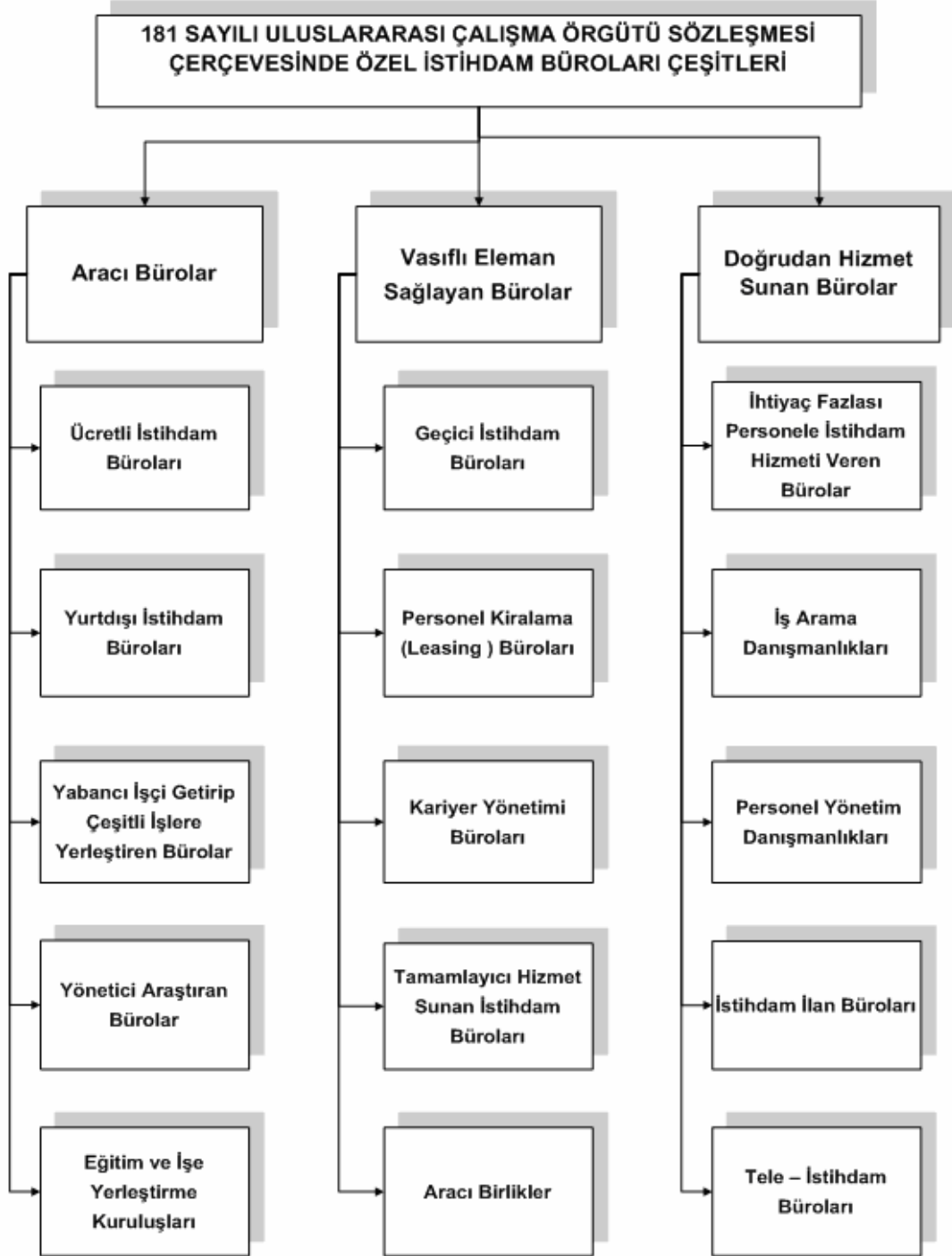
uluslararası kongrede gerçekleştirilmiştir. Söz konusu sunumda HENSEN 181 Sayılı Sözleşme ile ilgili olarak şunları belirtmektedir;

181 sayılı sözleşmenin önemli unsurları şunlardır: Birinci unsur, kimseyi şaşırtmayacaktır, ILO'nun çalışmalarını bilenler bunu rahat bir şekilde anlayacaklardır; denge konusunu içermektedir. Bütün sözleşmelerimiz, sosyal taraflar arasında, uluslararası bazda bir denge sağlanmasını amaçlar ve farklı sosyal tarafların, işverenlerin, çalışanların ve hükümetin bir diyalog hâlinde olması gerektiğini söyler. İkinci en önemli unsur da özel istihdam kurumlarına meşruiyet sağlanması ve onların değerli katılımlarının tanınmasıdır. Yine, burada denge sağlamak için işçilere de gerekli korunmanın sağlanması gerekiyor. İş arayanların, yani özel kurumlardan yararlanmak isteyenlerin ve özellikle en hassas konumda olanlar olan göçmenlerin bazı açılardan korunması gerekiyor. Özellikle de işçiden ücret alınmaması, kişisel verilerin toplanması, örgütlenme özgürlüğü, asgari ücret, toplu sözleşme hakkı gibi bazı önemli konularda koruma tedbirleri var. Bir diğer önemli unsur olarak da, bu sözleşmenin oldukça kapsamlı olduğu söylenebilir. Çünkü geçici istihdam kuruluşları oldukça yaygın bir hâle gelmişlerdir. Bu yaygınlaşma özellikle 96 sayılı sözleşmenin benimsenmesinden sonra gerçekleşmiştir. Bu yüzden 181 sayılı sözleşmenin hükümleri bütün özel iş kurumlarını kapsar biçimdedir, aynı zamanda geçici(dönemsel) iş kurumları da bu kapsama girmiştir. En son ve en önemli unsurlardan biri de esnekliktir. Bu gerçekten de ILO'nun sözleşmelerinde temel bir ilkedir. ILO sözleşmeleri, birer esneklik aracı olarak tanınmıştır ve ülkeler kendi ulusal hukuklarına bu sözleşmeleri gerekli biçimde uyarlayarak kullanmaktadırlar. Her yeni ILO aracı, bir sözleşmeden ve bir de tavsiyeden oluşmaktadır. Sözleşme özel iş kurumlarının düzenlenmesi için genel prensipler verirken, bu sözleşmeyi benimseyen ülkeler tarafından da göz önünde bulundurulacak kurallar getirir (adecco, 2004:1-2).

2.2. 181 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİNE GÖRE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÇEŞİTLERİ

ÖİB' ları bir çok farklı niteliği göz önünde tutarak sınıflandırabiliriz. Yapılan çalışmalar ve tezlerde, araştırmanın temel çıkış noktasına göre sınıflandırmalar yapılmaktadır. Ancak biz UÇÖ'nün 1997 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul ettiği 181 No.lu sözleşme ile 188 sayılı tavsiye kararı doğrultusunda, hizmet çeşitlerine bakılarak yapılmış sınıflandırmayı esas alacağız. ÖİB' nin hizmet çeşitlerine bakılarak yapılan sınıflandırma aşağıda bir tablo hâlinde sunulmuştur. ÖİB türleri, üye ülkelerdeki mevcut istihdam bürolarının faaliyetleri dikkate alınarak belirlenmiştir. 181 sayılı UÇÖ sözleşmesinde üç kategoride on beş farklı ÖİB' larından söz edilmiştir. İşlevlerine göre sınıflandırılmış bu bürolar aşağıda Şekil 2'de gösterilmiş ve devam eden sayfada büroların çeşitlerine ilişkin tanımlamalar ve hangi tip büronun hangi işlevi gördüğü açıklanmıştır.

Şekil 2: 181 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Göre Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri



Kaynak: Tarafımdan hazırlanmıştır.

2.2.1.Aracı Bürolar

2.2.1.1.Ücretli İstihdam Büroları

Özel İstihdam Hizmetlerinin en klasik tipini oluşturan bu bürolar 96 No.lu UÇÖ Sözleşmesinde(8 Haziran 1949) öngörülen, denetime tabi birlikte çalışma modeli anlayışı çerçevesinde kurulmuş bürolardır. Bunlar, kamu otoritelerinin denetimine tabidirler. Bu büroların görevi iş ve işçi arayanları karşılaştırmak olup hiçbir zaman sözleşmelere taraf olmamaktır. Tarafların anlaşması durumunda hizmet sözleşmesinin bağitlanması ile birlikte aracı kurum çoğunlukla işverenden masrafları karşılamak üzere belirli bir ücret alır. Bunlar çoğunlukla kâr amacı gütmektedir ancak kazanç gayesi gütmeyen sadece masraf karşılığı çalışan ÖİB türleri de mevcuttur(Başterzi, Şule,1999:84).

96 No.lu UÇÖ sözleşmesine göre bu tipteki ÖİB' ları yetkili makamın kontrolüne tabii olacak, yetkili makam tarafından verilecek ruhsata sahip olacak ve bunu her yıl yenileyecek, bununla beraber yetkili makam tarafından belirlenecek tarifinin üstünde bir ücret alamayacaktır.(md.10-11) (ÇSGB,1998:218).

Bu bürolar,isterlerse sadece belirli iş piyasalarında ya da bölgede faaliyet gösterebilecekleri gibi, belirli meslek ya da alanda uzmanlaşarak hizmetlerini o alanda da sınırlayabileceklerdir (Ciğerci,2001:41).

2.2.1.2.Yurtdışı İstihdam Büroları

Bu bürolar işgücü potansiyelinin yüksek olduğu ülkelerden işgücü eksikliği bulunan sosyal refahın yüksek olduğu ülkelere gidip çalışmak isteyenleri işe yerleştirme konusunda uzmanlaşmış firmalardır. Bu tür büroların yoğun bulunduğu yerlere örnek olarak Hindistan ve Güney Doğu Asya ülkelerini göstermek mümkündür. Bu bürolar, işgücünün istihdam edileceği ülkelerde şubeler açarak önce işgücünün işe yerleştirmekte, gerekirse sözleşmelerini yapmakta, daha sonra bunlara koruyucu hizmetler vermekte, yerine göre, istihdam garantisi sağlama ya da işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması gibi işleri de üstlenmektedirler. Gelirleri genellikle işçi buldukları işveren ücretlerinden oluşur. Au-pair(çocuk bakıcısı) veya ev hizmetlisi olarak yabancı ülkelere gitmek isteyen gençlere yönelik faaliyetler de bu kapsama girmektedir (Ciğerci,2001:41).

2.2.1.3.Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleştiren Bürolar

Bu bürolar yabancı ülkede iş bulma bürolarının aksine, işgücü arzının talebini karşılayamadığı ülkelerde, işçi arayan işverenler için gerekli işgücünü yabancı ülkelere temin eden bürolardır (Ciğerci,2001:42). Burada amaç işgücüne olan yoğun talebin karşılanabilmesi amacı ile yurt dışından işçi temin edilmesidir (Gök,1996:61). İşçi teminini yabancı ülkede açtıkları şubeleri vasıtasıyla sağlamakta olup, devlet denetimine tabidirler. Zaten

genellikle bu tür işçi transferleri işçi veren ülkeler ile işçi alan ülkeler arasındaki ikili antlaşmalarla yapılmaktadır (Ciğerci,2001:42).

2.2.1.4.Yönetici Araştıran Bürolar

Bu bürolar, müşterileri olan işletmelere ihtiyaç duydukları stratejik pozisyonlara eleman bulma konusunda uzmanlaşmışlardır. Bunlar kafa ya da beyin avcıları olarak da adlandırılırlar (Çöpoğlu,1995:27). Adaylarla ilişkilerde ilk adım kafa avcılarından gelir. Çoğunlukla adaylar yeni bir iş aramayan, mevcut işlerde başarı ile çalışan kişilerdir. Bazı durumlar da basın yolu ile de bu tür başvurulara imkan tanındığı görülmektedir (Gök,1996:63). Eğer yeni iş aramayan bir adayla, bu bürolara aracılığı ile müşteri işletme adına sözleşme imzalamışsa bu aday avlanmıştır (UÇÖ,1994:17, Akt. Çöpoğlu,1995:27).

Aracı büroya ya bu adayı bulmada harcadığı zaman karşılığında veya istihdam edilen adaya bir yıl içinde ödenen ücretin belli bir yüzdesi ölçüsünde ücret ödenmektedir. Burada büronun rolü müşteri firmaya danışmanlık, araştırma, seçme ve ön iş görüşmesini de içeren bir hizmet sunmaktır (Çöpoğlu,1995:27-28).

2.2.1.5.Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları

Bunlar genellikle okul veya öğretim kurumu biçiminde olup, kendi öğrencilerine ve orada öğrenim görüp iş arayanlara işe yerleştirme hizmeti

sunmaktadırlar (Ekin,2001:62). Bu kurumların hem yüksek vasıflı eleman yetiştirmeleri hem de mezunlarının daha verimli iş bulmalarına katkıda bulunmaları kendi aralarında ve kamu istihdam kurumları ile rekabet içine girmelerine neden olmaktadır (Fırat,1997a:96). Ayrıca bu kurumların çok sayıda mezun insanı yüksek vasıflı işlere yerleştirmesi, daha çok sayıda kişinin bu enstitülere başvurarak eğitimden geçmesini sağlamakta, sonuçta bu durum enstitü açısından çok iyi bir reklam kaynağını oluşturmaktadır (Gök,1996:64).

Bu tip hizmetleri veren kurumlara örnek olarak üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri ile bazı üniversitelerin bünyesinde bulunan ve üniversite vakfına bağlı olarak çalışan ön lisans düzeyindeki bölümleri verebiliriz. Ankara'da Gazi Üniversitesi'ne bağlı olarak faaliyet gösteren American Hotel and Motel Association (AH-MA), turizm alanında ön lisans eğitim veren bir kurum olarak mezunlarına okul döneminde staj ve mezun olduktan sonra da iş sahalarına giren kurumlarda iş imkanı sunmaktadır.

Bu kurumların bir diğer özelliği de, işgücü arzının kit olduğu mesleklere yönelik eğitim bölümleri yoluyla iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte elamanların yetiştirilmesidir. Türkiye' de yukarıda saydığımız gibi bazı üniversitelerin bu programları da arzı az olan işgücünün yetiştirilmesinde örnek teşkil eder (Çöpoğlu,1995:29-30). Bu eğitim bölümlere hem eğitim hem de işe yerleştirme faaliyetinden dolayı ücret talep edebilmektedirler.

2.2.2.Vasıflı Eleman Sağlayan Bürolar

2.2.2.1.Geçici İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları içinde en fazla öneme sahip olan ve uygulamada en çok karşılaşılan türdür. Geçici istihdam bürolarının iş hacminin diğer büroların toplamından daha fazla olduğu tahmin edilmektedir(Fırat,1997:96).

Geçici istihdam bürosu; müşterilerine özel niteliklere sahip ve geçici süre için işçi temin eden özel istihdam kurumlarıdır. Bu bürolar üçlü bir ilişkiyi de beraberinde getirmektedir. Bu bürolar işçi verdikleri işveren ile sözleşme yapmakta diğer taraftan da işe yerleştirme hizmetinde bulunduğu işçi ile de sözleşme yapmaktadırlar. Ancak hukuki açıdan işçinin asıl işvereni, geçici istihdam bürosudur (Uçkan,2002:1). İlk kez A.B.D.' de ortaya çıkan ve hızla dünyaya yayılan bu tür kuruluşlar, insan kaynaklarında belirli bir esneklik sağlamak isteyen işletmelerin bu amaçlarına ulaşma da kullandıkları aracı kurumlardır. Bu tür kuruluşların faaliyetleri, toplam işgücünün ABD' nde %15' i, Hollanda' da % 2,4' ünü kapsamaktadır. Bu oranların 2000 yılında daha da artacağı, örn;ABD' de %3'ü,Hollanda'da ise %5'i bulacağı tahmin edilmektedir (Türkmen,1994:193).¹⁵

¹⁵ Daha ayrıntılı bilgi için bkz: ILO Report VI, 81 st Sessision 1994,Geneva, 1.

2.2.2.2. Personel Kiralama (Leasing) Büroları

İlk kez 1985'li yıllarda ABD' de ortaya çıkan ve personel yönetimi konusunda uzmanlaşmış olan bu tür bürolar işletmede çalışacak personeli işe aldıktan sonra, kiralamak suretiyle ilgili şirkete devretmektedirler. Böylece işçi istihdam etmek isteyen işletmeler personel yönetiminin mali külfetlerinden kurtulmuş olacaktırlar (Ciğerci,2001:43). Bu türdeki büroların amacı, KOBİ'leri belirli bir ücret karşılığında personel sıkıntısından kurtararak büyük işletmelerin avantajlarından kendi güçlerinin üstünde bir maliyete katlanmadan yararlanmalarını sağlamaktır (Fırat,1997:97). Bu tür bürolara özellikle Fransa, İngiltere ve Hollanda' da rastlanmaktadır(Ekin,2001:63).

2.2.2.3. Kariyer Yönetimi Büroları

Bu bürolar, eğlence, moda, fotoğraf ve spor iş sahalarında faaliyet göstermektedirler. Müşterilerine bahsedilen alanlarda hizmet sunarlar ve işverenden ziyade temsilci niteliğindedirler. Faaliyetleri daha çok kısa zaman alacak alanlarla ilgilidir. Müşterilerine olan talep karşısında, onların adına sözleşme imzalayarak iş piyasasıyla aralarında bir köprü kurma niteliğindedirler. Bir nevi organizasyon şirketleri de diyebiliriz(TİSK,2000:86).

2.2.2.4.Tamamlayıcı Hizmet Sunan İstihdam Büroları

1980'li yılların sonlarında ortaya çıkan bu bürolar, işletmelerin ana faaliyet konusu dışındaki alanlarda ortaya çıkan işgücü taleplerindeki açığı doldurmaktadırlar. Söz konusu bürolar sözü edilen nitelikteki eleman açığı ya da ihtiyacı olan bürolara uzman kadroları ile tamamlayıcı hizmetler verirler (TİSK,2000:86). Bu alanda faaliyet gösteren istihdam bürolarına, ülkemizde son yıllarda sayıları hızla artmış olan temizlik şirketlerini örnek olarak gösterebiliriz. Birçok firma temizlik işlerini bu tip aracı şirketlere devretmektedir.

2.2.2.5.Aracı Birlikler

Diğer istihdam bürolarından ayrılan bu büroların en önemli özelliği kâr amacıyla hareket etmeyen bürolar olmalarıdır. Bu birlikler, özürlü kimselere ya da başka bir sebeple iş piyasasında istihdam imkanı bulamayan kişilere iş bulabilmek amacıyla, onlara çalışma ortamı sağlayan ve onların kapasitelerini çalışma metodlarına uygun hâle getirmeye çalışan sosyal amaçlı birliklerdir. Burada yaratılan işler alıştırmaya amaçlı olup süreklilik arz etmemekte ve yapılan işler eğitim amacı ile yapılmaktadır (Fırat,1997:98). Bu kuruluşlar genellikle özel yasalarla yönetilir ve kamu fonları ile desteklenirler. Fransa' da bu birliklerin yönetim kurulları, eğitim hizmetlerindeki kamu temsilcileri, yerel yönetimler ile işçi ve işvereni temsil eden sosyal katılım gruplarından oluşur (Ekin,2001:64).

2.2.3. Doğrudan Hizmet Sunan Bürolar

2.2.3.1.İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar

İktisadi daralma ya da yeniden yapılanma dönemlerinde işçilerinin bir kısmını işten çıkartan firmalar, işçilerinin piyasada yeniden üretim sürecinde yer alabilmeleri için, işçilere eğitim hizmeti veren ve hatta kendi işlerini kurmada yol gösteren bazı istihdam hizmeti veren bürolarla, daha önce yanında çalıştırdığı işçiyle yapmış olduğu sözleşme gereği olarak antlaşmışlardır. Antlaşma gereği, işini kaybeden her türlü işçi, bu büroların eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanarak yeniden iş piyasasına girebilmek için bu hizmetlerden yararlanır (Ciğerci,2001:45).

2.2.3.2.İş Arama Danışmanlıkları

Bu bürolar ilk kez işe girecek ya da yeniden işe girecek kişilere danışmanlık yapmaktadırlar. Bu bürolar bazı ölçme ve değerlendirme metodlarıyla müşterilerinin yeteneklerini ölçer, iş eğitimi ve olanakları konusunda onlara yol gösterir, değişik iş ve meslek gruplarındakilerle söyleşi vs. etkinlikler düzenlerler. Bu büroların faaliyetleri genellikle yasal olarak düzenlenmemiştir. Bu alanda faaliyet gösteren bazı kurumlar ayrıca müşterileri ile potansiyel işverenler arasında iş görüşmeleri yapabilme imkanı da sağlamaktadırlar (Çöpoğlu,1995:29).

2.2.3.3. Personel Yönetim Danışmanlıkları

Bu bürolar personel ya da işçi arayan firmalar için personelin ya da işçinin seçilmesinde ve işe alınmasında aracılık ederler (Ciğerci,2001:46). Bu aracılık faaliyetindeki en önemli yardım, personel seçimi ve işe alma aşamasında yapılan danışmanlıktır. Bu alandaki faaliyetleri esnasında personel danışmanı, personel seçiminde gerekli olan niteliklerin analizini yapar ve iş ilanlarının hazırlanmasına ve yayınlanacağı aracın ne olacağı konusunda işverene yardımcı olur. İş başvurusunda bulunan kişileri ön elemeye tabi tutar ve sadece işe en uygun olanları işverene tavsiye eder(Türkmen,1998:201).

2.2.3.4. İstihdam İlan Büroları

Bu bürolar, iş arayan işçiler ya da işçi arayan işverenler için, gazetelere ilan vererek iş aracılığı faaliyetinde bulunurlar (Ciğerci,2001:46). Basın yayın organları yerine bu büroların boş işler ve iş talepleri hakkında yaptıkları ilanlar sayesinde gelen iş başvuruları bu bürolarca değerlendirilir ve eğer aranan niteliklerde eleman bulunursa işe yerleştirme işlemi gerçekleşir. İlan verme büroları bir iş ilanının yayınlanmasına ilişkin metodları bilmekte, ilan metninin hazırlanması ve sonrasındaki işlemleri bir ücret mukabilinde gerçekleştirmektedirler(Ekin,2001:65). Söz konusu bürolar ayrıca ek ücret karşılığında iş görüşmesi yapma, işin ya da elemanın talebe uygun olup olmadığını önceden denetleme hizmetleri de sunmaktadırlar(TİSK,2000:88).

2.2.3.5.Tele – İstihdam Büroları

Bilgi işlem ve bunun üzerinden iletişimin gerçekleşmesiyle, bu yeni iletişim teknolojisinin iş arayanlara yardım amacıyla da kullanılabileceği görülmüştür (Ekin,2001:66). Bu tür bürolar eleman ve iş arayanlara gelişen iletişim teknikleri aracılığıyla bilgi sunmaktadır. İnternet kullanımının yaygınlaşması ile etkinliği giderek artan söz konusu büroların gelirini, istihdama yönelik verilerden yararlanmak isteyenlerin bilgi ağına girmek için yaptıkları ödemeler oluşturmaktadır (TİSK,2000:88). Bu büroların diğer istihdam bürolarına nazaran önemli bir tarafı bilgileri ucuz maliyetle ya da maliyeti olmadan toplayabilmekte ve çok geniş bir alana yayabilmektedir (Ekin,2001:66). Ülkemizde de sürekli gelişen ve kullanım alanı yaygınlaşan internet sistemi içerisinde gün geçtikçe bir çok istihdam bürosu işlevi gören siteler yaygınlaşmaktadır.

2.3. TÜRKİYE İŞ KURUMU'NUN KURULUŞU

57.Hükümet, sosyal güvenlik reformunun ikinci ayağının gecikmemesi için; 29.06.2000 tarih ve 4588 sayılı Yetki Kanununa istinaden 4 Ekim 2000 tarih ve 24190/mükerrer sayılı Resmi Gazetede birbirini izleyen 4 ayrı KHK çıkarmıştır. Bunlar, SSK'nın yeniden yapılandırılması ile ilgili 616 sayılı KHK; İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılandırılması ile ilgili 617 sayılı KHK; sosyal sigorta kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamak üzere bir üst kurum olarak oluşturulan Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilgili 618 sayılı KHK ve

Bağ-Kur'un yeniden yapılandırılması ile ilgili 619 sayılı KHK'dır. Bunların içinde 617 Sayılı KHK Türkiye İş Kurumu'nun kuruluşunu hazırlayan yasal düzenlemeyi oluşturmuştur(Alper, 2004:1).

Türkiye İş Kurumu'nun kuruluşu, 57.Hükümetin İİBK'yi yeniden yapılandırıp adını değiştirerek istihdam aracılık faaliyetlerini yeniden yapılandırma projesinin bir parçası olarak meydana gelmiştir. Hükümetin, istihdam aracılık faaliyetlerinin yapısını değiştirmek istemesindeki temel amaç ise mevcut yapının günümüz işgücü piyasasının ihtiyaçlarını cevaplayamıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu konu, Nisan 2003'te Belçika Kraliyet Akademisi'nin "Geçici Çalışma ve Bilgi Toplumu" adı altında düzenlemiş olduğu bir akademik toplantıda da ele alınmıştır. Yapılan sunumların hemen hemen hepsinde kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasında tekel olarak kalmasının günümüz işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediği ve özel kuruluşlara verilecek izinlerle kurulacak ÖİB' larının işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama da tamamlayıcı bir rol üstleneceği belirtilmiş hatta bunun artık bir zorunluluk olduğu üzerinde durulmuştur (Blanpain,2003:12-13; Barbier,Hansen,Samorodov,2003:1-3). 1991 yılında Adalet Divanı'nda özellikle devletin, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı durumda tekel ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalmanın gereksiz olduğu ve bu alanda faaliyet gösteren uzman özel kuruluşların faaliyette bulunma hakkının bulunduğuna Alman Federal Kurumu örneğine dayanılarak karar verilmiştir. Bu tarihten itibaren başta Almanya olmak üzere pek çok ülkede ÖİB

kurulmasına ilişkin yasal düzeyde çalışmalara hız verilmiştir (Fırat,1997:145-146).

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun çağın gereklerine uygun bir şekilde hizmet üretemeyecek konuma gelmesi üzerine 57.Hükümet İş ve İşçi Bulma Kurumu yasasını değiştirerek kurumda yeniden yapılanma çalışmalarını başlatmıştır. Nitekim dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, İİBK'de yapılan değişiklikleri şu şekilde ifade etmektedir;

İş ve İşçi Bulma Kurumunu kapattık, yerine çağdaş bir istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumu'nu kurduk ve ilk kez özel istihdam büroları, il istihdam büroları gerçekleştirdik. Bölge müdürlüklerini kapatıp, il müdürlükleri şeklinde bir örgütlenmeye gittik. Ayrıca, işçi sağlığı ve güvenliği açısından sadece bir daire başkanına muhatap olan faaliyeti, işçi sağlığı ve iş güvenliği genel müdürlüğü oluşturmak suretiyle daha öne çıkardık ve yeni teşkilatlanma sayesinde, özellikle işçilerimizin sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları daha rahat bir şekilde sürdürme imkânına sahip olacağız(Okuyan,2000:3).

617 Sayılı KHK' nin getirmiş olduğu iki yenilikten birincisi, Türkiye İş Kurumu'nun yanında ÖİB' larının da, kurumdan izin almak şartı ile iş piyasasında istihdam aracılık faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi olanağı, ikincisi ise, Türkiye İş Kurumu'nun bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak kabul edilmesidir. Bu KHK ile yapılmak istenen temel değişiklik, şimdiye kadar yasal bir statüsü olmadan özel sektörde danışmanlık firmaları adı altında çalışan istihdam aracılık faaliyetinde bulunan bürolarının yasal bir statüye

kavuşturulması ve aynı zamanda istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesi yönündeki yasal engellerin kaldırılmasıdır. Ancak 617 sayılı KHK' ninda gerekçesini oluşturan 4588 Sayılı Yetki Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinden sonra bu Kanuna istinaden yürürlüğe giren 617 sayılı KHK ile ilgili iptal davası açılmış ve Anayasa Mahkemesi 08.11.2000 tarih ve 24224 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2000/36 sayılı kararı ile Türkiye İş Kurumunun kurulmasına imkan veren 617 sayılı KHK' yi iptal etmiştir. Ancak Mahkeme, bu iptalin doğuracağı hukuki boşluğun TBMM tarafından giderilmesi için iptal kararının yürürlük tarihini kararın Resmi Gazetede yayınlanmasından 9 ay sonrası için belirlemiştir. Bu esnada Türkiye İş Kurumu' da, iş piyasasına yönelik mesleki eğitim faaliyetleri ve iş piyasasını düzenlemeye yönelik çeşitli projeleri hayata geçirememiştir. Bu dokuz aylık süreçte kurum ağırlıklı olarak işsizlik sigortasının yürütümü ile ilgili işlemleri yerine getirmiş, aktif istihdam politikalarını belirleme ve uygulamaya dönük faaliyetleri gecikmiştir. 5 Temmuz 2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu bu alandaki yasal boşluğu gidermiş ve 4 Ekim 2000 tarihinde başlayan İİBK' nun yeniden yapılanması ile ilgili hukuki süreç, çıkarılması gereken yönetmelikler dışında, büyük ölçüde tamamlanmıştır(Alper,2004:1-3). Daha sonra 19 Şubat 2004 tarihinde 25378 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan ÖİB' larına ilişkin yönetmelik ile de ÖİB'larının nasıl bir işleyişe kavuşacağı belirlenmiştir. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumunun yeniden yapılandırılması konusunda esas olarak 617 sayılı KHK ile getirilen esasları kabul etmekle birlikte İşsizlik

Sigortası Fonunun yönetim yapısının değişmesi ve Kurumun ana hizmet birimlerinin yeniden yapılandırılması gibi önemli değişiklikleri de getirmiştir. Türkiye İş Kurumu'nun kurulması ile birlikte yapılan değişiklikler içinde en önemlisi ise yukarıdaki satırlarda da belirttiğimiz üzere "ÖİB' larına" ilişkin düzenlemelerdir. Türkiye İş Kurumu, 617 sayılı KHK ile, SSK ve Bağ-Kur gibi bir sosyal sigorta kurumu olarak kabul edilmiş ve 618 sayılı KHK ile oluşturulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kuruluşu olarak tarif edilmişti (617 KHK, m.1). Türkiye İş Kurumunun bir sosyal sigorta kuruluşu olarak kabul edilmesinin yanış olduğu, yalnızca işsizlik sigortasını uyguluyor olmasının kuruma bir sosyal sigorta kurumu olma vasfı kazandırmayacağı dile getirilmişti. 4904 Sayılı Kanun ile Kurumun statüsü yeniden belirlenmiş ve Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, idari ve mali bakımından özerk bir kamu kuruluşu olarak tanımlanmıştır(4904,md.1/3). Bu tanımlama ile Kurum, KHK' ler öncesi SSK ve Bağ-Kur gibi; ÇSGB' na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kurum olarak tarif edilmiştir. Kurumun organları kısmında da belirtileceği gibi, Genel Kurulun bir karar organı olmadığı, en önemli yönetim ve karar organı olan Yönetim Kurulu'nda da Kamunun ağırlıklı olarak temsil edildiği göz önüne alınırsa idari özerklik kavramının ne kadar geçerli olacağı, Kurumun esas gelir kaynağının Bakanlık bütçesine Kurum için konulan ödenek olduğu (4904, md.16) dikkate alınınca mali özerklik kavramının da ne kadar geçerli olacağı tartışmalıdır. Bu düzenlemenin yanında mali açıdan kurum, SSK ve Bağ-Kur'dan farklı olarak

1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanunu ve 832 sayılı Sayıştay Kanununa tabi tutulmuş, Kurumun malları Devlet malı niteliğinde kabul edilerek haczedilemeyeceği, alacaklarının da Devlet alacakları niteliğinde imtiyazlı olduğu belirtilmiştir. Kurum malları hakkında İcra ve İflas Kanununun iflasa ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı da yine Kanunun birinci maddesinin son fıkrasında belirtilmiştir. Kurumun kısa adı, 617 sayılı KHK' de olduğu gibi İŞKUR olarak belirlenmiş, ancak KHK' de yer alan merkezi Ankara'dır ifadesine yer verilmemiştir(Alper,2004:3-5).

617 Sayılı KHK' nin iptal edilmesi İŞKUR' un kuruluş çalışmalarının bir süre gecikmesine sebep olmuş ve 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile bu boşluk ortadan kaldırılabilmiştir. 4904 Sayılı kanun ile istihdam aracılık faaliyetlerinde devlet tekeli kaldırılmış, ÖİB' larının belli şartlar altında kurulmasına izin verilmiş ve kurum yeni görevler üstlenmiştir.

4904 sayılı kanunun 1.maddesinde; “istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur”. denilerek kurumun kuruluş gerekçesi belirtilmiştir. Yeni yapılan düzenlemede, Türkiye İş Kurumunun görevleri 3.Madde de aşağıda belirtilen şekilde sıralanmıştır(İŞKUR,2004a).

a) Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.

b) İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

c) İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.

d) İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, ÖİB'larına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.

e) Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

f) Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

4904 sayılı kanun ile getirilen yeni düzenleme de İŞKUR, geleneksel istihdam aracılık işlevinin dışına çıkan görevler üstlenmekte, işgücü piyasasını düzenlemesine yönelik faaliyetler görevleri arasında yer almakta, bunun yanında istihdam aracılık hizmetleri özel istihdam büroları ile beraber sürdürülecek bir yapıda düzenlenmektedir. Bir başka deyişle İŞKUR artık istihdam aracılık hizmetlerinin yanında, aktif işgücü piyasası politikalarını, işsizlik sigortası gibi pasif işgücü piyasası politikaları ile beraber uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmaktadır (Fırat,2004:3). Bu yapı istihdam aracılık faaliyetleri için öngörülen karma model anlayışını yansıtmakta ve kamu-özel istihdam bürolarının birlikte çalışması olanağını getirmektedir. Alper(2004:4)'in ifadesine göre "Şüphesiz burada akla gelen ilk soru, Kurumun mevcut insan gücü yapısı ve mali imkanları ile bu amaçları gerçekleştirmede ne ölçüde başarılı olacağı hususudur. Şubat 2002 tarihinden bu yana geçen 2 yıla yakın sürede, Kurumun işsizlik sigortası ile

ilgili faaliyetleri yürütmede, yine insan gücü yetersizliği ile ilgili sorunlar hariç, ciddi bir sıkıntı ile karşılaşmadığı yönündedir. Eğer Kurum, yeterli ve uzman vasıflı insan gücüne sahip olamaz ise, özellikle 3. maddenin (b) ve (c) fıkralarında belirtilen aktif istihdam politikalarının yürütülmesi ile ilgili görevleri yerine getirmesi imkansız hâle gelir ve Kurumda, İş ve İşçi Bulma Kurumu gibi güvenilmeyen, fonksiyonsuz bir kurum hâline gelebilir. Nitekim İŞKUR, 2004 Aralık ayında “İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı” unvanı ile 22 yeni personeli kurumda istihdam etmiştir. Ancak, kanunun kendisine yüklemiş olduğu işlevleri icra etmek amacı ile alınmış yeni personelin kurum içindeki işlevleri ve kurumun ne derece etkin çalışıp çalışmayacağı zaman içinde tespit edilebilecektir.

Yukarıda belirttiğimiz düzenlemeler sonrasında yasalaşan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile ÖİB’ larının faaliyet gösterebileceği kurum kanununda yer almıştır. Kanunun içerdiği en köklü değişiklik olan bu yeni düzenleme, sosyal politika anlayışında önemli bir değişikliği yansıtmaktadır. İşe yerleştirme faaliyetlerinin uygulamasına esneklik getirilerek özel sektör kuruluşlarının da kamunun denetiminde ve belirlediği ilkeler kapsamında faaliyet gösterilmesine izin verilmektedir. 4904 sayılı Kanunun İkinci Kısımında özel istihdam büroları ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre, Kurum yanında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulacak özel istihdam büroları da iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevini yerine getirebileceklerdir (m.17). Yasa, iş arayanların uygun işe yerleştirilmesi ve çeşitli işler için uygun işçi bulunmasına aracılık etmek için özel istihdam

büroları kurulmasına da olanak sağlıyor. Özel istihdam büroları, İŞKUR' dan izin almak kaydıyla kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabileceklerdir. Yurtdışı iş sözleşmelerinin kuruma onaylatılması ise zorunludur. ÖİB' ları açabilmek için Türk vatandaşı ve en az lisans düzeyinde öğrenim görme koşulunun yanı sıra belirli suçlardan hüküm giymemiş olmama koşulu aranmaktadır. Bürolar yeterli yönetim, nitelikli uzman eleman ve teknik donanıma sahip olmak zorundadır. Bu bürolara verilen faaliyet izni üç yıl olacak ve aynı sürelerle uzatılabilecektir. Bu iznin ilk defa verilmesi, yenilenmesi veya iptali Kurumca belirlenen kurallar dahilinde gerçekleşecektir. Özel istihdam büroları, iş arayanlardan hangi adla olursa olsun menfaat sağlayamayacak ve ücret alamayacaktır. İşe yerleştirme karşılığında sadece işverenden ücret alınacak, ancak yönetmelikle belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilecektir. Ayrıca bürolar sigortasız ve sendikasız çalışmaya veya asgari ücretin altında çalışmaya imkan veren sözleşmeler imzalamayacaklardır. Yasa, ÖİB' larının faaliyetlerine ilişkin gerekli belgeleri İŞKUR' a onaylatmaması durumunda 250 milyon liradan 1 milyar liraya kadar değişen idari para cezaları da getiriyor. Yasadaki düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Özel istihdam Büroları Yönetmeliği'ne göre düzenlenecektir. Öte yandan ÖİB' larına iş arayan, açık iş ve işe yerleştirmelerle ilgili sayısal verileri düzenli olarak İŞKUR' a bildirme yükümlülüğü de getirilmektedir(Fırat,2004).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İLE İLGİLİ

SENDİKAL GÖRÜŞLER

Bu bölüm dahilinde; ilk olarak çalışmanın nasıl bir metodoloji izlenerek gerçekleştirildiği anlatılacak daha sonra Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesine ilişkin olarak yapmış olduğum alan araştırması neticesinde sendikacıların ve sendikal kuruluşlarda çalışan uzmanların görüşlerine yer verilecektir.

İşçi ve memur sendika temsilcilerinin görüşlerinin toplanması amacı ile öncelikle mülâkat esnasında konuyu ayrıntılı bir şekilde yorumlayabilmek açısından bir soru/konu formu hazırlanmıştır. Bu hazırlanmış olan form çerçevesinde yapılan görüşmeler esnasındaki görüşler, ses kayıt cihazı ile kayıt edilmiş daha sonra konuşma kaydı üzerinden hiçbir şekilde ifade değişikliği yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Çalışmanın nesnel ve bilimsel araştırma metotlarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından görüşmeler esnasında, fikirlerini beyan eden sendika temsilcileri ya da uzmanlarına istihdam aracılık hizmetleri ve bu hizmetlerin serbestleştirilmesine ilişkin konular hakkında fikirleri sorulmuş, bir yönlendirmede bulunulmamıştır.

Bu çalışmanın araştırma evreni; Türkiye'de bulunan tüm işçi, memur konfederasyon ve sendika temsilcileri ve bu kurumlarda çalışan uzmanların

oluşturduğu bir gruptur. Bu evren içinden siyasi duruşlarına göre 6 sendika yöneticisi ile 4 sendika uzmanı seçilmiştir. Ancak sendikalar bu şekilde seçilmiş olmasına rağmen zaman zaman arzu edilen kişiler ile görüşme yapılamamıştır. Bu durumun sebebi ise araştırma esnasında görüş almak için iletişime geçmiş olduğum sendikalardaki ilgili kişilerin beni yönlendirmiş oldukları kişileri önceden belirleme imkanımın olmaması ve yönlendirilen kişi ile görüşme yapmak durumunda kalmamdan kaynaklanmaktadır. Görüşülen kişilerin ismi belirtilmemiş, görüşülen kişilere “Takma İsimler” verilmiş ve tez içinde görüşlerine yer verilirken isimleri yerine sembolize edildikleri “Müstear Adlar” kullanılmıştır. Bunlar içinde, sendikacılık alanında yıllardan beri çalışan ve aynı zamanda ODTÜ’de kısmi zamanlı öğretim görevlisi olan Yıldırım KOÇ kendi ismi ile belirtilmiştir.

Görüşmeler neticesinde, yeterli düzeyde bilgi toplandığı kanaatine varıldığı için görüşülen kişiler, belirtilen sayı ile sınırlandırılmıştır. Bunun dışında görüşme talebinde bulunulan, bazı sendika ve konfederasyon temsilcilerinden olumlu yanıt alınamamıştır. Görüşme talebinde bulunduğum bir sendikada, başkanı tarafından randevu verilen gün ve saatte randevu iptal edilmiş ve sendika dahilinde başka bir birime yönlendirilmiştir. Yönlendirilmiş olduğum birim ise özel istihdam bürolarına genel bir çerçevede işçi sendikalarının karşı olduğunu belirtmiş, sendika adına konuşmaya yetkili olmadığını belirterek konuyu bu şekilde sonlandırmıştır. Bir konfederasyon başkanından istenen randevu talebi karşısında ise konfederasyonun halkla ilişkiler konusunda yeterli bir tavır sergilediğini söylemek oldukça güçtür.

Birkaç kez iletişime geçilmesine rağmen görüşme isteğim konfederasyon başkanına iletilmemiş ve görüşme imkanı sağlanmamıştır. Dolayısı ile planlamış olduğum ancak ısrarlarıma rağmen görüşme imkanı yakalayamadığım bazı sendika/konfederasyon temsilcilerinin konu ile ilgili görüşlerine, tüm çabalara rağmen, bu çalışmada yer verilememiştir.

Bu araştırmanın önemi temsil ettikleri kişi sayısı itibari ile Türkiye’de bir sosyal sınıf olan işçilerin ve memurların temsilcilerinin, işgücü piyasası ile ilgili olarak yapılan bir düzenleme hakkındaki görüşlerinin ortaya konabilmesi kaygısı ve görüşülen sendikacıların konu ile ne derece ilgilenip ilgilenmediklerinin tespitidir. Böyle bir tespit sendikacıların kendi gelecekleri ve üye işçileri ile ilgili olarak yapılan bir düzenleme hakkındaki bilgi birikimlerini de ortaya koymak açısından dikkat çekicidir. Çünkü, bu çalışma bir açıdan belli bir tarihsel dönemi kayıt altına almakta ve o döneme ilişkin olarak işgücü piyasasını düzenleyici yasalarda meydana gelen değişimler karşısında işçi sendikalarının nasıl bir tavır içinde olduklarını, konuyla ne derece ilgilendiklerini ve hatta konu hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını ortaya koymaktadır.

3.1. TÜRKİYE'DE SENDİKAL BAKIŞ AÇISINDAN İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNİN SERBESTLEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLER¹⁶

Bu başlık altında, Türkiye'de sendikacıların istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesine ya da kısaca ÖİB' ları ile ilgili olarak hangi düşüncelere sahip oldukları tartışılacaktır.

Görüşme yapmış olduğum sendika temsilcileri ve uzmanlar, istihdam aracılık faaliyetlerinin dünü ve bugünü hakkında çeşitli yorumlarda bulunmuşlardır. Bazı sendika temsilcileri konuyu ayrıntılı bir şekilde incelemediklerini ancak genel bir çerçeve dahilinde değerlendirme yapacaklarını belirtirken bazı sendika temsilcileri ve özellikle de uzmanlar konu ile ilgili olarak net bir tavır sergilemişlerdir. İstihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesine, ağırlıklı olarak karşı bir duruş sergileyen sendikacıların görüşleri ve karşı duruş sebepleri çeşitli konular ve kaygılar etrafında toplanmaktadır. Tüm bunların yanında belli şartlar gerçekleştirildiği takdirde bu tip bürolardan faydalanılabileceğini ancak bu şartların da Türkiye'de uzun bir zaman daha sağlanamayacağını, belki önümüzdeki on beş-yirmi yıllık bir süreçte bu değişimin -bir ihtimal ile ve ayrıntılarıyla tartışılmak kaydıyla gerçekleştirilebileceğini belirtmişlerdir. Öte yandan, yapılan görüşmeler neticesinde, görüş bildiren sendika temsilcileri ve uzmanlar, istihdam aracılık

¹⁶ Bu başlık altında görüşme yapılan sendikalardaki kişilerin görüş ve değerlendirmelerine yer verilmiş olup, kişi isimleri değiştirilmiş ve **Yıldırım KOÇ** dışında diğer görüşülen kişilerin isimleri yerine **Müstear Adlar** kullanılmıştır.

faaliyetlerini tek bir başlık altında yorumlamaktan ziyade Türkiye'nin iktisadi meseleleri, endüstri ilişkileri ve sendikaların yaşadıkları sorunlar çerçevesinde genel bir bakış açısı ile ele almışlardır. Dolayısı ile çalışmanın odak noktasını oluşturan, işçi ve memur temsilcilerinin istihdam aracılık faaliyetlerine ilişkin olarak görüşlerine yer verirken onların özelleştirme, AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de yapılmak istenen yasa değişiklikleri ve küreselleşmenin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkisi vb. konularda da görüşlerine yer verilmiştir. Bu çalışmada asıl amaç da -tarafsız olarak- , sendikacıların istihdam aracılık faaliyetlerinin özel sektör eliyle de yürütülebilmesine ilişkin düzenlemeleri nasıl bir çerçeve içinde ele alıp ortaya koyduklarını incelemektir. Görüşme yapmış olduğum kişilerin ÖİB' larına ilişkin görüş ve önerileri aşağıda sıralanan dokuz başlık altında incelenmiştir.

3.1.1.Küreselleşme Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları

Birçok sendikacı ve uzman, istihdam aracılık faaliyetlerine yönelik olarak Türkiye'de yapılmak istenen düzenlemelerin ve ÖİB' larının, küreselleşen Dünya'da değişen üretim ilişkilerinin bir sonucu olduğunu ve bu değişim karşısında işçilerin daha çok korunmaya muhtaç duruma düştüklerini belirtmişlerdir.

1970'lerden sonra gelişmeye başlayan ve günümüzde etkisini yoğun olarak hissettiren küreselleşme olgusu kısaca; ülkelerarası dış ticaretin artması, gelişmesi, dünya ülkelerinin tek pazar hâline gelmesi, iktisadi sınırların,

sınırlamaların ve devlet müdahalesinin mümkün olduğunca azalması ya da kalkması şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda ÖİB' larına ilişkin olarak TEKSİF sendikasında uzman statüsünde çalışan **Ali BAL**, aşağıda yer alan değerlendirmeyi yapmıştır.;

ÖİB' larını küreselleşme açısından değerlendirdiğimizde; özel istihdam büroları da, liberal ekonomi politikalarının yani; sermayenin kârının azami noktaya çıkarılması buna karşın, emeğin geliri olan ücretlerin mümkün olduğunca aşağı çekilmesi ve emek sömürsünün araçlarından biri olarak dünya ülkelerinde yıllardan beri uygulanmaktadır. Ülkemizde de özel istihdam büroları "gayri resmi" olarak yıllarca bazı alanlarda faaliyet göstermiş ve küreselleşmenin yaygınlaşmasına bağlı olarak günümüzde yasal statüye kavuşmuştur.

Birçok çalışmada da bu tespiti destekler nitelikte görüşler ortaya konulmuştur. Uçkan (2002a:1-2)' in da belirttiği üzere son yıllarda hızlanan küreselleşme sürecinin getirmiş olduğu uluslararası rekabet, iktisadi ve toplumsal yaşamın yanında iş piyasasını da yakından etkileyerek, istihdam ve işsizlik sorunlarının ağırlaşmasına neden olmuş, bu sorunların çözümünde yeni istihdam türleri ve politikaları ön plana çıkarken, bir zamanlar emeğin sömürsünü önleme yönünde atılmış bir adım olarak yapılanan kamu istihdam bürolarının yanında özel istihdam büroları da yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Küreselleşme sürecinin bir parçası olan istihdam aracılık faaliyetlerinin liberalleştirilmesi yolunda atılan adımları değerlendiren bir başka araştırmacı yazar ve sendikacılık uzmanı olan **Yıldırım KOÇ** ise genel

bir değerlendirme ile 1970'lerden günümüze devletin iş piyasasına müdahalesinin genel kural olmaktan çıkıp, işçi lehine devlet anlayışının bırakıldığını belirtmektedir. 1970'lere kadar sendikalaşma oranlarının yüksekliğine dikkat çeken **Yıldırım KOÇ**, sendikalı işçilerin dışlanmadığını, devletin işçileri -sendikasız olsa bile- koruyucu mevzuat kapsamında sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak koruduğunu ancak kapitalizmin altın çağının sona ermesinden sonra işsizliğin de artışına paralel olarak gelişmiş Avrupa ülkelerinde ve bizim gibi ülkelerde sendikalar karşıtı bir havanın oluşmaya başladığını belirtmektedir. Nitekim tespitlerini şu cümleler ile ifade etmiştir;

Soğuk savaş koşulları içinde alternatif bir siyasal sistemin güçlü bir şekilde varlığı sendika yandaşı komünist olmadığı sürece ve sendikasız olduğunda bile sıradan işçiyi koruyucu yasaların çıkarılmasını zorunlu ve mümkün kılıyordu. 1970'li yıllardan itibaren ilk olarak iktisadi kriz başladı, ikinci olarak 1975'ten yumuşama süreci dediğimiz süreç başladı ve 1991'de SSCB yıkıldı. 1989-1991 döneminde Sovyet sistemi çökünce, Berlin duvarının yıkılması ile başlayan süreçte Çin, Vietnam ve Küba alternatif siyasi bir güç olarak ortada bulunmadığından, komünizm korkusu geriledi, tüm bunların ötesinde iletişim ve taşımacılık teknolojisinde meydana gelen büyük atılımlar ve sermayenin uluslararası düzeyde vardığı yeni nokta, üretimin dünya ölçeğinde gerçekleştirilmesini olanaklı kıldı. Bu koşullarda bizim gibi gelişmekte olan ülkelerin yanında gelişmiş kapitalist ülkelerde bile işgücünün ucuzlatılması eğilimi öne çıktı. Bu süreç gelişmiş kapitalist ülkelerde esnekleşme biçiminde ortaya çıktı yani geçmişte işçiyi koruyucu mevzuat düzenlemeleri yaşamın her alanına girmişken 1970'li yıllardan itibaren esnekleşme eğilimi ortaya çıkmaya başladı. Esnekliğin unsurlarından biri de

işyerinde esnekliğin dışında, işçi bulmada esnekliktir. O zaman değişik şeyler ortaya çıktı bu özel istihdam kurumları gibi, aracı kurumlar vasıtası ile geçici sürelerle istihdam etme, iş güvencesi kısıtlarının dışına çıkmanın bir aracı olarak gelişti.

KOÇ' un küreselleşme ile ilgili diğer tespitleri ise küreselleşmenin biraz abartıldığı noktasında odaklanıyor, küreselleşen bir sürecin aslında yeni bir şey olmadığını, 16.YY' da ki Merkantilizm'in de bir küreselleşme olduğunu; bunun yanında 1830'lardan bu yana süren serbest ticaret döneminin de küreselleşme¹⁷ de bir adım olduğunu ancak iletişim ve taşımacılık sektöründeki gelişmeler ile küreselleşmenin çok daha hızlı bir şekilde yayıldığını belirtiyor. Ek olarak, önceleri şirketlerin ulusal temelde örgütlenmiş şirketler olduğunu, şimdi ise ulus ötesi şirketlerin olduğunu ama bunun yeni başlayan bir süreç olmadığını ifade ediyor. Bu sürecin işgücü piyasalarına etkisi hakkında ise şunları dile getirmektedir;

Kapitalizmin altın çağının temel özelliği ithal ikameciliktir ve evrensel bir işgücü piyasası yoktur, işgücünün seyyalitesi yoktur. O dönemde bir iş bölümü vardı; gelişmiş kapitalist ülkeler sanayii ürünlerini üretirken, öbür taraf tarım ürünü vs. üretir, 1970'lerden sonra yeni bir işbölümü ortaya çıktı, ithal ikameci sanayi yerine ihracata yönelik sanayi ortaya çıktı, bununla birlikte az gelişmiş ülkelerde ertelenmiş olan mülksüzleşme süreci hızlandırıldı. Bu konu ile ilgili olarak kast ettiğim şey şudur; Çin devriminden sonra ABD'de dünyada küçük

¹⁷ Küreselleşme konusunda yapılan bu değerlendirmeye benzer bir değerlendirme de Prof.Dr.Alpaslan IŞIKLI tarafından yapılmıştır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız: IŞIKLI, Alpaslan (1996) : Sosyal Politika Açısından Küreselleşme, Emperyalizmin Yeni Masalı Küreselleşme, KİGEM, Ankara.

üreticiliğin tasfiyesini önleyici politikaları Dünya Bankası aracılığı ile uygulattırıyordu. Dünya Bankası Türkiye’de ve birçok ülkede küçük üreticiliği teşvik ediyordu. Yani işgücü piyasalarındaki değişim 1970’li yıllardan itibaren başladı. Artık dünya bankası mülksüzleşmeyi geciktirici bir politika izlemiyor, mülksüzleşmeyi hızlandırıcı bir politika izliyor. Bu nedenle az gelişmiş ülkelerde imalat sanayiinde çalışan insan sayısı gelişmiş ülkelerde çalışan insan sayısını aştı. İnsanlık tarihinde ilk defa dünyanın atölyeleri dediğimiz üretim birimlerinin çoğunluğu şu anda gelişmiş ülkelerde değil az gelişmiş ülkelerde, işgücü piyasalarında küresel çapta böyle bir değişim yaşanıyor. Küresel çapta ilk kez az gelişmiş ülkelerde hızlı bir işçileşme süreci yaşanıyor, imalat sanayi geliyor ama bu onların bağımsızlaştığı anlamına gelmiyor ama işçileştikleri, endüstrileştikleri anlamına geliyor. İşgücü piyasaları böyle bir ortamda allak bullak durumda...

Küreselleşme ile birlikte oluşan rekabet koşullarında ülkelerin dış piyasalarda tutunabilmesi ile ilgili olarak Genel-İş Sendikası’ndan **Salih İNAN**, aşağıda yer alan değerlendirmeyi yapmıştır:

İşverenlerin Türkiye’de esnek istihdam mevzuatını istemelerinin sebebi, çalışanların sosyal haklarını küresel rekabet bakımından azaltmak ve işverenlerin kârlarını arttırmak olarak ve küresel düzeyde rekabet diye ifade edersek amaç bu rekabete ayak uydurmak ve bu rekabet çok vahşi bir şekilde sürüyor. Aynı zamanda bu rekabet ürün fiyatları üzerinden yürüyor, nasıl rekabet edeceksin bizim ülkemiz bakımından düşünürsek biz dünya piyasasında sermaye ile rekabet edemeyiz, teknoloji ile rekabet edemeyiz, ondan sonra ürün kalitesi ile pek rekabet edemeyiz

ancak bizim ayarımızda mal üreten sektörler ile rekabet edebiliriz bunlarda daha çok emek yoğun teknolojilerin kullanıldığı alanlar, o zaman emek maliyetleri ön plana çıkıyor. Dolayısı ile bu tamamen küresel rekabet koşullarına ayak uydurmak ve kârlarını arttırmak isteyen sermayedarların esnek üretim ve çalışma yöntemleri ile maliyetlerini düşürmelerini amaçlamaları şeklinde ortaya çıkıyor. Bir de şuna katılmıyoruz biz; emek piyasasında esneklik ile istihdamın artırılması arasında bir bağlantı kuramıyoruz, istihdam denilen şey ancak makro iktisadi politikalar ile yapılabilecek bir şey, yani üretim düzeyi, yatırımlar nedir, bunlar ile alâkalı olan şeyler...

Sağlık-İş sendikasıdan bir yetkili olan **Melih İŞÇİ** ise özel sektörün söylediği; *“Türkiye’de işçilik maliyeti yüksek”* ifadesinden yola çıkarak işgücü maliyetlerinin esnek üretim şekilleri ile düşürülmesi hakkında şu yorumu getiriyor:

Şimdi biz de özel sektör hep şunu söyler, bizde işçilik ücretleri düşük olmaz ise biz batı ile rekabet edemeyiz, ben adama diyorum ki bak kardeşim Federal Almanya’da asgari ücret atıyorum 1000 DM, demek ki bu adamlar yüksek ücret vermelerine rağmen malını satabiliyor çünkü kaliteli mal üretiyor, sen de kaliteli mal üret ve kendine pazar bul, özel sektör de şunu diyor bizim dünya ile rekabet edebilmemiz için özel istihdam büroları aracılığı ile düşük maliyetli işgücü bulmalıyız bunlar bize köle sevk etmelidir. Buna benzer bir kölelik var zaten bizim hastanelerde şimdi taşeronlar var, bunlar kölelik yaparlar, bunlar çalıştırdıkları adamı sigortasız çalıştırırlar,

sigortalı çalıştırsalar devletin bakanı kalkıp altı milyon kişi sigortasız çalışıyor demez...¹⁸

Küreselleşmenin işgücü piyasalarına etkisi konusunda Teksif sendikasının yöneticilerinden biri olan **Necmi GÖL**'ün getirdiği yorum ise aşağıdadır;

Küreselleşmenin esaslarına baktığımızda sömürünün emek boyutunun ortaya çıktığını görürüz. Yani sermayenin olabildiğince önü açılacak. Sermaye ülke, sınır tanımayacak ama bunun yanında emek dolaşımı kapatılacak, ulusal sınırlar artık belli bir düzeyde kısacası bu güne kadar sermayenin yaptığı insan boyutunu dışlayan sadece kâr marjı gözetilen bir olgu içinde geldi son 1980'li yıllardan bu yana, Türkiye'de buna çok hazırlıksız yakalandı, sanayileşme olgusunun çok yerleşmediği bir ülkede rekabet edemez hâle geldi, rahmetli Özal'ın başbakanlığı döneminde hatırlıyorum, yabancı sermayeye çağrı yaparken Türkiye ucuz hammadde cenneti, ucuz emek cenneti diye çağrı yapıyordu. Onun söylediği günlerden bugüne geldiğimiz aşamada henüz daha 1 milyar doları aşan bir yatırım yapılmadı. Ortalama dış kaynağı ele aldığınız zaman ortalaması 1 milyarı aşmamıştır. O da yatırıma dönüşmemiş sadece borsaya girdi çıktı şeklinde olmuştur. Türkiye gibi bir ülkede, biz insan haklarına saygılı, emeğin hak ettiğini veren yabancı sermayeye hiçbir zaman karşı değiliz.

Aktarılan görüşlerden de anlaşıldığı üzere, küreselleşme ile istihdam aracılık faaliyetlerinin yapısında meydana gelen değişimin temelinde, küreselleşen dünyada üretim maliyetlerinin artması ve bu maliyetleri düşürmek için ucuz

¹⁸ Taşeronlaşma ve Özel İstihdam büroları arasındaki ilişki bir başka başlık altında değerlendirileceği için Melih İşçi' nin taşeronlaşma ve ÖİB arasında kurduğu ilişkiye burada değinilmemiştir.

işgücü gereksinimin ÖİB' ları aracılığı ile sağlanacağı yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Bunun yanında emeğe hak ettiğini verecek uluslararası sermayenin de ülkemizde ekonomik faaliyette bulunmasına karşı bir duruş sergilenmemiştir.

3.1.2.Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları

Görüşmeler sırasında bazı sendikacıların ve uzmanların dikkat çektiği bir diğer unsur olan ve şu anda henüz yasalaşmamış ancak yasalaştırmaya çalışılan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısıdır. Bu tasarı ile yapılmak istenenin ve bunun işgücü piyasalarına ve devlet personel rejimine getireceği etkileri şu şekilde belirtmektedirler.

Yıldırım KOÇ, bu tasarının direkt olarak işgücü piyasalarına bir etkisinin olmayacağını bu tasarının özel istihdam büroları ile çok yakından bir ilgisinin olmadığını, ÖİB' larına ilişkin olarak yapılan düzenlemenin başka bir başlık altında değerlendirilmesi ve bu konunun son yirmi yıllık süreçte dünyanın gündeminde olduğunu, konu ile ilgili olarak UÇÖ' nün geçmişten bu yana çeşitli sözleşmeleri bulunduğunu belirtmiştir. **Yıldırım KOÇ**, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ile ilgili olarak şunları ifade etmektedir;

Bu tasarı Türkiye'yi tasfiye etmenin bir parçasıdır. Ben ÖİB' larının bununla ilgili direkt bir bağlantısı olduğu kanısında değilim. Bu ayrı bir operasyon, OECD'nin "*Düzenleyici Reform*" adı altında başlattığı, IMF' nin ve Dünya Bankası'nın talep ettiği, AB'nin talep ettiği, ABD'nin "*Dubai Antlaşması*" ile talep ettiği Türkiye'yi tasfiye etme

operasyonudur. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi bu konu içinde daha sınırlı bir konudur. Bu insanlar yani bu tasarının Türkiye’de yasalaşmasını isteyen insanlar toplumsal patlama yaratarak Türkiye’yi yok etmeye çalışmıyorlar, sosyal patlamalara karşı subaplar geliştiriyorlar, burayı çürüterek götürmeye çalışıyorlar, sosyal patlamanın yaratacağı sıkıntı onların işine gelmiyor.

Tasarının istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi ile ilgisini kuran **Ali BAL**, bu tasarı yasalaştığı zaman, ÖİB’ larının yaygınlaşması bu kanun nedeniyle daha kolay olacağını çünkü, yasa tasarısında; merkezi devletteki bazı yetkilerin yerel kuruluşlara ve özel idarelere devredilmesi nedeniyle ÖİB’ larının kurulmalarının daha kolaylaşacağını ancak denetim yetersizliği nedeniyle emek sömürsünün ise giderek artacağını belirtmektedir. Bu görüşü destekleyen bir başka kişi ise hizmet sektörü ve belediyelerde örgütlenmiş Genel-İş Sendikası’ndan **Salih İNAN**’ dır. **İnan**, Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nun birbirlerini tamamlayıcı düzenlemeler olduğunu belirtmektedir.

4857 sayılı İş Yasası ile istihdam ilişkileri esnek bir temele oturtuldu, bunun gerekçeleri var ama bence bu gerekçeler doğru değil. Temel gerekçe şudur; efendim eski kanun çok katı idi, bu istihdam yaratılmasına da engeldi esnekleşti mi daha çok istihdam olanağı yaratılacak, bu yasa çıktı diye bizim istihdamımız ne kadar arttı, buna bir bakmak lazım. Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı da istihdam boyutu ile bu iş yasasındaki esnek istihdam ilişkilerini kamuya taşıyor. Yani olduğu gibi oradaki düzenlemeleri kamuya aktarıyor. Kamu da esnek istihdama dayalı bir istihdam yapısı öngörülüyor. Şimdi burada getirilen asıl sözleşmelilik, merkezi

yönetimde çekirdek bir kadro bırakıyorsun, bunların dışında kalanları şu anda kamuda uygulanan sözleşmeliliğe esas bir şekilde istihdam ediyorsun, bu getirilen sözleşmelilik piyasa ölçütlerinde bir sözleşmelilik ve performans ölçülerine bağlı bir şekilde işliyor. Bu kamu hizmetlerinde iyi bir şey değil, kamusal hizmetlerin devamlılığının sağlanması açısından işgücünün devrini artırıcı böyle bir düzenlemenin olması kamusal hizmetlere zarar getirir.

Konuyla ilgili olarak **İnan**; kamuda da performansa dayalı bir istihdam şeklinin olabileceğini de belirtmektedir. Nitekim, bir takım araştırma – geliştirme kuruluşlarında, üniversitelerde ya da benzer kuruluşlarda performansa dayalı bir istihdam şeklinin olabileceğini belirtirken, Kamu Yönetimi Temel Kanun tasarısı ile yapılmak istenenin bu olmadığını zaten kamuda da bazı kurumlarda – örneğin TÜBİTAK – performansa dayalı istihdam biçimlerinin olduğunu belirtmektedir. Bu kanun tasarısı ile devletin yeniden yapılandırıldığını, bu yeniden yapılanma içinde de istihdam aracılık faaliyetlerinin özel sektöre açıldığını, kamu da istihdamın esnek bir şekle dönüştürüldüğünü belirtiyor.

OLEYİS sendikasıdan bir yetkili olan **Harun YILMAZ, Salih İNAN'** nın getirmiş olduğu yorumlara benzer açıklamalarda bulunarak farklı bir bakış açısı ortaya koymaktadır. **Yılmaz**, istihdam aracılık faaliyetlerinin bu kanun tasarısı kapsamında ki boyutunu aşağıda yer alan ifadeleri ile yorumluyor:

Sosyal güvenlik ile ilgili bir yüksek danışma kurulu toplantısına katıldım, işte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı sunum yaptı,

Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısının felsefesi ne ise sosyal güvenliği de aynı felsefe ile düzenlenmeye çalışılıyor. Tamamen aynı mantık. Yani nedir? Devletin bu konudaki sorumluluğundan arındırılması ile sosyal güvenlik yükünden kurtulmak ve özel sermayeye, özel şirketlere parantez içinde söylüyorum çok uluslu şirketlere kapı açmak, zaten bireysel emeklilik sistemi de bu yüzden getiriliyor. Bunun felsefesini de açıkladılar Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı'nda onun gerekçe kitabı vardır, adı da "*Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*". Başbakanlıkta yayınlanan işte bu tasarımı hazırlayan Başbakanlık Müsteşarı Ömer DİNÇER' in hazırladığı bu kitap da net bir ifade var diyor ki; "Vatandaşlık bitmiştir vatandaşa müşteri olarak bakmanın dönemi gelmiştir". Artık vatandaşa bir kitle olarak bakmanın zamanı gelmiştir, yeni yönetim anlayışı budur. Şimdi Kamu Yönetimi Temel Kanunu nedir, bütün kanunların babası sanki gizli bir anayasa, bu kamu yönetiminde yapılmak istenen değişiklikler Özal döneminden beri neo-liberal politikaların uygulanmaya başlamasından bu yana tartışılan bir konudur, AKP bunu yasal çerçevesini çizdi, İş Kanunu' da 1980'lerden beri ihracata yönelik kalkınma stratejisinin başladığı dönemden bu yana tartışılır. İlk defa radikal bir şekilde bu hükümet döneminde bunun yasal statüsü sağlandı, niye çünkü, tek başına iktidar oldu, anayasayı bile değiştirecek bir güce sahip hâle geldi. Üstelik uluslararası güç dengeleri de hükümetten yana, bu hükümet bu desteği aldığı için daha cesur davranabiliyor. Türkiye'de iş ve işçi bulma faaliyeti mutlaka devletin tekelinde olmalıdır, İŞKUR etkin bir şekilde yapılandırılmalıdır.

Bu bağlamda sendikası adına konuştuğunu belirten **Harun YILMAZ**, istihdam aracılık faaliyetlerinde karma modele karşı bir karşı duruş sergiliyor. Bu yeniden yapılandırma ile istihdam aracılık faaliyetlerinde serbestleşmenin önünün açılacağını belirtiyor.

Bu tespitleri destekleyen ve bir sendikacı olarak konuştuğunu, ancak söylediklerinin temsil ettiği sendikayı bağlamadığını belirterek, “*Kamu Yönetimi Temel Kanunu*” tasarısını yorumlayan Türk Büro Sen’ in yöneticilerinden **Ahmet ÖZ** ise hükümetin, Kamu Yönetimi Temel Kanunu’nu çıkartma gayesinin altında yatan sebeplerden birinin de devleti zayıflatarak, bu ÖİB gibi oluşumlara imkan tanıma amacı taşıdığını ifade ediyor. **Öz**, istihdam aracılık faaliyetlerinde karma modele ve İŞKUR ile ÖİB’ larının beraber çalışmaları gibi bir oluşuma karşı çıkıyor, böyle bir uygulamanın Türkiye’de bir sonuç doğurmayacağını ancak ve ancak bazı insanları nemalandırmaya yarayacağını belirtiyor. Görüşlerinin bir noktasında üzerine basarak ifade etmek istediği bazı noktalar şunlardır;

Ülkedeki zihniyet şudur; 1,5 milyar TL alan işçi tartışılıyor ama asgari ücret alan bir aile reisinin evini geçindirip geçindiremeyeceği tartışılmıyor. Bugün Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı’nın amacı şöyle dile getirilmektedir; “*Hantal Devlet Yapısının Daha Aktif Hâle Getirilerek Kamuda Hizmetlerin İyileştirilmesi*”, bu cümlenin kabul edilmeyecek bir tarafı var mı? Ne kadar güzel bir amaç ama bakın içindeki maddelere, dinamit; açtıkça patlayan maddeler. Eğer Türkiye Dünya devletleri içinde saygınlık ve güçlülük iddiasında ise devlet güçlü bir şekilde varlığını sürdürmelidir. Güçlü merkezi devlet yerine şehir devletleri oluşturuluyor. Federe devlet oluşturuluyor bu Türkiye’yi bölmenin bir aracıdır. İşgücü piyasasında amaçlanan şey,

dış politikamız ya da kamu yönetimi reformu yasa tasarısı tamamen Türkiye'yi güçsüzleştirme ve batı emperyalizminin kontrolüne sokma amacına hizmet eden uygulamalardır.

Kamu Yönetimi Reformu ile istihdam aracılık faaliyetleri arasında direkt bir ilişki kuran sendikacıların yanında bu yasanın konu ile doğrudan bir ilişkisi olmadığını ancak sonuçları itibariyle ülkenin genel kamu hizmetleri anlayışında bir değişikliğe sebep olacağına belirten uzmanlar olmuştur. Bu yasa ile istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesi arasında doğrudan bir ilişki olduğunu belirtenlerin temel argümanları ise; yasanın devleti küçülten ve yerel düzeyde örgütlenmelere imkan veren bir yasa olduğunu, sonuç itibariyle bu yasa sayesinde bir çok alanda olacağı gibi, istihdam aracılık faaliyetlerinde özel sektör eliyle yürütülebilmesinin çok daha kolay hâle geleceği belirtilmiştir.

3.1.3.Özelleştirme Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları

İstihdam aracılık hizmetlerinde, ÖİB' larının da faaliyet gösterebilmesine ilişkin olarak bu konunun küreselleşme ve Kamu Yönetimi Temel Kanunu tasarısı ile çerçevesini çizen bazı sendikacılar ve uzmanlar, konunun özelleştirme boyutunun da ön planda olduğunu belirtmektedirler. Nitekim, görüşme yapmış olduğum tüm kişiler özelleştirme uygulamalarının konuyla ilgisi üzerine yoğun bir şekilde dikkat çekmişlerdir. Özelleştirme ile birçok işsizliğin meydana geldiğini, devletin görevinin bu insanlara iş bulması

gerektiğini, bu kadar işsiz bu bürolar aracılığı ile sömürüleceğini ön plana çıkartmakta ve sömürü olgusu üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Özelleştirme çerçevesinde işsizliğe de değinen sendikacıların, işsizlik ve ÖİB ile ilgisini “*Özel İstihdam Büroları ve İşsizlik*” başlığı altında sunacağım için burada sadece özelleştirme ile ilgisini ön plana alan söylemlere yer vereceğim.

Tekstil sektöründe örgütlenmiş TEKSİF sendikasıdan görüş bildiren **Ali BAL**, özelleştirme politikalarının ÖİB’ larının yaşamasına imkan tanıyacak, onların amaçlarına hizmet edecek politikalar olduklarını belirtmektedir. Liberal iktisat politikasının bir aracı olarak ortaya çıkan özelleştirme anlayışı neticesinde işsiz kalanların bu bürolar aracılığı ile iş aramak durumunda kalacaklarını, dolayısı ile bu büroların faaliyetlerini çok daha kolay bir şekilde gerçekleştireceklerini belirtmektedir.

Konuyla ilgili olarak **Harun YILMAZ**’ da; Kamu Yönetimi Temel Kanun tasarısında yapılmak istenen gibi bu bürolara imkan tanıyan düzenlemeler arkasında bir felsefi anlayış olarak özelleştirmenin yer aldığını, sosyal güvenlik kurumları ve kamunun bu kanunlar ile özelleştirileceğini, işgücü piyasasında yapılmak istenenlerin de bu bürolar aracılığı ile yapılacağını belirtiyor. Konunun birbiri ile iç içe geçmiş bir çerçevesini çizen **Yılmaz** aşağıda yer alan değerlendirmesini dile getiriyor;

Bu yapılanlar tamamen birbiri ile ilgili, biri olmadan diğerinin bir anlam ifade etmeyeceği şeylerdir. Bu işgücü piyasasının serbestleştirilmesinin aslında derin bir geçmişi var oda şudur; ulusal

ekonomiyi dış piyasalara entegre etme sürecinin bir parçasıdır. Ulusal olan her şeyin dış piyasalara entegre edilmesi süreci devletin küçültülmesi ile gerçekleşecek bir şey. Devlet küçülürse ve bu özelleştirme uygulamaları devam ederse ne olacak, devlet küçülecek uluslararası sermaye büyüyecek bu bir denge meselesidir. Sermaye büyüyünce ulusal sermaye mi büyüyecek hayır küresel çapta faaliyet gösteren çok uluslu şirketler büyüyecek. Uluslararası şirketlerin egemenliği söz konusu olacak. Tüm bu düzenlemeler küreselleşmeye uyum başlığı altında yapılıyor. AB'ye uyum sürecini de bu çerçevede de düşünebiliriz.

Yılmaz'ın özelleştirme uygulamaları ile ilgili diğer bir tespiti de Türkiye'de üretimden yana bir kaçınsın olduğu yönündedir. KİT'lerin, verimli arazilerin yabancılara satıldığını ve bu durumun, ulusal ekonominin yabancılara devredildiğinin, işçimizin işsizimizin de yabancılara bırakıldığı manasına geldiğini belirtmektedir. **Yıldırım KOÇ**' da bu özelleştirme uygulamalarına gerekçe olarak gösterilen şeyin, "KİT'lerin verimsiz çalışmaları" olduğunu aslında bu kurumların zamanında verimsiz çalışmadığını, verimsiz çalışan bir hâle getirildiğini belirtmektedir. 1936'da Kayseri'de kurulan Sümerbank fabrikasının bölgeyi dönüştürdüğünü, spor sahaları, yüzme havuzu, tiyatrosu, kantini ve diğer eklentileri ile komple bir yapı olduğunu ve halka hizmetin yanında sosyal bir takım imkanlarda getirdiğini belirtmektedir. Kamuya yaklaşırken, kamunun çökertilmiş biçimine değil de kamu organlarının nasıl çalıştırılacağına bakılmalı demektir. İş ve işçi bulma faaliyetlerinin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini, devlet bu işi yeterince yapamıyor diye bu kurumların faaliyetlerinin bir kısmının özel sektör eliyle yürütülmesinin anlamsız bir şey olduğunu, diğer ülke deneyimlerinden de yararlanılarak

kurumun etkin bir yapıya kavuşturulabileceğini, özelleştirmenin ya da ÖİB'lerine fırsat tanıyarak sorunu çözenin bir çıkış olmayacağını belirtmektedir. Sağlık-İş sendikasından **Melih İŞÇİ'** nin bu konudaki yorumu ise aşağıda yer almıştır;

Şimdi ÖİB hakkında şunu söyleyeyim bu Türkiye'de her alanda özelleştirme yapma hastalığının bir uzantısıdır. Bir kere özel sektör her şeyi yapsın anlayışına karşıyım, özel sektörün yapacağı işler vardır yapmayacağı işler vardır bana göre bu özel sektörün yapacağı işlerden değildir. Gerekçesi ise şudur; sosyal devlet ilkesi gereği devletin birinci görevi işsiz vatandaşlarına iş bulmaktır. İş sahibi olan insanın kendine güveni gelir, ailesine ve çevresine karşı itibar kazanır, başkasına yük olmadan çalışır, zengin olsa bile bir iş yapmanın kişiye kazandıracakları farklıdır, kişi kendini tatmin eder.

İşçi' nin özelleştirme uygulamaları ile ilgili olarak verdiği bir örnek ise Türkiye'de özel sektörün nasıl çalıştığına ilişkin yorumunu ortaya koymaktadır;

Ben size özelleştirme ile ilgili olarak bir başka şey söyleyeyim, bana verilen bilgiye göre bu özel hastanelerin kurulması için 5 Milyar Dolar para harcanmış. Şimdi de bunlar müşteri bulamadıkları için devlet bunlara müşteri gönderiyor. Ya nasıl özel sektör bu? Yani hem özel sektörü teşvik ediyorsun girişimcilik yapsın diye hem de adama müşteri buluyorsun, bu nasıl iş. Bu bürolara da al sana bir sürü işsiz boş işlere yerleştir, üzerinden para kazan. Ben özel sektöre karşı değilim ama dediğim gibi, bu alanda karşıyım...

İstihdam aracılık faaliyetleri için özel sektöre karşı olduğunu yukarıda aktardığım gerekçeleri ile anlatan **İşçi**, bu konudan Türkiye’de özelleştirme uygulamalarına geçiyor ve KİT’lerin özelleştirilmesi ile ilgili olarak şu yorumu getiriyor.

Bundan 35-40 sene önce bu KİT dediğimiz yerlerde 1 Milyon insan çalışırdı, bunların geçen sene 400 bine düştüğünü gördük, bugün KİT’lerde 40 bin civarında işçi vardır, bunu Kemal DERVİŞ’ in getirdiği kurallar ile yaptılar. KİT’lerin zarar ettiği konusunda söylenenler ise yalan o da şöyle yalan, şimdi TÜPRAŞ’ ı satıyorlar, KİT değil mi burası, TÜPRAŞ’ ın sırf geçen seneki kârı 850 milyon Dolardır. Başka bir şirket talip oluyor ve biz iki milyar dolar verecektik diyor, Adamlarla önce anlaşmışlar bir Rus bir de işte bu Zorlu Grubu, yaptım ettim falan diyorlar, bir milyar üç yüz milyon dolara satacaklar, uzmanlar diyorlar ki bunun yenisini kurmaya kalksanız yedi milyar dolar harcamanız lazım. Üstelik burayı taksitle satıyorlar neyse adamlar geçen gün demiş ki isterseniz toptan da verebiliriz şu işe bak ya, ya bu haraç mezat KİT’leri satmak demektir. Bu özelleştirme değildir, bu devletin kesesinden birilerini zengin etmektir. Bak KİT’ler zarar ediyor ben size söyleyeyim DDY(Devlet Demir Yolları) zarar eder, onu kimse satamıyor satmıyor, satılan yerler devletin kâr ettiği yerler, Tekeli satacaklar şimdi de, geçen gün İstanbul’dan gelirken AKP Genel Başkan Yardımcısı ile Tekel Genel Müdürü tartışıyorlar ben de girdim araya dedim ki sayın başkan burası kâr eden yer, o da dedi ki bir kere adı çıktı satalım, ya neyi satıyorsun genel müdür de bakıyor ne oluyor diye bu anlayış ile özelleştirme mi yapılır? Bu da bir dış baskıdır. Üstelik bu şirketlerin çoğu yabancılara gidiyor. Bunu yerliden alıp yabancıya veriyorsun, bu altın yumurtlayan tavuğu kesip yiyorsun demektir. Havayolları kâr eder, orayı satıyorsun, TEKEL kâr eder satıyorsun. TÜPRAŞ kâr eder satıyorsun, MİLLİ PİYANGO kâr eder satıyorsun. Baştan iş şöyle oldu burada KİT’ler zarar ediyor diye,

Özal şöyle diyordu yola suya para ayıramıyoruz hep KİT'lerin zararına ayırıyoruz diye. Başka bir şey var sen 20 tanesi kâr etmiş 10 tanesi zarar etmiş sen zarar edenleri bırakıp kâr edenleri satıyorsun hâlbuki, burada kâr ile zararı dengeleyebilirsin, sen devletsen eğer vatandaşlarına karşı sorumluluğun vardır, örneğin Zonguldak, koca bir vilayetin yaşamı kömüre bağlı, kömürü oradan aldığı zaman Zonguldak'ı kapatıyorsun toptan. Peki sen devlet olarak bana iş bulmayacaksan, hastalandığım zaman bakmayacaksan sosyal güvenliğini garanti etmeyeceksen beni sadece askere alıp hadi git tak süngüyü Allah Allah deme ile mi devlet olacaksın olmaz bu. Bu devletin sosyal anlayışı kaybolmuş ama biz de kaybolmuş bak batı da yok bu. Bunu göremezsin...

Özelleştirme karşıtı olan ve bunun işgücü piyasalarına zarar verdiği görüşünü paylaşan bir başka sendikacı ise TEKSİF' ten **Necmi GÖL**' dür. Türkiye'de yapılan özelleştirme uygulamaları ile sendikaların çok ciddi yaralar aldığı, ülke iktisadının bu özelleştirmeden büyük yaralar aldığı belirten **GÖL**, özelleştirme uygulamaları neticesinde örgütlü oldukları birçok yerde işsiz kalan üyelerinin bulunduğunu belirtiyor. Öte yandan, artık gelişmekte olan ülkelerde sömürünün emek boyutunun ortaya çıktığını belirten **GÖL**'e göre uluslararası düzeyde sermayenin önü olabildiğince açılırken emeğin dolaşımı önünde engeller konuluyor.

Türk Ulaşım Sen' in yönetim kademesinden **Necati UYAR**' a göre de Türkiye'de KİT'lerin özelleştirme politikaları neticesindeki durumu şu cümleler ile ifade ediliyor;

Bugün AB ülkelerinde çatır çatır devletçilik rüzgarları esiyor ama Türkiye’de devleti tasfiye etme süreci yaşanıyor. Şimdi de Sümer Holding’i birleştirmeye kalkıştılar tekrar, neden? Çünkü KİT’ler bir güçtür. KİT’leri bölmememiz lazım. Bugün KİT’ler zarar ediyor diyorlar, bugün KİT’lerin yıllık zararı aşağı yukarı demir yolları için konuşuyorum 600 Trilyondur, bunun içinden personele ödenen toplam 300 trilyondur. Kimse geriye kalan 300 trilyonun nereden kaynaklandığını sormuyor. Bu nereden kaynaklanıyor biliyor musunuz? Demiryollarına bir bakarsınız yeni gelen bakan bir hatta dizi koyacaktır, elinde de kaynak yoktur gider İtalya’ya, İspanyaya, Almanya’ya başvurur, o ülkelerde demode olmuş teknolojiye sahip trenleri çok ucuz fiyata getirir, bu trenleri almanız önemli değil ki bu trenleri o ülke bedava da verse, üstüne binebilmeniz için ilk olarak bakım onarımını yapabilecek ekipmana sahip olmanız lazım, ikinci olarak yedek parça stokuna girmeniz lazım, bütün ülkelerin teknolojileri şu anda demir yollarında mevcuttur. Ve hepsi ile ilgili de yedek parça stoklamasına girmişsiz, demir yollarının batmasının arkasında yatan sebep budur, Demir Yollarında Yugoslav teknolojisinden tutun, Rus trenine, Amerikan trenine kadar hepsi vardır. İspanyol, İtalyanların ki de var. Ve bu trenlerin tüm parçalarını dışarıdan alıyorsunuz biz kendi ülkemizde ray bile üretemedik, işte daha yeni anlaşması yapıldı ray üretmek için. Bir de Vedat BİLGİN’ in Genel Müdürlüğü döneminde çok iyi bir şey yapıldı. Eskişehir’deki motor fabrikasına Amerikan Motor ile bağlantı yaptılar ve teknoloji transferi gerçekleştirdiler. Bu çok önemli bir karardır. Şimdi senin getirdiğin trenin teknolojisi ile, tren ile burada döşeli olan rayın uyum içinde olması lazım aksi hâlde ray aşınır ve biz bugün yılda 200 km rayın bakımını ancak yapabiliyoruz, düşünün Türkiye’de aktif olarak kullanılan aşağı yukarı on bin km uzunluğunda ray hattı vardır yani bu hız ile ancak elli yılda tüm rayların bakımını yapabilirsiniz. Asıl mesele bunlardır, Türkiye’de bu sorunlar çözülmelidir, bu sorunlar çözülsün istihdam aracılık

faaliyetleri de bir düzene girer, önemli olan sorunlara yaklaşımdır, yani zihniyet meselesi...

İstihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesi konusunda görüş bildiren bir diğer sendikacı olan, Türk Büro Sen'den **Ahmet ÖZ** ise konun özelleştirme ile ilgili boyutunu çizdikten sonra özelleştirme uygulamalarının altında yatan temel gerekçeyi şu sözlerle ifade etmektedir;

Ben devletin küçültülmesi anlayışını devletin tasfiye edilmesi ve devletin sermaye gruplarının kontrolü altına girmesi olarak görüyorum, bu devleti küçültme ve devletin faaliyetlerini gün be gün özel sektöre devretme anlayışı sosyal devlet anlayışının da yok edilmesidir. Devleti küçülterek ve sermayeleştirerek devletin asli görevleri yok edilmektedir. Bu şekilde devlet parçalanmaya, yok edilmeye ve teslim alınmaya müsait bir hâle getiriliyor. Aslında tüm kurumlarda da olduğu gibi İŞKUR' unda daha iyi, daha aktif, daha verimli, daha kaliteli bir aracılık hizmeti sunabilmek için projeleri bulunmaktadır, oradaki uzman yardımcısından genel müdürüne kadar mutlaka projeler üretilmiştir. Burada sormamız gereken soru İŞKUR' UN daha aktif bir şekilde çalışmasını sağlayabilecek projelerin neden hayata geçemediğidir, nelerin bunun önünde engel teşkil ettiğidir. İşte bu noktada başta da söylediğim gibi devletin küçültülmesine geri dönüyoruz, bu tamamen devleti küçültmek yönünde yapılan bir hareket.

Özelleştirme ve Özel istihdam büroları arasındaki ilişki üzerinde duran sendikacı ve uzmanların temel olarak anlatmak istedikleri şey; istihdam aracılık faaliyetinin bir kamu hizmeti olduğunu ve kâr amacı güdülmeksizin yapılması gerektiği yönündedir. Ancak, istihdam aracılık faaliyetlerinin

serbestleşmesi ile birlikte birçok özel istihdam bürosunun kâr etmek amacı ile kurulacağını ve bu büroların işsiz insanlara iş bulma hizmeti götürmekten ziyade kâr elde edebilecekleri istihdam aracılık faaliyetlerine ve daha net bir ifade ile mesleklere yönelecekleri belirtilmektedir.

3.1.4. Sendikasılaştırma Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları

Türkiye'deki işçi ve memur temsilcilerine göre istihdam aracılık faaliyetlerinin özel sektör aracılığı ile de yürütülmesi yönünde yapılan yeni düzenleme sendikacılığı da yavaş yavaş bitirmek mânasına gelmektedir. Bu bürolar aracılığı ile temin edilen işgücünün sendikaya üye olması hâlinde bu tip bürolar aracılığı ile iş bulamayacaklarını belirten sendikacılar gerekçe olarak kâr amacı ile çalışan büroların işverenlerin isteklerine uygun işgücü temin edeceklerini, işverenlerinde sendikasız işçi çalıştırmak istemediklerini belirtmektedirler. Bu çerçeve içinde **Ali BAL**' ın getirdiği yorum şudur;

Özel istihdam büroları aracılığı ile iş bulan işçiler, işsizliğin milyonlarla ifade edildiği bir ortamda, işini kaybetmek korkusu taşıdıklarından işyerinde örgütlenme çalışmalarına katılmayacaklardır. Buna bir de işverenin baskısı eklenince sendikalara üye olma oranlarında düşmeler meydana gelecek, örgütlenemeyecek işçiler ise kendi çıkarlarını işverene karşı koruyamayacaklardır. Bu hem sendikala hem de işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Aynı kaygı ile istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi yönündeki düzenlemeler karşı bir duruş sergileyen **Harun YILMAZ** ise büroların

faaliyetlerinin yaygınlaşması neticesinde, sendikal hareketin bu durumdan nasıl etkileneceği konusunda şu yorumu getirmektedir;

Bu tip bürolar yaygınlaşırsa sendikal örgütlülükte zayıflayacak, bu yapı içinde sendika hak ve özgürlüklerine de çok fazla sahip olmayacaksınız. İşveren işçi talebinde bulunurken sendikalı olmasın diyecek, ucuz olsun diyecek, tırnak içinde adam gibi işçi istiyorum diyecek. Zaten işçide onların taleplerine uygun olmak zorunda, ikincisi hükümet, hükümetin görevi kayıt dışı ekonomiyi kayıt altına almak, işsize iş bulmak, bu zaten sosyal devletin bir görevidir. Şimdi bu nedir sosyal devletten istifa etmektir, hükümet sosyal devletten istifa etmiştir, ben bu işi yapamıyorum, bu işi ÖİB' larına devrediyorum demiştir. Mantık bu, onun dışında emeğin sermaye gibi transfer ediliyor olması, emek zaten sermayeyi yaratan değerdir, kendisi metalaşmamalıdır. İşçi komisyonculuğu da diyebiliriz buna.

Tez-Koop İş sendikasının bir yöneticisi olan **Savaş ÖZLEM** ise şu an için örgütlü oldukları yerlerde bu tip bürolar aracılığı ile işçi temini gibi bir uygulamanın olmadığını, ancak ilerleyen dönemlerde bu tip bürolara aracılığı ile işçi temini olması hâlinde sendikalaşma oranlarında düşüşler meydana gelebileceğini ve bunun içinde gerekli önlemlerin alınması gerektiğini söylemiştir. Nitekim kendi ifadesi şu şekildedir;

Bizim özel sektörde örgütlü olduğumuz yerlerde İzmir Kipa' da , Carrefour' da falan örgütlüyüz, buralarda işçi temini ÖİB tarzı yerlerden gelmiyor, yani bunlar oradan almıyorlar çünkü dışarıda birçok işsiz insan var, birazda buralarda örgütlenebilmemiz için bizimde üye olduğumuz UNI var, bu dünya çapında çok fazla üyesi

olan bir kuruluş, bu kuruluş geldi Türkiye'ye ve bu insanların örgütlenmesinde bir sorun yaşamak istemediklerini belirttiler işverenler karşısında. Eğer bu bürolar Türkiye'de çok gelişir ve perakende sektöründe örgütlü olduğumuz yerlerde eleman temini sağlarlar ise bu bir sorun yaratabilir, işveren örgütlerinin dediği gibi bu bürolar işsizliği azaltmak yerine çoğaltırlar çünkü insanlar büroya bağlı hâle geliyor.

Diğer taraftan sendikalaşmada ciddi sıkıntıları olduğunu da belirten **Öz**, örgütlü oldukları işyerlerinde işten çıkartılan insanlar için verdikleri hukuk mücadelesini kazanmalarına rağmen, işten çıkartılan işçilerin işyerlerine dönemediklerini, işverenin yasa ile teminat altına alınmış tazminatları ödeyerek bu kişileri işe başlatmadığını söylemektedir;

Bizim işçi sendikaları olarak istediğimiz gibi bir iş kanunu olmaması ciddi sıkıntılar yaratıyor, iş güvencesi yoktu bugün çok sınırlı bir şekilde var, nedir iş güvencesi kanunu; işçinin en fazla yedi-sekiz aylık ücretini de alabiliyorsun, bu caydırıcı değil işveren için. KİPA' da yedi kişinin falan işine son verdiler, sonra bunların asgari ücret üzerinden on aylık maaşlarını yani üç milyar ödediler ve işten çıkardılar. Öncelikle işe iade ve işe başlatma olması lazım. Eğer işçi iş yerine zarar veren bir davranışta bulunmuş olsa ya da yüz kızartıcı bir suç işlemiş olsa biz de desteklemeyiz zaten o işçiyi. Örgütlenmede ciddi sıkıntılarımız var, sendikanın içini boşaltan bir noter ücreti gibi bir şey var, işçi ben sendikaya üye olmak istiyorum deyince olmuyor ki bu iş, asgari ücretle çalışan bir kişi notere on milyon veremez ki biz sendika olarak karşılıyoruz bunu düşünün elli bin kişi için noter parası ödeseniz; çok para eder bu. Diğer taraftan bin kişinin çalıştığı yerde 990 kişiyi sendika üyesi yapıyorsun, orada toplu sözleşme imzalayacaksın ama işveren boş yere kalkıyor

burada bunlar çoğunlukta değildir diye mahkemeye başvuruyor, hadi orada altı ay geçiyor. Bunların bir müeyyidesi olması lazım. Bu tip davranışlar örgütlenmemizde engel oluyor.

İstihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesinin bir diğer sonucu ise ülkedeki sendikalaşma oranlarını nasıl etkileyecek olduğudur. Sendikacıların bu konu ile ilgili olarak bu tip büroların yaygınlaşması hâlinde toplu sözleşme ile işçilerin haklarını savunmalarının zorlaşacağını çünkü, işverenlerin işçi taleplerini bu bürolardan sağlayacaklarını ve dolayısı ile farklı bürolardan birbirinden bağımsız bir şekilde sağlanan işgücünün işini kaybetme korkusundan dolayı sendikalar üye olmayacaklarını belirtmişlerdir. Konunu taşeron çalıştıran kamu ve özel kuruluşlar ile de ilgisini kuran sendikacılar ve uzmanlar, birçok kuruluştaki yoğun iş temposu içinde çalışanların taşeron firmaların elemanlarının olduğunu ve bu kişilerin sendikal örgütlenme içinde yer almadığını, alamadığını, bu çalışanların sendikaya üye yapılması hâlinde işlerinden çıkartıldıklarını belirtmektedirler.

3.1.5.İŞKUR ve Özel İstihdam Büroları

Görüşmelerde altı çizilen bir diğer nokta kamu eliyle şimdiye kadar yürütülmüş olan istihdam aracılık faaliyetinin yetersiz olduğu yönündedir. Bazı sendikacılar İİBK(İş ve İşçi Bulma Kurumu)' nun çeşitli çalışmalar yaptıklarını belirtirken bazı sendikacılar ise bu kurumun kağıt üzerinde varlığını sürdüren ancak yasa ile belirtilen görevleri yerine getirememiş bir kurum olduğunu belirtmektedirler. Yeni yapılan düzenlemeler ile İİBK' nun

kaldırılarak yerine İŞKUR' un kurulduğunu ve İŞKUR' un aktif bir şekilde çalışabilmesi için devletin bu kurumu desteklemesi gerektiğini, yeniden yapılandırmanın gerçekten yeniden yapılandırma olması gerektiğini belirtmişlerdir. Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetlerine yönelik olarak getirilen yorumlar içinde Yıldırım KOÇ şunları söylemektedir;

İlk olarak şunu belirtmek isterim ki Türkiye'deki istihdam aracılık faaliyetleri yeterli değil, İş ve İşçi Bulma kurumu kurulduğundan bu yana yıllarca belirli kurslar düzenledi ama Türkiye'de hiçbir dönemde verimli bir işe yerleştirme sistemi ve iş arayanlar için mesleki eğitim veren ve onun ötesinde işe yerleştirmede etkili olan bir kurum olmadı. İş ve İşçi Bulma Kurumu belirli yıllarda Amerikalılar ile ortak bazı eğitimler yaptı ama daha sonra kamu kesimine girecekler için önce iş ve işçi bulma kurumundan bir belge alma koşulu getirildiğinde bu görevi yerine getirdi, yoksa özel sektör işçi aradığında iş ve işçi bulma kurumunu kullanmadı.

Koç, istihdam aracılık faaliyetlerinde ÖİB' larına karşı olduğunu ve bu faaliyetin kamu kurumları aracılığı ile yerine getirilmesi gerektiğini, bu işin özel sektöre bırakıldığı takdirde işçi simsarlığını doğacağını ve yeni yapılan düzenlemenin buna çok açık olduğunu da belirtmektedir. Yeni yapılan düzenleme ile İŞKUR denetiminde faaliyet göstermesi mümkün kılınan bürolar hakkında ise şu yorumu getirmiştir;

Türkiye'de hiçbir zaman ÖİB' ları mekanizması sıkı bir denetim altında olmaz, ÖİB işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen çağdaş iş ve işçi bulma bürolarıdır demek yerine bence gerici, 19. YY da bu tip bürolar vardı, bunlar gerici bürolardır çünkü insanlık

geçmişinde özel iş bulma bürolarını yaşadı, özel iş bulma bürolarının yanlışlıkları nedeni ile bu işe kamu el attı. Bu gerici bir projedir, 19.YY' a geri dönme projesidir, ilericilikle falan ilgisi yoktur, çağdışıdır.

Bir başka sendikacılık uzmanı olan **Harun YILMAZ** ise Türkiye'de İİBK' nun mutlaka olması gereken bir şey olduğunu, devletin çalışma ortamını düzenleme gücünün Anayasa ile de hüküm altına alındığını ve işgücü piyasasının mutlaka devlet tarafından düzenlenmesi gerektiğini bunun içinde İŞKUR' un etkin çalışır bir hâle getirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Konuşmasına aşağıdaki şekilde devam eden **Yılmaz**, özel istihdam bürolarının Türkiye'nin mevcut iktisadi yapısı içerisinde işçi sömürsünden başka bir işe yaramayacağını belirtmektedir;

Türkiye'de yasalarda muğlaklıklar var, siz yasaya her şeyi kesin olarak koymalısınız, taslak yönetmelikte diyor ki, istihdam aracılık faaliyeti için işçiden ücret alınmaz ama şu şu hariç. Biz Türkiye'de yaşıyoruz, Türkiye'de işçiden ücret almak için her türlü hokkabazlığı yaparlar, şu yurt dışı işe yerleştirme büroları da bu şekilde çalışıyor, şimdi yönetmelik yasanın da altında bir düzenlemedir, yasanın nasıl uygulanacağını gösterir. Ben düşündüm ki yasada ifade edilen düzenlemenin yönetmelik ile kesin sınırları çizilmiştir ama bir baktım yönetmelik çok esnek. Mevcut yönetmeliğe göre 10 Milyar veren bir kişi ÖİB açabiliyor, bu açılacak sonra bunlar yurt içinde yurt dışında her yere işçi pazarlayacaklar. Bizim iş kanununu eleştirdiğimiz ana nokta bu iş kanununun kölelik kanunu olduğu yönündeydi. İşte kölelik yasasının yönetmeliği de bu. Gayet açık ortada olan bir şey bu. Bu bürolar birazda şeye benziyor, bu işsizler kahvesi vardır ya, ÖİB bu uygulamanın sahibi olan versiyonudur, yani ÖİB diyor ki

elimde Şu kadar işsiz var istediğini beğendiğini sana ücreti mukabilinde göndereyim, bu emeiğin üzerinden para kazanmaktır. Burada emeiğin tanımını da rencide ediyorlar, emek her Şeyden önce insandır burada emek bir meta olarak algılanıyor, alınabilir satılabilir. Bu kadar işsiz olunca da, insanlar bu duruma razı oluyorlar. Bir paketleyip göndermedikleri kaldı. İnsanlar iş ararken Şu mantık ile hareket eder, ben bir emekçiyim, mevcut işler içinde tercihini yaparsın, yani bir tarafsın, buradaki pazarlıkta emekçinin söz hakkı yok, nedir ÖİB var ve işveren var, nesneleşmek budur işte, insan nesneleşiyor.

Bir sendika yöneticisi olan **Melih İŐŐi**' de İŞKUR ile ÖİB' larının rekabet hâlinde çalışmaları neticesinde kurumun daha etkin çalışacağı yönündeki görüşlere karşı çıkmaktadır. Bunun yanında ÖİB' larının bu işi yapmaması gerektiğini, İŞKUR' un da bir takım krediler kullanarak istihdam garantili meslek kurslarını bazı özel firmalara ihale ederek düzenlediğini ama bu işten de bir sonuç çıkmadığını, İŞKUR denetiminde ÖİB aracılığı ile iş ve iŐŐi bulma faaliyetinin Türiye'de bir sonuç doğurmayacağını belirtiyor;

Deniyor ki, bu bürolar ile İŞKUR rekabet yapsın. Niye yapsın? Yani işsiz bir adama iş bulmak için Şurada senin büro orada devletin bürosu adamı niye oradan oraya oynatalım. Niye öze sektör bununla uğraŐsın. Ben rekabet hâlinde bile olsa bu büroların verimli çalıŐacaklarına inanmıyorum. Dolayısı ile bu devletin görevidir, bu özel istihdam büroları insanları sömürürler bunlar zamanında Şöyle yapıyorlardı o zaman resmi değildi bu iş, 12 Eylül öncesinde yurt dışına iŐŐi gönderiyorlardı, ilk Almanya'ya falan iŐŐileri postaladılar ve bu öyle bir hâle geldi ki bazı filimlere konu olacak hâle geldi, adam kaçakçılığına dönüŐtü bu, o filimlerin çoğu da doğrudur yanlış

değildir, dolayısı ile devlet koskoca devlet, bir yandan İŞKUR diye kanun çıkartıyor, bu kurumun büroları var, bu bürolara müracaatlar var, adamları alıyorlar kaydediyorlar, iş öğretiyorlar, becerisini arttırıyorlar, peki niye iş bulmada ÖİB' larına fırsat versinler, şimdi bu yeni kanunla hukukilik kazandı benim bildiğim geçenlerde de bunun yönetmeliği yayınlandı, yani böyle bir oluşuma koskoca bir devletin bir de böyle devlet kuruluşları varken ve tüm vilayetlerde varken, böyle bir oluşum belli kişilerin zengin olmasına ve de belli kişilerin ızdırap çekmesine sebep olabilir, korkarım bu rüşvete de dönüşür yakında, büro şunu diyebilir ben sana iş bulacağım ama gittim şurada şöyle bir personel müdürü var şu kadar vermezsen olmaz diyor, bu özel sektörde olabilir adamlar yüzleşmiyor ki adamında işe ihtiyacı vardır, bu özel istihdam büroları bu işi adabı ile yapmazlar, çünkü insanlarda şey yok, üstlendiği görevi dürüst bir şekilde yerine getirme alışkanlığı yok. Böyle bir ortamda şimdi iş bulma umuduyla gidip özel istihdam bürolarında iş istiyorsun büro insanın gözüne bakıyor, korkarım burada genç kızlarımızın başına başka felaketlerde açılabilir, yani artist yapma büroları gibi, dolayısı ile bu devletin denetiminde olmalıdır, devlet bu işi yapmalıdır, çünkü devlet bundan aciz değildir. Büro dediğiniz nedir? Bir daire kiralyorlar, bir masa, bir daktilo varsa bir bilgisayar, başlarına da bir katip oturtuyorlar, sen gelen müracaatları al diyorlar olan budur, peki bunu devlet yapmaktan aciz midir, bu açıdan bu bürolara ben karşıyım.

İşçi' nin karşı duruş sergilediği ve altını çizdiği bir diğer nokta ise şudur;

İkinci nokta ise şu; İş Kurumu belki bir boşluğu doldurdu, ona itirazım yok, işsizlik sigortası ile bir boşluğu doldurdu ama biz de bu gibi kurumlar şekil olmaktan ileriye gidemediler, şu anda da kağıt üzerinde bir kurum hüviyetindedir bana göre, mesela ben zaman

zaman genel müdürün¹⁹ -kendisi çok iyi niyetli onu kabul ediyorum- açıklamalarını okuyorum, yirmi beş bin kişiye iş bulacaklarmış bu kadar milyonlarca insan varken yirmi beş bin çok mu önemli, ama olsun, bu insanlara iş bulacağız diyorlar bir de kredi kullanıyorlar Dünya Bankası'ndan, ben İŞKUR' un genel kurulunda bunu söyledim, altı ay evvel kadar İŞKUR' un genel kurulu oldu ben orada kalktım dedim ki, siz bu krediyi kullanacağım falan diyorsunuz bu krediler tehlikeli krediler, Dünya Bankası da bu kredileri hibeden vermiyor, yardım olarak verdikleri var, hibe olarak verdikleri var ama çoğu da faizi ile geri almak koşulu ile verilen krediler. Dünya Bankası'nın da Türkiye'de bilinmeyen bir tarafı var, bilinmeyen taraf şu; o kredi hikayesi var ya, bu bir sömürü kaynağı aslında. Anladık ki bu toplantılar 100-200 milyon dolara mal olmuş, masrafları sen aldığın krediden ödüyorsun adam sana kredi veriyor, faizli para bu; kredi, sana para satıyor bu adam, bir de adamlarını gönderiyor buraya adamını da besliyorsun sen bunun, bu İŞKUR' a verilen kredilerde buna benzer krediler olabilir, bu kredinin kaynağı neyse, hibe bile olsa başka türlü bunu çıkarır, yani size, Batı çıkarına şunca düşkün olan bir yerden karşılıksız para verir mi? İhtimal vermiyorum ben, benim aklım bunu almıyor...

Mülâkatlar esnasında, **Melih İŞÇİ**' nin değindiği konular içinde Dünya Bankası'ndan İŞKUR' un kullandığı krediler hakkında da bir başka sendikanın yöneticisi olan **Necmi GÖL**' ün de bazı tespitleri vardır; İŞKUR' un güven yitirmiş durumda olduğunu belirten **Göl**, Dünya Bankası' ndan kullandıkları krediler ile yaptıkları faaliyetlerin bir sonuç doğurmadığını belirtmektedir.

¹⁹ Kastedilen Genel Müdür; Dr. Necdet KENAR' dır.

Şimdi İŞKUR, ÖİB' larının işleyişine ilişkin olarak çıkan yönetmeliği çok titiz bir inceleme neticesinde yapmalı. Hakikaten yaptırımlar olacak mı, bu büroların uygulanabilirliği olacak mı? İşsizlere zarar vermeyecek bir yapı olmalı. Bizim örgütlü olduğumuz yerlerde işsiz kalan insanlar 8 ay süre ile işsizlik sigortasından ücret aldılar sonra bu Dünya bankası kredisi ile işsizlere yönelik bir takım seminerler düzenlendi, bu seminerlerden sonra kaç kişi iş sahibi oldu ben bir kişi bile hatırlamıyorum. Hâlâ da bu proje işliyor, pratik bir yararı olmadı bunlar hayali şeyler, birilerini nemalandırıyorlar. Bize de geldiler, tanıtma toplantıları yaptılar ama 45 yaşına gelmiş bir insan ne yeni bir iş kazandı ne de işe girebildi. Hâlâ da proje uygulanıyor, o danışmanlık firmaları kazançlı çıktı. Artık bu işi yapanların itibarı da kalmadı çünkü bir sonuç alınamadı. Projeyi işletiyorlar, biz bu işleri yapıyoruz diyorlar herhalde. Dünya Bankası hayrına vermiyor bu paraları, verdiği paralarla yapılacak işler yabancı şirketlere ihale edilmiş, bu şirketlerde almış başka şirketlere üçüncü şahıslara ihale etmiş. Özeleştirme nedeni ile işini kaybedenlere istihdam eğitimi vermek amacı ile. Bir Avustralya firmasına ihale etmişler, o da üçüncü kişilere, buradaki firmalara ihale etmişler.

Göl, konuşmasının devamında bu büroların önünün açılmasının işsizlikle mücadele de bir faydasının olmayacağını ortaya koyarken şunları söylemektedir;

Ben ÖİB' larının işsizlikle mücadelede bir yararı olacağı kanaatinde değilim, belki 20 yılda falan uzun vadede belki bir şey olur. Türkiye İş Kurumu yapması gerekenleri kendisi ile birlikte özel istihdam büroları eli ile yürütecek. Şu anda da Dünya Bankası kaynaklı krediler ile işyerlerine her işçi için istihdam garantili eğitim programı uyguladılar acaba kaç işçi bu şekilde iş buldu, işsizliğin bu kadar yaygın olduğu bir ülkede bu bürolar lükstür ve altında da mutlaka

emeğin sömürsü yatar. Hele hele sanayi işkolunda emeğin sömürsüne yol açar, şu anda her işveren istediği nitelikte işçiyi iş ve işçi bulma kurumundan ya da kendi imkanları ile temin edecek durumda zaten. İŞKUR güven yitirmiş durumda, her işyerinde önceden form alıyorlar dolduruyorlar sonra bize toplu iş sözleşmelerinde sen hangi ücreti istiyorsun bu kadar adam kapıda işsiz bekliyor diyorlar, ben bu kadar kişiye ekmek veriyorum diyor bir de bu tabiri kullanıyorlar, öyle fazla ücret artışı bekleme yoksa bunları işten atarım sırada bekleyenleri alırım diyor. Bizi tehdit ediyorlar. O zaman özel sektör eleman teminin ÖİB' suna havale etse, ÖİB aracılığı ile işsizleri bir veri tabanında toplasa bizi bu şekilde de tehdit edebilir işverenler. ÖİB' sunun sadece aracılık yapanları insana bir eğitim vermiyor ki, ücret karşılığı aracılık yapıyor, ülkenin bu iktisadi yapısı içinde kesinlikle bir sömürüye yol açar.

Bunların yanında İŞKUR' un almış olduğu bu krediler ile düzenlemiş olduğu mesleki eğitim kurslarından birinde çalışmış biri ile konuştuğunu söyleyen **Yıldırım Koç**' ta, kendisine aktarılan bilgiden bu kursların hiçbir işe yaramadığını öğrendiğini belirtmiştir.

Kamunun istihdam aracılık faaliyetlerinde yüklenmesi gereken görevleri ve İŞKUR' un etkin bir şekilde çalışmadığını belirten sendikacılar ise ağırlıklı olarak kurumun mevcut yapısının Türkiye'de ihtiyaç duyulan istihdam faaliyetlerine yetmediğini hatta bunu çok gerisinde bir yapı içinde faaliyetlerini sürdürdüğünü belirtmektedirler. Türk Ulaşım Sen'den bir yetkili olan **Necatii UYAR** ise İŞKUR hakkında şunları söylemektedir;

Türkiye’de ihtiyacımız olan elaman ile yetiştirdiğimiz elemanların kıyaslaması yapılmalı, ihtiyaca göre eğitim ve öğretim programları yeniden yapılandırılmalıdır. Eğer Türkiye’de insan kaynaklarına ilişkin projeler bilimsel bir düzeyde gerçekleştirilir ise, hem kamu hem özel sektör açısından insan kaynaklarımızı doğru kullanabilmemiz için bir yeniden yapılanma süreci başlamış olur. Diğer taraftan istihdam konusu da çok önemli bir konu ve istihdam ile insan yetiştirme konuları bir arada düşünülmeli hatta aracı kuruluşlarda bu konular ile birlikte düşünülmelidir. İstihdam aracılık faaliyetleri de çok önemli bir konudur, bu işlevi yerine getirecek organizasyonu da sırf kamu eli ile yürütecek bir şekilde yapılandırma konusunda çok ısrarcı olmak gerektiğini de zannetmiyorum. Aracılık hizmeti veren kuruluşlar eğitim faaliyetleri düzenleyerek iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veren organizasyonlar düzenleyebilirler. Diğer taraftan Türkiye’de İŞKUR etkin çalışmıyor, öncelikle şunu söyleyeyim; kamuda işlerin nasıl yürüdüğünü biliyoruz, ne olursa olsun iktidarların kamu kuruluşları üzerinde bir etkisi bulunmaktadır. Kamu da elaman seçiminde kullanılan kriterlerin çok objektif olmadığını düşünüyoruz. Yani düşünüyoruz derken de bu genel bir kanaattir. İnsanlar Türkiye’de işe aracılık konusunda özellikle kamu da bu işlerin hakkaniyet ilkesine uygun bir şekilde yapılmadığını düşünürler, bu da bir tartışma konusudur. Dolayısı ile bu tip tartışmaları ortadan kaldırmak gerekir hatta bir elemana filan yerde iş var oraya gitmek ister misinin yerine bu iş ihtiyaçlarını da zamanında görüp bu işlerle ilgili çalışacak insanların pratiğini arttıracak bir takım faaliyetler düzenlenebilir. Bu faaliyetlerde İŞKUR bünyesi altında gerçekleştirilmelidir. İŞKUR tarafından meslek edindirme kursları yeterli düzeyde gerçekleştirilmelidir. Eğer günümüzde İŞKUR yeterli düzeyde bir hizmet veremiyorsa demek ki onunda yeniden yapılandırılması gerekmektedir ve bu yapılandırma süreci içinde az evvel belirttiğim gibi meslek edindirme faaliyetlerini de hayata

geçirmelidir. Günümüzde zaman çok çok önemlidir ve bu konular uzun vadeye yayılacak konular değillerdir. İnsanlardan gerekli verimi elde etmek içinde, mesela memuriyete girdiği zaman 6 ay ya da 1 yıl olan adaylık süresi asgariye indirilmelidir ve insanlar verimli kılınmalıdır. Bu da çok önemli bir konudur.

İstihdam aracılık faaliyetlerinde kamu tekeli olması konusunda çok da ısrarcı olmamak gerektiğini belirten **Necati UYAR**, konuşmasının devam eden bölümünde bu fikrini bir şarta bağlamaktadır;

Eğer bu özel istihdam ofisleri, bugün Türkiye’de devlete temizlik ve güvenlik firmaları gibi bu hizmetleri sunan firmalar gibi çalışacaklar ise buna da tamamen karşıyız. Biz bu firmalar aracılığı ile devletin eleman temin etmesine, temizlik firması adı altında devlet dairelerinde insanların çalıştırılmasını tamamen bir sömürü olarak görüyoruz. Bu emeğin sömürülmesidir, karşı olmamızın gerekçesi de şudur; bakın Türkiye’de bir bakan bile şöyle bir mantık ile hareket ediyor; örneğin Demiryollarına bağlı ortaklıklar var hizmet üreten, bu kuruluşlar ile demiryollarının bağlantısını da kopardılar, burada diyelim ki işgücü maliyetleri %60’tır, aynı hizmeti üreten bir özel sektör kuruluşunda ise %35 civarındadır. Devlet ne yapıyor, kendi kamu iktisadi teşebbüsüne bağlı olan kuruluş ile bu özel sektör kuruluşunu aynı şartlar altında ihaleye alıyor ve özel sektör kuruluşunda işgücü maliyeti daha düşük olduğu için, yapılacak işi de bu özel sektör kuruluşu alıyor, hâlbuki bu KİT’e bağlı olan kuruluş vakti zamanında bu KİT’in ihtiyaçlarına cevap vermek maksadı ile kurulmuş. O zaman bu maksadın dışına çıkmış oluyor ve bağlı ortaklık iş yapamaz hâle geliyor. Bu tamamen mantıksız bir yaklaşımın sonucudur. Diğer taraftan bu bağlı ortaklıkta işgücü maliyetinin artmasının sebebi de üretimlerinin düşmüş olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye’de son 15-20 yılın politikalarına

bakarsanız kamuda üretimi teşvik etmek yerine, pazarlamacı mantığı ile çalışan özel sektörden getirilen elemanların yönetim kademesinde çalıştırılmasını görürsünüz. Yıllardır üretim düştükçe işgücü maliyetleri yükselmeye başladı ve siz kendi kuruluşunuzda kendi politikalarınızla yüksek maliyete sebep oluyor sonrada özel sektör daha düşük teklif verdi diye ihaleyi özel sektöre veriyorsunuz. Bu mantıkla insanların alım gücünü ve devletin KİT'lerini yok ederek hiçbir yere varamazlar. Özel sektör şunu diyor; kamuda siz yüksek ücretle eleman çalıştırıyorsunuz biz özel sektör olarak size daha düşük maliyetli işgücü temin edebiliriz. Sonuçta özel sektör eli ile eleman temin edilmesi ya da bir iş yaptırılması hâlinde özel sektörün kârının büyük bir kısmını işgücü üzerinden kestiği meblağ oluşturuyor.

Hizmet sektöründe örgütlü olan Türk Büro Sen' in yönetim kademesinde yer alan **Ahmet ÖZ** ise yeniden yapılandırma adı altında İŞKUR Kanunu ile bu bürolara izin verilmesinin sorunları doğru teşhis edememekten kaynaklanan bir anlayışın ürünü olduğunu belirtmektedir.

Türkiye'deki temel problemimiz sorunlarımızı doğru teşhis edemememizden kaynaklanmaktadır. Sorunları doğru teşhis edersek doğru tedavi yöntemini de geliştirebiliriz. Türkiye'de günü kurtaran politikalar uygulanıyor, İŞKUR meselesi de bence böyledir, İŞKUR' u yeniden yapılandırmak ya da daha etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak yerine onun görevlerinin bir kısmını özel sektöre devretme yolunu seçiyoruz. Aslında bu neden böyle yapılıyor, buradaki amaç ne olabilir? Bu sorularda sorulması gereken sorulardan birkaç tanesidir. Acaba İŞKUR' u etkin çalıştırma anlayışı var mı, istihdam aracılık faaliyetlerini düzenleyen devlet kurumunu etkin çalıştırabilmek için yapılması gerekenler neden yapılmıyor? Bizim sendika olarak savunduğumuz şey sosyal

devlettir ve sosyal devletin asli görevlerini tamamen yerine getirmesidir. Devletin işgücü piyasasını kurumsal açıdan düzenlemesi gerekir, bu sorun özel sektör aracılığı ile düzenlenmemelidir, bu yeterlilik meselesi değil burada amaç başka bir şeydir. Kariyer sahibi insanları kullanarak bu danışmanlık hizmeti verilebilir. Yeter ki yapılmak istensin. Diğer taraftan devlet, sosyal devlet ilkesini gerçekleştirmek için bu büroları kullanabilir ama ben denetimin yeterince yapılabileceğine inanmıyorum. Çünkü ülkemizde işsiz sayısı çok fazla. Yani devlet hakim olabilir mi olamaz mı bu da bir sorun. Eğer özel sektör işsizliğe bir çözüm bulmak için bu büroları savunuyorsa burada şöyle bir soru aklıma geliyor, senin ihtiyacın olan işçiyi sen İŞKUR' a bildirmiyor musun da bu işçiyi ÖİB aracılığı ile sağlamaya çalışıyorsun? Bildiriyorsun da karşılığını alamıyorsun o zaman İŞKUR' un etkin bir şekilde çalıştırılabilmesini talep et bırak özel sektöre devredilmesini ya da İŞKUR ile ortak bir şekilde çalışmasını, bu noktada sen etkin bir istihdam kurumunu yaratmak için, özel sektör olarak talepte bulunarak zaten katkıda bulunmuş olursun.

İŞKUR ve ÖİB' larının işbirliği içinde çalışması karşısında istihdam aracılık faaliyetlerinde devletçi ya da diğer adı ile tekelci modeli savunan sendika temsilcilerinin yanında belli şartlar sağlandığı takdirde ve uzun vadede bu bürolar ile İŞKUR' un bir işbirliği içinde çalışabileceğini belirten sendikacılarda olmuştur. Ancak böyle bir işbirliği için devletçi modeli savunan diğer sendika temsilcileri ya da uzmanları ile ortak oldukları nokta İŞKUR' un etkin çalışan bir yapıya kavuşturulması gerektiğidir. Konu ile ilgili Almanya'daki sistemi yerinde incelediğini ve bir ÖİB' sun da incelemeler yaptığını belirten **Salih İNAN** hangi şartlar altında bu bürolardan faydalanılabileceğini şu şekilde açıklamaktadır;

Bu ÖİB' larından faydalanabilirsin. Yani şöyle bir takım koşulları yerine getirirsen, bizim aslında karşı çıkış gerekçemiz şudur, şimdi Almanya'da bu tip bürolardan destek alabilirsin, neden? Çünkü, sen kamu olarak işgücü piyasasına tümü ile hakimsin, kurumsal açıdan her şeyi sen düzenliyorsun, yönlendirebiliyorsun, denetleyebiliyorsun, yani istihdam hizmetleri bakımından işgücü piyasasında her açıdan bir otoritesin. Ve piyasanın tüm eksikliklerini, ihtiyaçlarını biliyorsun ona göre bir takım önlemler alman gerekebilir mesela nedir bu önlemler senin istihdam hizmetin aynı zamanda işgücünün eğitim hizmetini de kapsar, öyle bir alan ve sektör çıkabilir ki sen orada çıkan eğitim ihtiyacını karşılamak üzere örgütlenmemişindir, bunu özel sektörde bir firma yapabiliyordur, bu noktada bu hizmetin sağlanması noktasında böyle bir firmaya yetki verebilirsin ama Türkiye'de böyle bir durum yok. Bizim etkin işleyen bir kurumumuz yok ki. İŞKUR istihdamdaki eğilimler nedir, geleceğe yönelik eğilimler nedir, hangi sektörlerde ne tür ihtiyaçlar var, ortaya çıkan işgücü açığı nedir, bu perspektife kavuşup ondan sonra desin ki, Hükümet yetkilileri, biz bunu yaptık İŞKUR otorite, ama şu konuda bizim eksiklerimiz var bu konu ile ilgili olarak özel sektörde şu şu firmalar var, bunları da biz yavaş yavaş sistemin içine sokalım. Şimdi ÖİB' larının açılmasına izin veriyorsun, bu kadar sınırlı personelinle bir de bu büroları denetleyeceksin, sen daha vermen gereken temel hizmetlerini veremiyorsun. Genel müdürünü²⁰ iyi biliyorum orada genel müdür neredeyse işi planlıyor nerede ise her işi genel müdür yapacak, bu İş Kurumu bu ÖİB' larına yol verdiği zaman bu iş kurumunun bu piyasada yapacağı hiçbir şey yok, ortaya bir çok su istimaller çıkacak, simsarlıklar çıkacak ortaya, amele çavuşları gibi uygulamalar ortaya çıkacak. Kamu istihdam hizmetleri sadece işsize işe yerleştirmek, işsize iş bulmak hizmeti değildir. Bu hizmet aynı zamanda işsizliğin nedenini araştırır, o

²⁰ Kastedilen genel Müdür; Dr. Necdet KENAR' dır.

nedene göre çözüm üretir, yani işgücü piyasasındaki eğilimleri de analiz eder ve bu analize göre piyasayı yönlendirmeye çalışır. İşsiz kalanları bu çerçevede yeniden eğitime tabi tutar. Hiçbir işveren işçi eğitimine katlanmak istemez, yani mevcut üretim teknolojisini değiştirdiği zaman işverenin yapacağı ilk şey mevcut ihtiyacını karşılayacak işgücünü piyasadaki temin etmek olur. Bu tabii firma açısından böyle. Kamu istihdam kurumunun bu yapı içinde, mesleki eğitim alanında yapacağı hizmetleri de organize edebilecek şekilde yapılanması gerekiyor. Küreselleşmenin yarattığı bu dalgalı ekonomi sürecinde bir otoritenin çıkarak işsiz kalan kimselerin ihtiyaçlarına cevap verecek, bu piyasaya hakim olacak, bu piyasada mağdur olan insanların, işsiz kalan insanların yeni döneme hazırlanması bakımından bir takım çalışmalar yapması gerekiyor, ÖİB bunu yapmaz, yapsa bile mesela AB’de, Almanya’da da onu gördük, işletmecisi bir Türk, işsiz kalanlara mesleki eğitim veriyor, istihdam kurumu ile sözleşme imzalamışlar, oraya gelen kursiyer başına istihdam kurumu bunlara bir para veriyor. Türkiye’de de İŞKUR’ un bir otorite olması hâlinde Türkiye’de de bu tip uygulamalar olabilir. Mesela bizim gördüğümüz okulda ağırlıklı Türklerin oluşturduğu yabancılar vardı, gidiyor o kursta marangozluk öğreniyor, camcılık öğreniyor, ahçılık, bulaşıkçılık, çok düşük vasıflar kazanıyor ve bunlar eğitilmiş olacaklar. Almanya’da sertifikasız çiçekçi bile açamazsın. Her işi yapabilmek için kısmen de eğitilmiş olduğunu ispatlayan bir belge lazım. Ama dediğim gibi işgücü piyasasına İstihdam Kurumu hakim, örneğin yabancıların işsizlik gibi bir problemi var ben bunu nasıl çözerim diyor, bu insanlara nasıl vasıf kazandırırım diyor, o zaman bu özel kurumlardan destek alıyor. Sistemin özü özel istihdam değil, kamu hakimiyeti var.”

Salih İNAN, konuşmasının devamında, sendikası adına, etkin işleyen bir istihdam kurumunun varlığı hâlinde bu bürolardan faydalanabileceği yönünde olumlu görüş bildirebileceklerini ancak bu koşulların Türkiye’de çok zor

sağlanacağını bu bağlamda da görüşlerinin katı bir tavır olduğunu bunun yanında şu anda İŞKUR' un işgücü piyasası hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığını belirtmektedir.

Bir sendikada uzman olarak çalışan **Ali BAL**' da bu büroların bu işsizlik ortamında işçi simsarlığına yol açabilecek bir yapılanma içinde var olabileceklerine dikkat çekerken, mevcut düzenleme büroların işlemesine olanak tanıdıysa ve İŞKUR' da bu büroların denetimini yapacak ise, gerçekten yapabilecek bir konuma getirilmelidir diyor. Mevcut çalışan sayısının aşağı yukarı Türkiye çapında 1500 olduğunu belirten **Ali BAL**, bu personel ile İŞKUR' un etkin bir şekilde çalışmasının mümkün olmadığını belirtiyor. Nitekim **Salih İNAN**' ın Almanya örneğine bakarsak da bu tespitlerin çok yerinde olduğunu anlarız. Bugün Almanya İstihdam Kurumu'nda yaklaşık olarak 90.000 kişi çalışmaktadır bu rakam karşısında Türkiye İş Kurumu'nun mevcut personel yapısı itibari ile, işgücü piyasasının karmaşık, akışkan yapısı içerisinde ihtiyaçlara cevap verebilme olanağının olmadığını da bir göstergesidir.

3.1.6.Taşeron Şirketler ve Özel İstihdam Büroları

Bu çalışmada sendikacıların en çok ön plana çıkardıkları olgu, bu büroların taşeron gibi çalıştığı yönündedir, yapılacak işlerin uygulamada taşeronlara yaptırılması ve bu vesileyle işletmede çalışabilmek için taşeronun yanında çalışma durumunun ortaya çıkması sendikacıların ÖİB' larını en çok eleştirdiği nokta olarak ön plana gelmektedir. Sayın(2002:174)'ın belirttiği

üzere “ÖİB, bir işletme sözleşmesi yapmak suretiyle de çalışabilmektedir. Bu çalışma biçimi çerçevesinde, büro ile müşteri işletme arasında salt bir hizmetin yerine getirilmesini değil, aynı zamanda sürekli olarak bir mal ya da hizmet üretimi veya bir işlevin sorumluluğunu üstlenme de öngörülebilmektedir. Bu çalışma biçimine özellikle taşeron firmalarla bunların hizmetlerinden yararlanan işletmeler arasında kurulan ilişkiler örnek oluşturmaktadır. Yine, son zamanlarda giderek sözleşmeli işçi çalıştırmaya kayan geçici iş bürolarıyla kullanıcı işletmeler arasında da bu tip bir ilişki görülebilmektedir” Geçici iş bürolarının, ÖİB arasında en çok yeri kaplayan büro çeşidini oluşturduğunu düşündüğümüzde taşeronlaşma konusunda sendikacıların gösterdikleri tepkilerin sebeplerini ortaya çıkmaktadır. Nitekim Uçkan (2002a:1)’ in belirttiği üzere, “GİB’ ları, ÖİB içinde en fazla paya sahip olan türdür. GİB’ larının iş potansiyeli, diğer tüm ÖİB türlerinin iş potansiyelleri toplamına eşittir.” Öte yandan geçici işçi ya da ödünç işçi olarak adlandırılan bu uygulamada ödünç işçinin geçici süre ile çalıştığı yerdeki TİS hükümlerinden yararlanması da kural olarak mümkün değildir. “2822 TİSGLK 2/1 gereği, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ön şartı işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin varlığıdır. Ödünç alan ile işçi arasında bir sözleşme bağı olmadığından, işçi çalıştığı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz” (Demircioğlu,2002:39). “Hukuki açıdan alt işveren ile ödünç iş ilişkisi farklı kurumlardır ancak uygulamada ortaya çıkan kimi durumlarda alt işverenliğin ödünç iş ilişkisi ve iş aracılığıyla iç içe geçmesi mümkündür. İşverenlerin işçi ihtiyacını karşılamak üzere elinde çalışmaya hazır işçi bulunduran şirketlerin yaygınlaştığı bilinmektedir. Bu tür

şirketlerin alt işveren sayılıp sayılmayacağı Yargıtay kararlarına konu olmaya başlamıştır” (Demircioğlu,2002:45).

Görüştüğüm sendikacılar, işverenler tarafından ÖİB' larının yaygınlaştırılmak istenmesinin arkasında yatan sebebi, sendikasız ve düşük maliyetli işgücü çalıştırmak istedikleri için bu konuda ısrar etmektedirler şeklinde yorumlamaktadırlar. Her temsilci kendi sektöründe de mevcut olan bu uygulamanın sendikasızlaştırma çabalarının bir aracı olduğunu, bu şekilde çalıştırdıkları işçiler sayesinde bir takım yükümlülüklerinden kurtulduklarını ya da bu yükümlülüklerini azalttıklarını belirtmektedirler. İşgücü maliyetlerini düşürmenin en etkin yolunun taşeron çalıştırmak olduğunu çünkü taşeronun işçilerine düşük ücret verdiğini, diğer taraftan taşeron çalıştıran işyerlerinde bu işçileri sendika üyesi yapamadıklarını, dolayısı ile bu şekilde çalışan ÖİB' larının işçileri sömüren bir yapıda olduğunu vurgulamaktadırlar. Ateş(1999)'un belirttiği üzere;”taşeron adı altında faaliyet gösteren firmalar, işsizliğin kol gezdiği ülkemizde, temin ettikleri işçiler vasıtası ile hizmet götürdükleri işyerlerini sendikal örgütlenmelerden, dolayısı ile de toplu sözleşme ve grevden yoksun bırakmaktadır. Bu yanlış ve olumsuz uygulamalar sonucunda, aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan işçiler arasında hatta aynı tezgahta iş yapan iki işçi arasında bile çalışma şekil ve şartları bakımından farklılıklar oluşmaktadır” (Ateş,1999:50-51). Nitekim konu ile ilgili olarak yedi farklı sendikanın yönetici ve uzmanlarının görüşleri devam eden satırlarda yer almıştır. OLEYİS sendikasında çalışan **Harun YILMAZ**;

Bugün kamu da ve özel sektörde de yaygın bir uygulama var, düşük işgücü maliyeti sağlayabilmek için taşeron aracılığı ile işçi çalıştırıyorlar, turizm sektöründe de stajyerler var asgari ücretin altında çalışıyorlar, bunlar okullarını bitirmek için çalışmak zorundalar. Ancak çalışmalarını karşısında hak ettikleri ücreti alamıyorlar, bu sanki eğitimin bir parçası ama işveren için eğitimden ziyade çalıştırabileceği düşük maliyetli iş gücü anlamına geliyor. Şimdi bunun kamu da yapılanı ise bence özelleştirmenin kapı aralığıdır.

derken, **Melih İŞÇİ** ise üniversite hastanelerinden örnekler vererek mevcut durumu aşağıda yer alan cümleler ile ifade etmektedir;

Şimdi üniversite hastanelerinde Malatya'da İnönü üniversitesinde geçici işçi dedikleri işçilerin içinde kim var; ebe var, hemşire var, laborant var, asgari ücret ile çalışıyorlar bunlar sigortalı ama bir çok yerde bunlar sigortasız çalışıyorlar; bu adamlar köle pazarı gibi topluyorlar adamları geçici işçilik marifeti ile adam bir ay çalışıyor ikinci ay yok gitmiş, şimdi taşeronun bir ayda bu çalışanın muamelesini bildirmesine imkan yok, bunlar yalnız idare ile pazarlık yaparken sözleşmede diyorlar ki; şu kadar ücret vereceğim şu kadar işveren primi var şu var bu var bunları da bana vereceksin diyorlar, işverenle pazarlık yaparken sigortalı yapacağım diye para alıyorlar sonra sigorta yapmıyorlar bu bir ay çalışıp ta işini bırakan geçici işçi ya da taşeron firmada çalışan işçinin sigorta parası firmada kalıyor.

Tez-Koop İş' ten olan **Savaş ÖZLEM** ise hastanelerdeki durumu destekler mahiyette şunları söylemektedir;

Üniversite hastaneleri ülkemizde çok geniş bir topluma hizmet veriyor ve çok iyi hizmet veriyor, ama üniversite hastanelerindeki elemanlara baktığımız zaman acınacak durumlar. Taşeron marifeti ile şirket kuruluyor, dışardan taşeron marifeti ile temizlikçi adı altında hemşire istihdam ediyor, hemşire alamıyor çünkü, bu şekilde teknisyen ihtiyacını, laborant ihtiyacını karşılıyor ve bu insanların aldıkları ücret asgari ücret. Bu kişilerin asıl işvereni de temizlik firması, aslında çalıştıkları yer, hizmet ürettikleri yer devletin üniversitesinin hastanesi ancak işveren pozisyonunda olan kişi aracı firma. Şimdi işçi açısından bir sömürü var hem de örgütlenme problemi yaşıyoruz burada, örgütlenemiyoruz çünkü örgütlendiğin yer taşeron şirketi oluyor. Örgütlenmeye başladığın an bu çalışanlar işlerinden atılıyorlar. Biz bu çalışanların mahkeme kararı ile üniversitenin çalışanı olduğunu tespit ettirdik. Mahkeme dedi ki; bu sen de hemşiredir, dışarıdan hemşirelik hizmeti satın alamazsın, Cumhuriyet Üniversitesi'nde biz bu durumu ispatladık, tazminatlarını aldık, toplu sözleşmeden faydalandırdık, ama hepsi işlerinden oldular, bunların tazminatlarını ödediler ve işten çıkardılar.

Benzer bir durum içinde olduklarını söyleyen **Necmi GÖL**' de tekstil sektöründe de taşeronlaşmanın yarattığı sorunlara değiniyor, şu an itibari ile kendi sektörlerinde çok fazla sayıda taşeron çalıştıran işletmenin olmadığını ancak zaman zaman bu konuda örgütlü oldukları yerlerde sıkıntılar yaşadıklarını belirten Göl şunları belirtmektedir;

Türkiye'de işverenler bu ÖİB' ları düşük maliyetli işgücü temin etmek için destekliyorlar. Asıl amaç bu, bununla beraber zaten gayri resmi olarak da adı değişik şirketler adı altında bunlar faaliyetlerini sürdürüyorlardı, ülkeyi yönetenlerce bunlara bilinçli olarak göz yumuldu, işte taşeronlaşma ile birlikte bunlarda bilinçli olarak, kendi

bakımlarından kamuoyunu yönlendirmek için böyle bir yol izlendi. İşverenler ile ortak düzenlediğimiz ya da onların düzenledikleri seminerlerde buna ihtiyaç olduğunu onlar belirtirlerdi. Bizim pratikte gördüğümüz kendi sektörümüz ile ilgili bu nam adı altında -temizlik şirketleri adı altında- bu büroları tesis ettiler, o temizlik şirketinde çalışır gibi görünen insanlar bizim iş yerlerimizde asıl üretim işçisi olarak girdiler, aynı tezgahta aynı işi yapan insanlardan 10 tanesi bizim örgütlü işçimiz ise onun yarısı kadar da bu tip bürolardan gelen insanlar türedi. Oralarda da bu şekilde insan çalıştırınca sendika olarak %51 barajını geçmemek gibi bir durumla kalabilirsiniz, amaç sendikasızlaştırma, taşeronlaşmanın esası da bu zaten, taşeronlaşmayı engellemeye uğraşırken bir de bu şekilde işçi çalıştırmak çıktı başımıza.

Aynı uygulamanın kamu işletmelerinde ve kamu dairelerinde de sürdürüldüğünü belirten **Necati UYAR'** de bunun bir sömürü olduğunu, eşit işe eşit ücret ilkesini zedelediğini belirtmektedir;

Devlet özel istihdam kuruluşlarından elemanlarını temin yoluna giderse ve bu kuruluşlarda işe yerleştirecekleri insanlar üzerinden bir kâr elde etme anlayışı içine girerlerse biz bir kamu sendikası olarak bu duruma tümüyle karşı çıkarız. Bu temizlik ve güvenlik şirketleri de tamamen böyle yapmaktadırlar, bünyelerinde çalıştırdıkları işçiye asgari ücret vermektedirler kendileri ise asgari ücret ile çalıştırdıkları işçiyi devlete çok daha pahalı satmaktadırlar. Birinin hakkını birileri kendileri almaktadırlar ve bunu da kâr olarak görüyorlar. Uygulama budur. Bu firmalarda çalışanların ücretlerini yükseltmek gibi bir anlayış yok, ne kadar düşük ücret ile çalıştırıyor ise firma bu işten o kadar kârlı çıkıyor.

Özel sektör içinde çeşitli tespitlerde bulunan **Necati UYAR**, özel sektöründe işçi çalıştırmanın maliyetinden bahsederken, işverenlerin ödünç işçi çalıştırmak istediklerini belirtiyor ve işverenlerin bu istekleri karşısında şunları söylüyor;

Şimdi işverenler işçi çalıştırmanın maliyetinden bahsedip ödünç işçi çalıştırmak istiyorlar, ilk önce sosyal haklar açısından işçilere hak ettiklerini, gelişmiş ülkelere bakarak onların standartlarında bir sağlasınlar, sonra oturup iş gücü maliyetleri üzerinde de konuşalım. Türkiye’de sosyal haklar deyince işveren kesiminin aklına bir şey gelmiyor ama kapitalizmin kuralları deyince maşallah herkesin kafasında bir çok şey oluşuyor. Bu diğer taraftan sendikasızlaşmayı da beraberinde getirir. Kimse o zaman sendika üyesi olamaz, çünkü toplu sözleşme düzeninden ferdi sözleşme düzenine geçilir. Bakın şu noktanın da altını çizmek istiyorum, şimdi işveren yanında çalıştıracağı bir elemanı kendi çalışanı olarak temin edecek ise bu tip bürodan yukarıda da açıkladığım şekilde eleman temin edebilir ama temin edeceği eleman kendi çalışanı olacak ÖİB’ nun elemanı olmayacak. Yani işveren ÖİB olmayacak. Bu temizlik firmaları zaten bunu yapıyor insanlar üzerinden ticaret yapıyor. Eğer istihdam aracılık faaliyetlerinde de bir ticari zihniyet ile bu iş yapılırsa, bu büroların bir sömürüye yol açması mümkündür. Bu bürolar aracılığı ile sürekli asgari ücret ile işçi çalıştırılması gibi bir durum ile karşı karşıya kalırsa bu bürolar aracılığı ile çalışan insanlar, bunların kıdemi, kariyeri ne olacak? Hep aynı ücretimi alacaklar, sonra bunların ücretleri üzerinden birileri kazanç sağlayacak. Biz böyle bir yapılanmaya karşıyız. Bu bir sömürü mekanizmasıdır.

Hizmet sektöründeki memur sendikasının yöneticisi **Ahmet ÖZ**, bazı kişilerin devlete, devletin temin edemeyeceği hizmetleri satması doğaldır, buna bir

itirazım yok ama sen devlet olarak çok rahat temin edebileceğin kendi organizasyonun içerisinde sağlayabileceğin hizmetleri neden özel sektörden alarak çok düşük ücretle işçi çalıştırılmasına sebep oluyorsun? demektedir.

Rafinerileri örnek olarak gösteren **Ahmet ÖZ**, şunları söylemektedir;

Türkiye’de rafineri geçici işçi çalıştırma işini bir firmaya ihale ediyor. Bu geçici işçileri temin eden firma ile diyelim ki rafineri altı yüz milyon liradan anlaşılıyor, kalkıyor işçiye de üçyüz milyon TL veriyor aradaki farkın bir kısmını da diyelim ki yüz milyon TL’yi de kendi alıyor. Bu devletin yapabileceği bir şey değil midir de sen kalk bunu özel sektörde birisine vererek onu nemalandır, ayrıca özel ya da tüzel kişiler aracılığı ile yapılan bu hizmet asli olarak bir üretimde değildir, devlete eleman sağlayarak elemanların üzerinden para kazanıyorlar, bu yanlıştır. Kişilerin iş bulmaları için aracılık yaparak bunun üzerinden para kazanma faaliyeti modern devlet anlayışı içerisinde yer almaması gereken bir faaliyettir. Devlet, devlet olma gücünü kullanır ve iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini gerekli yasal düzenlemeleri yaparak ve gerekli mali kaynağı da bu işe tahsis ederek yapmalıdır.

Belediyelerdeki durumu anlatan **Salih İNAN**’ da belediyelerin üç türlü insan çalıştırdığını, birinci olarak belediyenin çalışanları olduğunu, ikinci olarak belediyelerin kurmuş olduğu iktisadi teşebbüslerde yani BİT(Belediye İktisadi Teşebbüsleri)’ lerde çalıştırılan insanları son olarak da belediyenin bazı işleri özel firmalara ihale ettiğini belirtmektedir.

Şu anda belediyelerde şu şekilde bir uygulama var; belediye sokakların temizlik işi için ihaleye çıkıyor veya vergi toplama işi ya da belediyedeki herhangi bir hizmetin yaptırılması işi ve firmalar

giriyorlar teklif veriyorlar, bu teklifler içinde işçilik giderleri artı net asgari ücret ve sigorta primi vs. ödemeler ile ilgili brüt bir rakam ortaya çıkıyor, ben bu hizmeti eli içi ile veririm diyor maliyeti şudur diyor, burada kâr oranı pazarlık ile belirleniyor, bu kapsamda değerlendirdiğin zaman belirli bir işçi sayısı ile iş yapıldığı için bu taşeron firmaları bir nevi ÖİB olarak değerlendirebiliriz, bu şekilde istihdam edilen işçiler üzerinde sendikal örgütlenme yapamıyorsunuz. Burada sendikal örgütlenmeye girdiğin anda bu işçiler hemen işten çıkartılıyor, ben toplu sözleşme falan imzalayamam diyor, burada işçilik maliyetleri falan belli diyor, bunun üzerinde vereceği her şeyi kârından vazgeçerek veriyor. Aslında burada belediye bir hizmet alıyormuş gibi görünse de bir nevi işçi kiralama hizmetidir bu. Zaten bu tip bir istihdam anlayışı ile işçilik maliyetleri ile ilgili bir şey, taşeronlaştırmanın mantığı işçilik maliyetlerinin düşürülmesi üzerine kurulmuş. Bu kişiler belediye personeli olması durumunda bunun sendikası, toplu sözleşmesi ile uğraşmayayım diyor ve yürütmesi gereken hizmeti taşeron aracılığı ile yürütüyor. Bunlardan kurtulmak için burası özel sektöre veriliyor ve böylece işçilik maliyetlerinden kurtulmak, burayı savunanların temel tezlerinden bir tanesi biz bunu yaparsak hizmetler verimli olur. Çünkü maliyetler düşer verimli hizmet üretiriz, etkin hizmet üretiriz, bunlar işin cilası, vitrinde mal sergiliyorsun, bu mal da en iyi mal, bu işin geri planına baktığın zaman tamamen işgücü maliyetleri var. Bizim örgütlü olduğumuz yerlerde taşeronlaşma oldu ve tamamen işgücü maliyetlerinde odaklanıyor, büyük sanayi şirketleri içinde taşeron çalıştırılması da tamamen işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla.

Görüşmeler esnasında sendikacıların ve uzmanların en çok üzerlerinde durdukları konu taşeronlaşma ve özel istihdam büroları arasındaki benzerlik olmuştur. Bugün özellikle kamu kuruluşlarında çok fazla sayıda taşeron firma

çalıştırıldığını ve aslında çalışanların kamu hizmeti yapmasına rağmen kamu hizmetinde bulunan memurlar ya da sözleşmeli personel kadar ücret alamadıklarını tüm bunların yanında ek olarak bu insanların sosyal güvenlik sorunlarının olduğunu belirtmişlerdir. Kamu çalışanları içinde işçi ve memurların sendikal kuruluşlara üye olabileceklerini belirten sendikacı ve uzmanlar bu firmalar aracılığı ile istihdam edilen kişilerin uygulamada sendikalara üye olmadıklarını, oldukları takdirde işlerinden çıkartıldıklarını belirtmişlerdir.

3.1.7.Özel İstihdam Büroları ve İşsizlik

Sendikacıların ÖİB ile ilgili olarak dikkat çektikleri bir diğer nokta ise Türkiye'deki işsizlik oranları çerçevesinde oluşmuştur. İşsizliğin milyonlar ile ifade edildiği bir ülkede bu büroların emek sömürsüne yol açacağını, ücretleri düşüreceklerini ve bu vesile ile işsiz insanlar üzerinden para kazanacaklarını belirtmektedirler. ÖİB' nin işleyişini düzenleyen yönetmelikte aracı kurumlar aracılığı ile iş arayanlardan herhangi bir ücret alınamayacağı belirtilirken bazı meslek grupları bu kuralın dışında tutulmuşlardır. Ancak yüksek işsizliğin olduğu bir ekonomide iş bulma umudu ile hareket eden milyonlarca insandan çeşitli isimler altında ücret alınabileceği yönünde görüşler mevcuttur. Bu konunun uygulamadaki boyutu ortaya konmamak ile birlikte varsayımlardan ve ülkenin içinde bulunduğu iktisadi şartlardan yola çıkarak çeşitli analizler yapılmıştır. Bu konuda **Yıldırım KOÇ** şunları söylemektedir;

ÖİB ile ilgili yönetmeliğe bakarsanız başvurudan ücret alınmayacak deniyor ama Türkiye'de işsizliğin bu kadar yaygın olduğu koşullarda bir iş imkanı olduğunda öncelikle beni kolla diye müthiş bir rüşvet mekanizması ve açıktan para mekanizması gündeme gelecek. Bu

nedenle çok sakıncalı çünkü istismara çok açık bir konu. Bu ilişki bir başlarsa sonu gelmez, İŞKUR bu yapısı ile denetimi de gerçekleştiremez. Bir filim vardı Almanya'ya işçi götürüyorlar, bir kamyonun arkasına insanları yüklüyorlardı, Şener Şen köye gelir insanları toplar ve İstanbul'da bırakır. İnsanlar o kadar bu işsizlik ortamında iş bulacağım diyene umut bağlıyor ki, varını yoğunu böyle bir şeye yatırır. Türkiye'de bu işi mevzuata uygun yürütecek firmalar olurken, mutlaka istismar edebilecek firmalarda olur. Her ikisi de olur, Türkiye'de bir sürü işsiz adam varken, bir sürü işsiz adamda bu yol ile iş bulmaya çalışır. Bir büro açalım ne tutarsa diye. Adam yarışma düzenliyor, yarışmayı geçiştiriyor ama yarışmada bir umut gören insanlardan topladığı paralar ile altı ay idare ediyor. Yani bu kadar işsiz olduğu bir ortamda işsizler içinde çekici bir iş. On Milyar Liralık teminat mektubu bulduğunuzda bir büro açarız Allah kerim, Türkiye'de bunun bir formülünü bulurlar. Siz gelirsiniz bana iş bulmak için, diyelim ki tornacısın, ben de derim ki sana kırk tane tornacı var sırada, yarın bir gün fabrikadan talep geldiğinde; abi beni görsene der açıktan bir ücret istenir ve bu kayıt dışı bir ilişkide doğurabilir. Mekanizma öyle işleyecek, ben 53 yaşındayım ve Türkiye'de işlerin nasıl yürüdüğünü biliyorum, Türkiye'de mekanizma böyle işler.

Diğer taraftan **KOÇ**; büroların işlevleri ile ilgili olarak ülkedeki mevcut işsizliğin yapısının da incelenmesi gerektiğini belirterek şunları aktarıyor;

Özel istihdam büroları ile ilgili olarak onların işlevleri ile ilgili olarak şunu söyleyelim; Türkiye'deki işsizliğin nedeni friksiyonel işsizlik olsa belki bu bürolar çözüm olabilir ama Türkiye'deki işsizliğin nedeni bu değil, bir tarafta iş arayanlar bir tarafta işçi arayanlar ve bunların birleşmelerini zorlaştıran bir işgücü piyasası yok ki, iş olmamasından kaynaklanan sorunlar var. Türkiye'nin her tarafında özel iş bulma büroları olsa bu Türkiye'nin her tarafında çalışan

insanlara iş yaratır. İşgücü piyasasında yeni bir istihdam olanağı, işçi talebi yaratmaz ki. Friksiyonel işsizlik var ise yani şunu demek istiyorum iş arayanlar ile işçi arayanlar arasında bir karşılaşma problemi var ise biz ona friksiyonel işsizlik diyoruz. İşgücü piyasası yeterince akışkan değil, yeterince bilgilenemiyor, işsizlik böyle bir işsizlik ise Kayseri’de çok sayıda tornacıya ihtiyaç var, Kastamonu’nda da çok sayıda tornacı var ama Kastamonu’daki tornacılar Kayseri’deki tornacı talebinden habersiz ise bu arızidir ve friksiyonel işsizliktir ama şu anda millet öyle uyanık, antenler öyle iyi çalışıyor ki, yani Hakkari’deki tornacı, Edirne’de tornacı arama haberini anında duyuyor. ÖİB’lerinin işlevi belki o zaman tartışılabilir, ben kişisel olarak karşıyım, bu bürolar başkalarının kendi içlerinde çok iyi çalışan sistemlerini Türkiye’de sahtekarlık amacı ile kullanabiliyorlar, resmen işçi satış yerleri, işçi simsarlığı şeklinde çalışırlar.

Tekstil sektöründe faaliyet gösteren sendikanın uzmanı olan **Ali BAL’** da benzer bir kaygı ile bu kadar yoğun işsizliğin olduğu bir ülkede bu bürolar aracılığı ile iş arayanların suiistimale uğramalarının mümkün olduğunu, yoğun iş başvuruları karşısında işverenlerin eleman seçmekte zorlanacaklarını ve bir takım sorunlar yaşanabileceğine dikkat çekiyor. Diğer yandan işçi devrinin sürekli artacağını, daha önce çalıştıkları işlerden memnun olmayanların iş değiştirmek maksadı ile bu bürolara başvuracaklarını, kendi işlerindeki çalışma arzu ve isteklerini yitireceklerini ve yeni bir iş bulduğunda da işinden ayrılacağını belirtmektedir. Bunun sonucu olarak işletmelerde işgücü devrinin artacağını, bu durumun çalışanların kıdem tazminatlarına zarar verecek bir şekilde dönüşebileceğini, işverenler bu işsizlik ortamında yeni elemanı bürodan temin edebilirim düşüncesi ile meslek içi eğitim yerine dışarıdan kalifiye

eleman seçme yolunu tercih edeceklerini belirtmektedir. **Salih İNAN** ise işsizlik ortamında işçiden ücret alınabileceğini belirtirken genellikle yurt dışına işçi götürmek amaçlı kurulan bürolarda bunun yapıldığını belirtiyor. **Salih İNAN**' ın işsizlik ortamında ÖİB' larının işlevlerine ilişkin olarak dikkat çektiği diğer hususlar ise aşağıda yer almıştır;

Yasaya göre işçiden para alınması yasak, ama bu yurt dışına işçi götüren bürolarda bu kişileri götürdükten sonra vahşi koşullara bırakıyorlar. Bu yapılanma bir işçi sömürsüne yol açabilir, işçi simsarlığı yapma niyetindeki adamlar bu yasal düzenlemeden sonra ÖİB kurdular ve işçi simsarlığı yapıyorlar, işçileri dolandırıp istismar ediyorlar, para alınması yasak mesela nasıl önleyeceksin bunu, adama sen şunu dediğin zaman bana 1 Milyar ver ben seni şurada işe yerleştireceğim dediğin zaman, adam borçlanır yine bu parayı verir, bu tip insanların işsiz kitlelere de ulaşması çok kolay bir gazete ilanı yeter. Dedin ki hazır müşterilerimiz için tornacılar arıyoruz diye ilan verdin, tornacı geldi, dedin ki şu şu nitelikte bir iş var ücreti de budur, ama bana şu kadar para vereceksin ben de aracılık yapacağım. Böyle bir yapılanmada kim kimi kime şikayet edecek, işçi istismarına son derece açık. Bir de bu alana da kamusal hizmetin çok zayıf olduğu koşullarda her türlü şey olabilir. Ama ille böyle olacak diye bir şey yok, bir politika oluştururken, bir düzenleme yaparken o istismarı da önleyecek şeyleri yapmak zorundasın. Bu şu anlamda gelmez tüm ÖİB çok kötü çalışır, ÖİB' nu kuran insan sonuçta bir serbest piyasa aktörü ve amacında para kazanmak, yani firmasını ayakta tutmak, bunların amaçları bu. Yani bunların sistemde, işgücü piyasasında, işgücü piyasası hizmetlerinin daha iyi yürütülmesi için bunlardan faydalanılması esastır. Bunları ek bir önlem olarak alabilirsin. Sistemin özünü bunların üzerine oturtamazsın.

Eğlence sektöründe örgütlenmiş bir sendikanın uzmanı olan **Harun YILMAZ**, bu büroların çoğunluğunun yabancı şirket olduğunu ve ÖİB' larında depolanacak işsizlerin bu bürolar ve bu büroların müşterileri için ucuz mal olduğunu söylemektedir. **Harun YILMAZ'** ın konu ile ilgili görüşlerini aşağıda belirtildiği şekilde ifade etmiştir;

Şimdi özel istihdam büroları derneği kurulmuş bu derneğin herhalde %60-70'lik kısmını çok uluslu şirketler oluşturuyor. Şimdi bunların bu özel istihdam büroları sistemine egemen olduklarını düşünelim ne yapacaklar bunlar o zaman, işçileri alacaklar Türkiye'de şu anda asgari ücretin bile altında çalışmaya aday milyonlarca insan var ve üniversite mezunu insanda var . İşsizlik o kadar yüksek boyutlarda, bunların aslında bir adı da işverenler için çok ucuz maldır, bir üretim faktörü olarak. Ucuz mal diye algılıyorlar yani meta olarak. Alacaklar bu işçileri herkes %100 hem fikir bu konuda. Bunlar bu işçileri alarak emeğin çok pahalı olduğu yerlere götürecekler ve insanların sırtından para kazanacaklar. Bunun Avrupa'da düzenlemesi var, işçiden ücret alınmaması yönünde bir hüküm getirmiş bu yasa ama bu kadar işsiz olduğu bir ülkede sadece işverenden alınacak ücret ile bu sistemin yürüyüp yürümeyeceğini düşünebilir miyiz? İşveren zaten çok kolay bir şekilde işçi bulabilir, işverenin işçi bulabilmesi için ÖİB' na gerek yok, kalifiye işçiyi işveren nasıl bulacak dediğiniz zaman zaten İŞKUR onu hallediyor. Eğer edemiyorsa da özel istihdam büroları hiç hâledemez zaten. Diyelim ki işveren 1 milyar TL ye çalıştıracığı işçi için ÖİB' na başvuracağı bir yapı var mı şu anda Türkiye'de bence yok. Türkiye'de işlerin bir normal işleyen boyutu bir de kayıt dışı işleyen boyutu vardır, işsizliği kayıt altına almaktır bu, işsizliği kurumsallaştırmak ve işsizlikten bir rant elde etme düşüncesidir bu zaten, tasarı yönetmelikte de(15.md) var diyor ki , bürolar iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar, işe yerleştirme faaliyeti

karşılığında ücret sadece işverenden alınır diyor ancak iş arayanlardan profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve bu tür meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üstün görevlerdeki kişilerden ücret alınabilir. Şimdi zaten yönetmelik kendi içerisinde bu esnekliği tanıyor, kapıyı açıyor, şimdi gazete ilanlarına bakıyoruz yönetici statüsünde aranan insanlarda aranan niteliklere adı müdür, genel müdür ama aranan nitelikler aslında bir çok üniversite mezununun da olan nitelikler, normal bir işgücü, şimdi bu yönetmelik ki, yasanın nasıl uygulanacağını gösteriyor, Türk filmlerinde çok gördük, dolandırıcılar ilan verirler artist olmak isteyen şu adrese gelsin diye sonra başvuru ücretlerini alıp ortadan kaybolurlar. Bu kuruluşların bir kısmı ciddi bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilirler zaten mevcut olarak bu tip danışmanlık şirketleri var tekrar yeniden ÖİB ilişkin bir düzenlemeye gerek yok bence, şimdi şöyle düşünelim işverenin işçi talebi Türkiye’de ne kadar, işçinin iş talebi ne kadar? Bu orana baktığımızda dengesiz bir durum ile karşı karşıya kalırız. İşletmeler işçi çıkartıyorlar son iki yılda işçi statüsünde iki yıla çıkartıldı, zaten kamuda istihdam olanakları çok sınırlı ve yeni düzenlemeler ile onları da esnek bir yapıya dönüştürüyorlar. Böyle bir ortamda acaba ÖİB işverene yönelik mi hizmet verirler yoksa bir iş bulmak için işçi için mi çalışırlar temelinde kâr amaçlı kuruluşlar bunlar, Türkiye’de ne yazık ki bir iş sahibi olmak aynı zamanda , insanlar şu anda bir iş bulup gelirim arttırayım diye düşünmüyor, sadece sosyal güvenliğini teminat altına almak istiyor, devletin resmi rakamları ile 2,5 milyon işsiz olduğu kayıt dışı istihdamında bu rakamın 2-3 katı olduğu bir ortamda bu büroların nasıl çalışacağı sorgulanmalıdır, bu bir rant meselesidir. Türkiye’nin satacak bir şeyi kalmadı sorunlarını da özelleştiriyor demektir.

Savaş ÖZLEM' de bu kadar yoğun işsizlik oranının olduğu bir ülkede işverenlerin temin etmek istedikleri kişileri bu tip istihdam aracı kurumlara ihtiyaç duymadan temin edebileceklerini belirtmektedir.

Şu anda Migros' da yanılmıyorsam asgari ücret ile işe girmek için otuz bin tane müracaat var, bu kadar müracaatın olduğu bir yerde Migros neden özel istihdam bürosuna gitsin. Biz buralarda imzaladığımız toplu iş sözleşmelerinde de, mesela Gima' da imzaladığımız toplu iş sözleşmesinde ödünç iş ilişkisi şeklinde işçi çalıştırmasını koydurmadık, bizim örgütlü olmadığımız yerler için çok geçerli ama örgütlü olduğumuz yerlerde bu şekilde eleman çalıştırmaları biraz zor, Türkiye'de sendikacılık da zayıflama sürecine girmiş durumda, bu kadar işsizin olduğu yerlerde biz üye yapmakta zorlanıyoruz, insanlar zar zor bir iş bulmuşlar, sendikaya üye olmak istemiyor, bu işsizlik bizim örgütlenmemizi de zorlaştırıyor.

İşsizliğin muhtemel doğuracağı diğer sosyo-iktisadi sonuçlara da değinen

Savaş ÖZLEM, konuşmasının devamında şunları söylemektedir;

Türkiye'de sosyal patlama olursa düşünün sonra ne olur, her evde bir iki işsiz var, niye Türkiye'de uyuşturucu artıyor, insanlar sıkıntılarını atmak için kendilerini ya sigara, alkol ya da uyuşturucuya veriyor bu kadar işsizin olduğu bir ülkede özel sektör aracılığı ile iş bulma faaliyetlerinin yürütülmesi sömürüye çok açık bir sonuç doğurabilir. Her başvuran işçiden 1 milyon alsa dünyanın parası eder, yasak olsa bile başvuru formunu satar yine alır bu parayı önüne geçemezsin, devletin kurumlarında bile diyorlar okullarda para, kayıt ücreti almak yasak diye ama hadi git bakalım çocuğunu istediğin okula yazdırmak için 500 milyon vermeden 1

milyar vermeden yazdır bakalım mümkün değil. Alırlar, bir yolunu bulurlar ve işçiden de bir şekilde para alırlar, işverenden de sana işçi buluyorum der alır işçiden de sana iş buluyorum der alır. Bugün resmi makamlarda bile bu iş yapılırken, bu kurumlar verdikleri hizmet karşılığında halktan para alırken, özel kurumlar niye yapmazsın, onlarda yaparlar.

Bu işsizlik ortamında sendikacıların söyledikleri bir başka şey ise üyelerinin çocukları için kendilerinden gelip iş bulmalarını istedikleridir. **Necmi GÖL** ve **Ağaç-İş** sendikasıından **Mustafa YORGANCI** bu konuda beyanlarda bulunmuşlardır; **Göl**; “Ülke öyle bir durumdaki insanlar gelip bizden yardım istiyorlar, ülkede iş yok ki bu bürolar açılrsa bile büro görevini yapsın” derken **Yorgancı**; “Bizim çevremizdeki insanlar bizden torpil istiyorlar iş bulabilmek için, KPSS puanı 81 almış ama 79 alanlar işe yerleşirken bu kişi yerleşememiş, bizim sendikamızdaki işçilerden birinin çocuğu bu” demektedir. Türk Büro Sen’den **Ahmet ÖZ** ise bu işsizlik ortamında bu büroların ücretleri daha da aşağı çekeceğini aşağıda yer alan ifadeleri ile belirtmektedir;

Diğer taraftan **ÖİB**’ larının yaygınlık kazanması şöyle bir sonuçta doğurabilir; bugün Türkiye’de kariyer yapmış ve işsiz konumda olan birçok insan var ve bu insanlar işsiz kalmaktansa bu bürolar aracılığı ile bulacakları işlerde çalışmak zorunda kalabilirler, büro işsiz insanın yaşadığı psikolojiden faydalanabilir, işte sömürde bu noktada ortaya çıkar. Diğer taraftan işsizliğin olduğu daha doğrusu çok yüksek olduğu bir ortamda bir çok insanda düşük ücretle çalışmak istemeyecektir yani aradığı işi özel istihdam bürosu da bulsa kişinin kendisi de bulsa istemeyecektir ve başka arayışlar

içine girecektir, bu arayışını çok yanlış sektörlerde de yapabilir kişi. Sonuçta yaşamını sürdürebilmesi için hak ettiğine inandığı bir gelire ihtiyacı var. Yanlış sektörlerin yanında bu beyin göçünü de teşvik eden bir toplumsal sorundur. İşçinin veya memurun ya da asgari bir şekilde yaşamını sürdürebilecek geliri alan insanları hedefleştirmenin yerine yetersiz ücret alan insanların ücretlerini yükseltebilmenin yollarını aramak lazım.

Mustafa YORGANCI ise ilginç bir yaklaşım içinde, bu kadar işsiz olduğu bir ülkede işverenlerin ÖİB' larını kullanmayacaklarını bir de bu tip bürolara para vermeyeceklerini, yanlarında çalıştırdıkları yöneticilerin her birinin o işveren için bir ÖİB olduğunu söylemektedir. **Mustafa YORGANCI'** nın burada demek istediği şey; işverenlerin temin etmek istedikleri işgücünü yöneticileri aracılığı ile bir maliyete katlanmadan temin edebilecekleri yönündedir. Türkiye'de henüz istihdam aracılık hizmetlerinin çok yaygın bir şekilde kullanılmasının temeli yoktur. Yani ülkenin her bir köşesi kurumsal çalışan, elemanlarını çok objektif kriterlere göre seçen şirketlerle donatılmamıştır. Bugün Türkiye'de, işe yerleştirme işlemleri birçok kamu kurumunda dahi kayıt dışı ilişkiler aracılığı ile sağlanmaktadır. Dolayısı ile Yorgancı' nın bu tespitini, yaşamın içinden deneyimlere dayanarak yapılmış bir tespit olarak görüyorum.

3.1.8.Özel İstihdam Büroları ve Üstün Nitelik Gerektiren İşgücü Temini

UÇÖ' nün yapmış olduğu sınıflandırma içinde ve uygulamada da bazı büroların nitelik gerektiren işgücüne yoğunlaştıkları ve sadece belli bir vasfın üzerindeki adaylar ile ilgilendikleri bürolar bulunmaktadır. Bu büroların belli

bir kısmı yönetici arayan bürolar iken belli bir kısmı ise üstün nitelikli işgücünü işe yerleştiren bürolardır. Sendikacılar, bu tip bürolar hakkında, özellikle de üstün niteliklerle sahip ancak işgücü piyasası hakkında yeterince bilgiye ulaşamadığı için işsiz konumda kalanlara aracılık faaliyeti yapan bürolar içinde; “Bu tip büroların olması, istihdam aracılık faaliyetlerinin ÖİB aracılığı ile yapılmasını gerektirmez, bu büroların işlem kapasitesine bakmak lazım, bu tip büroların işe yerleştirdikleri insanlar çok sınırlı sayıdadır ve bu tip bir işi icra eden kişiler ayrı bir işgücü piyasasında değerlendirilmektedir” demektedirler. **Yıldırım KOÇ**' un konu ile ilgili değerlendirmesi aşağıdadır;

Bu büroların içinde çok nitelikli insanları işe yerleştiren bürolar ise çok sınırlı sayıda insana hizmet verebilir, şu nedenle çok sınırlı; mesela AB ülkelerinde çalışmak için çok özel şartlar aranıyor, o ülkelerde çalışabilmek bu anlamda çok az insanın sahip olduğu yeteneklere uyan bir düzenleme. Ağırlıklı olarak öyle işler için gelişmiş ülkeler az gelişmiş ülkelerde büro açıp işlerini fason olarak yaptırmayı tercih ediyorlar. ABD'ye, Japonya'ya giden olur, ama on binlerce kişiye falan hitap etmez, çok marjinal olur, işgücü piyasasını düzenlemez, zaten gazete ilanı ile bu tip kişileri çağırıyorlar, profesyonel kişilere mülakatlar veriyorlar. Bu zaten öyle ayrı bir piyasa. Tek bir işgücü piyasası yok ki, yani parçalanmış bir işgücü piyasası var.

derken **Ali BAL**; Nitelikli işgücünün işveren tarafından temininin sanıldığı gibi ÖİB aracılığı ile değil daha okul sıralarında iken tespit edildiğini, staj vb. imkanlar ile iş imkanlarının sağlandığını belirtmektedir. **Harun YILMAZ** ise; “Bu danışmanlık şirketlerinin üstün nitelikli gerektiren işler için üstün nitelikli

elemanları bu işlere yerleştirilmesine olumlu bir gözle bakılabilir ancak bu % 1 bile değil” demektedir. Konuyla ilgili olarak **Melih İŞÇİ**’ nin getirmiş olduğu yorum ise aşağıdadır;

Teknik derecede eleman yerleştiren özel istihdam bürolarına ilişkin olarak da şunu söyleyeyim, çok nitelikli ve çalışma sahası çok nadir olan alanlarda da bu tip büroların eleman yerleştirmesine ciddi bir ihtiyaç yoktur, bulamayan varsa da çok istisnadır bu durum. Çünkü interneti açıyorsun, dünyanın neresinde ne var görüyorsun, alışveriş yapıyorsun, öğrenciler burs buluyor, okul buluyorsun her şeyi buluyorsun. Ha eğer bu derece bilgileri devlet alamıyorsa burada bir hile var demektir. Bu bilgileri İŞKUR alamıyorsa burada bu bürolar nasıl alıyor, iki tane adam oturtursun talimat verirsin bu işleri yaptırırsın. Affedersin baldırı çıplak özel istihdam bürosu tespit edecek de sen devlet olarak edemeyeceksin ayrıca bunlar çok istisnai şeyler istisnalar kuralı bozmamalı. Bu bilgiyi devlet elde edemiyorsa özel sektördeki adam zaten elde edemez orada bir anormallik var demektir.” diyerek, konu ile ilgili görüşlerini belirtmektedir.

Savaş ÖZLEM’ de konuya diğer sendikacılara nazaran daha olumlu ancak yine de “*temkinli*” bir tavır içinde yaklaşarak;

Bu bürolar ile ilgili olarak; belki şu olabilir, çok nitelikli personel ihtiyacının temininde, mesela roket konusunda uzmanlaşmış bir personel arıyorsunuz ve gazeteye ilan verdiniz ve iş başvurusu olmadı diyelim, bu durumda bu tip bir danışmanlık şirketine başvurarak ihtiyacınız olan ama yine belirtiyorum ayrıntılı bir uzmanlık gerektiren bir iş için eleman temin edebilirsiniz. Ona da belki olabilir diyorum.

Öz'ün bir önceki sayfadaki belirttiklerinden de anlaşıldığı üzere belli sınırlar dahilinde bu bürolardan insanların faydalanabileceğini belirtmiştir. Bunun yanında üstün nitelik gerektiren işler için ÖİB aracılığı ile iş bulunması konusunda **Necmi GÖL**, olumlu görüş bildirerek; çok spesifik işlerde bu bürolardan faydalanabilinir diyerek olumlu bir görüş bildirmektedir. **Ahmet ÖZ** ise kimsenin istihdam aracılık faaliyetinden dolayı nemalanmaması gerektiğini, burada aracılığı söz konusu olan şeyin, insan olduğunu belirterek, hangi alanda olursa olsun bu devlet aracılığı ile yapılmalıdır demektedir. İŞKUR' un bu işi de yapabilecek bir şekilde organize olabileceğini aynı zaman da böyle bir organizasyonun ülkemizdeki bir çok üniversite ve üniversite üstü eğitim almış, kariyer sahibi insanlar içinde istihdam sağlayacağını belirtmektedir.

3.1.9.Özel istihdam Büroları ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Bu başlığa kadar, sendikacılar ile gerçekleştirdiğim mülâkat çerçevesinde, onların istihdam aracılık hizmetlerinin özel kişiler eli ile de yürütülmesi konusundaki görüşlerini aktardım. Görüşme yaptığım her sendikacıya fikirlerini beyan ettikten sonra sorduğum bir soru ise; “Siz bu bürolar karşısında olumsuz görüş bildiriyorsunuz ancak bildiğiniz üzere Dünya’da çalışanların asgari çalışma standartları hakkında sözleşmeler imzalayan ve Birleşmiş Milletler bünyesinde yer almış bir kuruluş var; Uluslararası Çalışma Örgütü, bu kuruluşun çalışma yaşamı ve endüstri ilişkileri ile ilgili imzaladığı birçok sözleşme var ve Türkiye’de aşağı yukarı bu sözleşmelerin %30’unu

onaylamış durumda²¹. Peki bu bürolar bu kadar olumsuz sonuç doğurabilecek nitelikte iseler neden UÇÖ 1997 yılında 181 Sayılı Sözleşmesi ile büroların çalışma usul ve esasları hakkında bir sözleşme imzalayarak bu bürolara tasnif etme yoluna gitsin?”

Bu soru karşısında görüşme yaptığım kişilerin genel duruşları, UÇÖ' nün bir işçi kuruluşu olmadığı, devletlerin UÇÖ' nde hükümetler aracılığı ile temsil edildiği ve üçlü temsil yapısına sahip olduğu yönündedir. UÇÖ' nün düzenlemeleri ile ilgili olarak sendikacıların ve uzmanların görüşleri aşağıda aktardığım şekilde oluşmuştur. **Yıldırım KOÇ**, UÇÖ ve ÖİB ile ilgili olarak aşağıdaki yorumu getirmiştir;

ILO' nun konu ile ilgili olarak sözleşmeleri var. ILO ilk olarak işçi örgütü değil, Osmanlı ile imzalanan Sevr Antlaşması'nın sonunda da ILO' nun anayasası yer alır. Versay' da olduğu gibi. ILO' yu ayıran özellik, diğer uluslararası örgütlerde devletleri hükümetler temsil ederken ILO' da devletleri bir hükümet, bir işçi bir işveren temsil eder, dolayısı ile işçi yanlısı bir kurum değildir, işverenlerin kendi aralarındaki rekabette haksız rekabeti önlemeye yönelik olarak oluşturdukları, bu ara o dönemki sendikaların I.Dünya savaşı sürecinde yaşanan sıkıntılara ve yapılan fedakarlıklara karşılık uluslararası standartlar koyulmasını talep etmesini de karşılayan ve 1917 Rus Devrimi sonrasında aman millet komünist olmasın diye uluslararası asgari standartlar koymayı hedefleyen bir yapıdır. Tüm organlarda

²¹ 12.05.2005 tarihi itibarıyla UÇÖ 185 Sözleşme ve 195 Tavsiye kararı kabul etmiştir. T.C. ise bu sözleşmelerden 56 tanesini onaylamıştır(Ilo.org,2005c; Ilo.org,2005d). ÇSGB'nın Eylül 1998 yılında yayınlamış olduğu "ILO Sözleşmeleri ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri" adlı yayının belirttiğine göre 1998'e kadar AB üyesi ülkelere onaylanan sözleşme sayısı ortalaması 70, ILO'ya üye ülkelere onaylanan sözleşme sayısı ortalaması ise 37'dir(ÇCBBG,1998).

sözleşmeleri kabul eden uluslararası çalışma konferansında ve yönetim kurulu'nda iki hükümet bir işçi bir işveren vardır. ILO sözleşmelerinde hiçbir sözleşmede sendika kavramı geçmez, işçi örgütü denir. ILO' da sözleşmeler 2/3 çoğunlukla kabul edilir, ILO' nun sendikalar tarafından kullanılabilmesi önemlidir. Kullanılabilmesini olanaklı kılan düzenlemeler Sovyetlerin olduğu, Sovyet sosyalistlerin, komünistlerin iktidarda olduğu hükümetlerin ve işverenlerin işçi lehine oy kullandıkları dönemde çıkmışlardır. Yani şu anda kapitalist dünyanın bütünü hükümetler ortak tavır alabiliyor, işverenlerde ortak tavır alabiliyor, bunun dışında davranan Çin, Küba ve Vietnam var. Ama bir dönem, Macaristan, Polonya, Litvanya, Çekoslovakya, Slovakya, Arnavutluk vs. bir sürü ülkenin ikişer tane işçi ve hükümet temsilcisi ve birer tane işveren temsilcisi de işçiler ile birlikte oy kullanıyorlardı. ILO' nun bu sözleşmeler hakkında bir takım düzenlemeler yapmış olması ise yapılan her şeyin doğru olduğu anlamına gelmez, çünkü ILO' da 3/4 yetki²² işverenler ve hükümetlerindir.

Bu konuda görüş bildiren bir başka sendika uzmanı ise **Salih İNAN'** dir.

İnan, aşağıdaki şekilde bir yorum getirmiştir;

ILO' nun konu ile ilgili sözleşmelerine gelince, ILO asgari normları belirler ve ILO bir işçi örgütü değildir, bunların asıl üyesi hükümetlerdir ve her hükümetinde bir delegasyon yapısı vardır, bu yapı içerisinde de işçinin, işverenin, hükümetin temsilcileri vardır. İşiler ya da işverenler doğrudan olarak ILO üyesi değildirler. Hükümet delegasyonları içerisinde temsil edilirler. Orada herkes kalkar fikirlerini söyler ve ILO standartları uyulması gereken asgari standartları belirler. Sözleşmelerini kabul ederken istihdam

²² ILO Genel Kurulu'nda Üye devletin hükümeti iki, işvereni bir ve işçileri bir temsilci ile temsil edilmektedirler.

hizmetleri ile ilgili sözleşmeleri yeniden gözden geçirerek önce tavsiye kararları daha sonrada sözleşmeler aracılığı ile düzenlemeler yapıyor. Hiçbir ülke bunları onaylamaya zorunlu değil. Ama onaylar ise o sözleşmenin yapısına, hükümlerine uymak zorunda. Diyelim ki, 181 sayılı sözleşmeyi imzaladı. Devlet o zaman her tarafı özel istihdam büroları ile donatmayacak, piyasanın ve bu kurumların standartlara uygun bir şekilde işlemlerini sağlayacak zemini hazırlayacak.

Harun YILMAZ ise UÇÖ' nün 181 sayılı sözleşme ile tanımladığı ÖİB' larının Türkiye'deki işgücü piyasasının içinde bulunduğu sorunları çözecek bir yapıda olmadıklarını, ihtiyaca cevap veremeyeceklerini belirtmektedir. Gerekçe olarak ise UÇÖ' nün 181 Sayılı sözleşmesini onaylayan AB ülkelerinde esnek çalışmanın bir çalışma türü olarak iş piyasasında yer aldığını, insanların bu bürolar aracılığı ile birkaç iş bulup aynı anda birden fazla işte çalışarak yaşamlarını sürdürdüklerini ancak Türkiye'de böyle bir yapılanmanın olmadığını her şeyden önce Türkiye'de üretimin olmadığını dolayısı ile çalışacak işin de olmadığını belirtmektedir. Benzer bir ifade ile durumu özetleyen Necmi GÖL ise Türkiye'de insanların tam zamanlı işe ihtiyaçları olduğunu, işçilerin birçok işyerinde dahi 11-12 saat çalışma süresi karşılığında asgari ücret ile çalıştıklarını ve bu şekilde haftada bir ya da iki gün ya da birkaç saatlik işlerle istihdam sorununu çözülemeyeceğini belirtmektedir. **Ahmet ÖZ** ise konuyla ilgili olarak aşağıdaki yorumu getirmiştir;

ILO işçi haklarını savunmak üzere kurulmuş bir kuruluştur ancak Birleşmiş Milletler bünyesinde bulunmaktadır ve bugün ILO Fransa,

ABD ve İngiltere gibi ülkelerin desteği ile ayakta durmaktadır, diğer taraftan Birleşmiş Milletlerde tamamen ABD'nin kontrolündedir. Bu ülkeler kendi imzaladıkları sözleşmelere kendileri uymamaktadırlar. Gelişmiş ülkeler Birleşmiş Milletlerin hangi kararına uymaktadırlar ki, işgücü piyasasını düzenleyen kurallara tamamen uysunlar, bu kuruluşlarda küreselleşme adı altında dünyaya hakim olma isteğinin bir aracıdır. Bu ülkelerin bu sözleşmeleri kabul etmesinin bir diğer sebebi de uygulamaları diğer ülkelere yansıtmak, bizim sendika olarak savunduğumuz şey sosyal devlettir ve sosyal devletin asli görevlerini tamamen yerine getirmesidir. Devletin işgücü piyasasını kurumsal açıdan düzenlemesi gerekir, bu sorun özel sektör aracılığı ile düzenlenmemelidir, bu yeterlilik meselesi değil burada amaç başka bir şeydir.

3.2.GÖRÜŞLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Görüşmeler neticesinde istihdam aracılık faaliyetlerinin özel istihdam kurumlarınca da yürütülmesini öngören düzenlemeler hakkında; işçi ve memur temsilcileri olumlu bir görüş bildirmemektedir. Ancak şunu göz ardı etmemek gerekir ki, bu konu ile ilgili olarak sendikacıların ya da görüşme yaptığımız uzmanların çok ayrıntılı bilgisi bulunmamaktadır. Olaya genel bir çerçeve ile yaklaşmışlar ve ÖİB' larına karşı bir tavır sergilemişlerdir. Bu tip büroların işsizlik ortamında bir sömürü mekanizması içinde çalışabilme ihtimallerinin çok fazla olduğunu belirten sendikacılar ve uzmanlar, Türkiye'nin işgücü piyasasının sorunlarının aşılmasında istihdam aracılık faaliyetlerini özelleştirmekten ziyade üretimi arttırıcı tedbirler alınması gerektiğini, esnek üretim metodlarının bir tamamlayıcısı olan bu büroların

sendikalaşma oranlarında düşmeler meydana getirerek işçilerin örgütlenmesi önünde bir engel teşkil edeceğini belirtmektedirler.

Üstünü çizdikleri bir diğer nokta; diğer söylemlerine de paralel olarak, üretim maliyetlerini azaltmada işgücünün emeği üzerinden bu işlemin gerçekleştirildiğidir. Taşeron şirketler ile ÖİB' larını benzer bir oluşum içinde algılayan ve bu şekilde düşük maliyetli işgücü teminini amaçladıklarını söyledikleri işverenlere karşı, rekabette önemli unsurun kalite olduğunu, işgücü maliyetleri ile rekabet etmek gibi bir yöntemin olmadığını söylemektedirler. İŞKUR' un nicelik ve nitelik itibari ile yeterli personele sahip olmadığını, yeterli hâle getirildiği takdirde devlet eli ile bu hizmetin sürdürülmesinin çalışanları da kollayıcı bir düzenleme olduğunu aksi hâlde çalışanların serbest piyasanın kurallarına ve acımasızlığına bırakılacağını belirtmektedirler. Diğer taraftan bugünlerde bir kısmı meclisten geçen Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı'nın da devleti küçülterek, devletin görevlerinin özel kurumlara aktarıldığını belirten sendikacılar, "Bu kanun tamamen yasalastığı takdirde ÖİB' larının da kurulması kolaylaşacaktır" demektedirler.²³ Öte yandan bazı sendikacılar konuşmalarında, artık işverenlerin üretim tesislerinde çekirdek bir işçi kadrosu bulunduracağını, işçiye ihtiyaç duydukça ÖİB' larından bu kişilerin temin edileceğini, böyle bir

²³ Bu beyana ilişkin olarak ÖİB' larına ilişkin düzenlemelerin bir başka kanun bünyesinde hazırlandığı ve yasalastığı hatırlatıldığında, bu düzenlemelerin birbirini tamamlayıcı nitelikte düzenlemeler olduğu, kamu yönetimi temel kanunundaki devleti etkisizleştirme ve küçültme anlayışının bir parçası olduğunu belirtmektedirler.

durumunda çalışanların kıdem tazminatları ve sosyal güvenlik primlerinin yatırılmasında ciddi sıkıntılara yol açacağını belirtmektedirler.²⁴

Görüşme yapmış olduğum sendikaların siyasi görüşlerine baktığımızda ise farklı siyasi görüşlere sahip bir profil karşımıza çıkmaktadır. Burada dikkat çeken husus ise her ne kadar farklı görüşlere sahip olsalar dahi, muhafazakar, demokrat ya da marjinal olan bu kuruluşlar istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi karşısında ortak bir tavır sergilemişler ve Türkiye’de istihdam aracılık faaliyetlerinin devlet tekelinden çıkartılmasına ve ÖİB’larına izin verilmesine karşı çıkmışlardır. Bu tavır ise her ne kadar farklı düşüncelere, ideolojilere sahip olsalar bile çalışan kitlelerin temsilcilerinin temsil ettikleri işçi/memur kitesinin görüşlerini ifade etmek açısından belli noktalarda ortak bir görüşe sahip olmaları açısından önemlidir.

Yaptığım görüşmeler neticesinde işçi ve memur temsilcilerinin ÖİB’larına ilişkin kaygılarını aşağıdaki maddeler şeklinde sıralayabiliriz:

- Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimin bir görünümü de istihdam aracılık hizmetlerinin devlet tekelinden çıkartılarak ÖİB’arınca da yürütülmesidir.
- Devleti küçültme anlayışının bir parçası olarak gündeme gelen Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı ile ÖİB’larının yerel düzeyde kurulması

²⁴ Bu beyanlara ilişkin olarak bu çalışmanın eklerinde yer alan “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları’na İlişkin Basın Haberler”i başlığı altında 2 ve 4 No’lu haberlere bakınız.

kolaylaşacak ve bu devletin işgücü piyasalarındaki denetimini güçleştirerek, çalışanlar aleyhine bir takım sonuçların doğmasına yol açabilecektir.

- ÖİB' larına ilişkin düzenlemeler özelleştirme anlayışının bir sonucudur. İstihdam aracılık faaliyetleri özel sektörün yapacağı bir iş değildir. Bu konuda kamu istihdam kurumu etkinleştirilmeli ve işgücü piyasasını kontrol ve denetim altına alacak bir yapıya bir an evvel kavuşturulmalıdır.
- ÖİB' larından temin edilecek işgücü ile ülkede sendikalaşma oranlarında düşmelere yol açabilecek bir yapı kurulmak istenmektedir. Bu yapılanma teknik bir meselenin çözümü değil, ideolojik bir tercihin sonucudur.
- Hâli hazırda ÖİB' ları gibi faaliyet gösteren taşeron şirketler, sendikalaşma önünde bir engel teşkil ederken, düşük ücretle işçi çalıştırılmasına sebep olmaktadır. Taşeron firma ile ÖİB' sunun işlev açısından çok büyük bir farkı yoktur.
- Özel istihdam büroları, bu kadar yoğun işsizlik ortamında, işsizlik ve istihdam sorunlarımızı çözmek yerine bu sorunlar üzerinden bir rant elde edeceklerdir. Bu bürolar en fazla kendi çalıştırdıkları kişilere istihdam sağlarlar. Çünkü, ülkede üretim ve dolayısı ile boş iş bulunmamaktadır. Boş işin olmadığı yerde ÖİB' ları ne gibi bir faaliyette bulunabilirler.

- Büroların iŖlevlerinden biri olan vasıflı iŖg c n  iŖe yerleŖtirme hizmetine Ŗu an itibari ile Türkiye'nin ihtiyaçı yoktur, asgari ücret ile alıŖmaya razı olan milyonlarca  niversite mezununun olduğu bir ülkede iŖverenler diledikleri vasıfta elemanı çok rahat bulabilmektedirler. Çok  st n nitelik gerektiren iŖler için ise ayrı bir iŖg c  piyasası bulunduğundan sanıldığı gibi piyasadaki bilgisizliklerden ortaya çıkan bir iŖsizlik bulunmamaktadır. Ayrıca bu nitelikteki insanlar çok az sayıda olduğu için, istihdam aracılık faaliyetlerinin ÖİB' larınca yerine getirilmesine gerekçe olamaz.
- ILO' nun konu ile ilgili olarak onaylamıŖ olduğu s zleŖmeler çerçevesinde tanımı ve tasnifi yapılan büroların iŖlevsel oldukları ülkelerin iŖg c  piyasalarının gerekleri ve alıŖma Ŗartları ile Türkiye'nin ki aynı değildir. ABD'de ya da AB  lkelerinde iŖlevsel olabilen herhangi bir kurumsal yapılanma Türkiye Ŗartlarında kötü niyetle kullanılabilir, bu konu istismara açık bir konudur, özellikle de ülkemizin içinde bulunduğu iktisadi Ŗartlar bu istismarın çok daha rahat yapılabileceği sinyallerini vermektedir.
- ÖİB' larının yasalaŖmasını ve serbestçe faaliyette bulunmasını isteyen bazı çevrelerin amacı tamamen d Ŗ k maliyetli iŖg c  temin etmektir. Bu tip bürolar iŖsizliėi kayıt altına alacak ve en d Ŗ k ücretle kayıtlarında bulunan en nitelikli kiŖiyi iŖe yerleŖtireceklerdir. Dolayısı ile belli nitelik düzeyinin altında olan insanlara hiçbir zaman ÖİB aracılığı ile iŖ bulunamayacaktır.

- Her ne kadar yasa da iş arayanlardan ücret alınmayacağına ilişkin bir hüküm olsa da kayıt dışı ilişkiler neticesinde kendisine iş bulacağını düşünen bir kişi ya da firmaya, iş arayan kişi, kendisinden talep edilmesi hâlinde kayıt dışı olarak bir ücret ödemeyi kabul eder. Bu işsizliğin, işsiz insanın sömürülmesi anlamına gelir.
- Tüm büroların olumsuz bir şekilde çalışacağı söylenemez, Türkiye’de iyi çalışan ÖİB’ leri olurken, mutlaka istismara yönelik çalışan kurumlarda olacaktır. Bu şekilde başlayan bir işleyiş meydana gelirse bunun önüne geçilemez.²⁵

Genel İş’in bu konu ile ilgili olarak 12.Genel Kurulu’nda almış olduğu bir karar da ise istihdam hizmetlerinin bir kamu görevi olarak yürütülmesi gerekliliği şu cümleler ile ifade edilmektedir;

“Herkesin mesleki bilgi ve yeteneğine uygun dilediği bir işte çalışması bir haktır; çalışma isteğinde olanlara iş bulunması, işe yerleştirilmesi devletin bir görevidir. Tarihsel süreçte, çalışma ihtiyaç ve isteğinde olanların birbiriyle “rekabet” etmeden, özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve bu hususta devletin Anayasalarla görevli kılınması, emekçileri işçi pazarlarında uğradığı aşağılayıcı ve utanç verici durumdan kurtarma amacı taşımaktadır. İş bulma ve işe yerleştirmede özel istihdam büroları kurulması ve özel sektörün bu alanda etkinlik göstermesine olanak tanıyan yasal düzenlemeler yapma

²⁵ Bu tespiti yapan kişiler, yaşam deneyimlerine ve ülke gerçeklerine, Türkiye’de ki genel iş ahlakının yapısına dayanarak bu tespiti yapmışlardır.

girişimi, geçim sıkıntısı içinde iş arayan binlerce emekçinin akla hayâl gelmeyecek yollarla kandırılması, sömürülmesini de beraberinde getirecektir. Uygulama, sadece çalışanları değil, işsizlerinde sömürülmesini, işsizliğin bir rant aracı olarak kullanılmasını gündeme getirme tehlikesi taşımaktadır. DİSK/Genel-İş 12.Genel Kurulu, İŞKUR yasa tasarısı ile gündeme getirilen ÖİB' larının toplumsal gerçeğimize uygun olmadığını, son derece sakıncalı olduğunu düşünmekte ve kamunun bu alanda daha etkin bir konuma getirilmesini gerekli görmektedir”(Genel İş,2000:22). DİSK'e bağlı kısa adı ile Genel-İş olan Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'nın Haziran 2000'de yapılan 12.Genel Kurulu'nda, henüz İŞKUR Yasası ve dolayısı ile ÖİB' na ilişkin yapılan yasal düzenlemeler yasalaşmadan önce alınan bu karar Türkiye'de işçi sendikalarının istihdam aracılık faaliyetlerine ilişkin görüşlerini özetlemektedir.

Bu söylemlerinin ne derece haklı olup olmadığı bu çalışmanın kapsamı dışında bir başka çalışmanın konusudur. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, dünya bir değişim içindedir, iktisadi kurallar ve yapılar değişmektedir, bunun doğal bir neticesi olarak da endüstri ilişkileri ve bu ilişkinin aktörlerinin rollerinin de değişmesi kaçınılmazdır. Artık üretim, teknoloji ile ve hızlı bir şekilde yapılmaktadır, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri önceleri emek arzlarının fazlalılığı ile ölçülürken şimdi emek arzının çoğunluğu ile ilgili olduğu kadar bu arzın nitelikleri ile ve ülkenin marka yaratma gücü ile de ilgili bir hâl almıştır. Rekabetin yeni unsuru esnek üretim metotları ile üretim faaliyetinde bulunabilme serbestliği ve kalitedir. İşverenler açısından bu kaliteyi yaratacak

nitelikli ve gerektiği zaman eleman temini de bir sorun olarak tezahür edilmektedir. İşverenler tarafından sürekli desteklenen ÖİB ile ilgili yasal düzenlemeler tamamlanmıştır, işçi tarafının çeşitli gerekçeler ile karşı çıktığı bu yapılanma üzerine işveren tarafı da gerekçelerini ortaya koymaktadır.

3.3.SONUÇ

İstihdam aracılık hizmetlerinin tarihine baktığımızda bunun çok eski zamanlara kadar uzandığını görürüz. Ancak bu çalışma kapsamında incelenmiş biçimi ile ÖİB' ları sanayi devrimi ile birlikte oluşmaya ve bugünkü biçimlerini almaya başlamışlardır. Uzun zaman boyunca işçi temini için iş aracılığı faaliyetinde bulunmuş fakat daha sonra işçi simsarlarının oluşması ve bu durumun bir sömürüye yol açması neticesinde bu bürolar kapatılmış ve sistem kamu çatısı altında örgütlenmiştir. Kamunun işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına çok çabuk bir sürede cevap verememesi ÖİB' larını gelişimini hızlandırmış ve ÖİB bir nevi ihtiyaca cevap veren bir gereklilik şeklinde ortaya çıkmışlardır.

UÇÖ' de konuyla ilgili ilk sözleşmesinde istihdam aracılık faaliyeti yapan özel büroların belli bir süre içerisinde kapatılmasını öngören bir sözleşme imzalamış ancak daha sonra bu sözleşmeyi revize ederek ÖİB' larını belli koşullar altında çalışmalarına izin veren bir düzenleme getirmiştir. Nitekim 1997 yılında onaylanan 181 sayılı sözleşme ile de ÖİB' larının bir tasnifini

yaparak bu bürolar vasıtası ile iş bulan kişilerin sosyal ve sendikal haklardan mahrum edilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü İstihdam Hizmetleri Uzmanı Ellen HANSEN' de, UÇÖ' nün 181 sayılı sözleşme ile ÖİB' larının işlevlerine yönelik olarak sosyal taraflar arasında bir denge sağlanması amacı taşıdıklarını, UÇÖ' nün tüm sözleşmelerindeki genel ilkenin bu olduğunu belirtmektedir. Çizdiği genel çerçeve içinde ÖİB' larının ülkenin ihtiyacı olan istihdam hizmetlerine katkısının sağlanması ama bu katkı sağlanırken çalışanlarında koruyucu düzenlemeler içinde yer alması gerektiği yönündedir (adecco,2004:3).

Türkiye'de de öteden beri başka isimler altında faaliyet gösteren ÖİB' ları 2003 ve 2004 yıllarında yapılan düzenlemeler ile Türk İş Mevzuatı'ndaki yerini almış ve artık yasal bir kurum olarak hizmetlerini sürdürme olanağına kavuşmuştur. İşverenler tarafından uzun zamandır yasalaşması istenilen bu bürolar karşısında işçi tarafının olumlu bir görüş bildirmediği bu çalışma ile de ortaya konulmuştur. İşçi ve memur sendikaları, Türkiye gibi yüksek işsizliğin olduğu bir ülkede ÖİB' larının bir çözüm olmayacağını ancak işçi ücretlerini aşağı çekeceklerini ve yapılan düzenlemenin işçi sömürsüne açık olacağını belirtmektedirler.

Endüstri ilişkilerindeki değişim süreci içinde bugün Dünya'da ve Türkiye'de ÖİB' larının varlığı kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkmıştır. Kaçınılmazdır

çünkü yasal düzenlemeler yapılmadan önce de bu bürolar farklı isimler altında Türkiye’de bulunmaktadırlar. O hâlde bu bürolar bir ihtiyacı karşılamaktadırlar. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda da istihdam aracılık hizmetlerinin tüm boyutları ortaya konarken, bu büroların faaliyetlerini rahatça sürdürebilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması yönünde görüşler bildirilmiştir (Ekin, 2001:228-231; Sayın,2002 :293-298) .

Konuyu destekleyen ya da desteklemeyen görüşlerin yanında, ÖİB ile ilgili gerçek, uygulamaların neticesinde ortaya çıkacaktır. Bugün ülkemizdeki istihdam aracılık kurumlarını AB ülkeleri ile kıyasladığımızda, Türkiye’de bu tip büroların çok fazla olmadığını, mevcutların da nitelikli işgücü ile ilgilendikleri gerçeğinden yola çıkarak, İŞKUR’ un denetimi altında faaliyet gösterecek büroların Türkiye İşgücü Piyasası içinde nicelik ve nitelik itibari ile ne kadar bir paya sahip olacakları işlevleri neticesinde bir takım sorunların yaşanıp yaşanmayacağı önümüzdeki yıllar içerisinde ortaya çıkacaktır.

3.4.TARTIŞMA

Türkiye’de istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi ve kamu tekeline vazgeçilmesi yönündeki çalışmalar tamamlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. ve 90. maddelerinde ÖİB’ ları ile ilgili düzenlemeler yer verilmiş; 4904 Sayılı İŞKUR Kanunu ile ÖİB’ larının kurum denetiminde faaliyetlerini sürdüreceği ve işleyişin bir yönetmelik ile belirleneceği belirtilmiş; ilgili yönetmelik de 19 Şubat 2004 günü 25378 sayılı

R.G.'de yayınlanmıştır. Türkiye bu konuda hazırlamış olduğu düzenlemeleri yasalaştırmadan önce UÇÖ' ne danışmış ve yasa metni ve ilgili düzenlemeler UÇÖ tarafından incelenmiştir. UÇÖ' nün Türkiye'deki düzenleme ile ilgili olarak talepleri, birincisi, özel istihdam kurumunun ne olduğunun daha iyi bir şekilde tanımlanmasıdır. Buradaki amaç yanlış anlaşılmalara ortadan kaldıracak bir tanımın yasada ya da uygulama esnasında mutlaka yer almasıdır. İkinci talep; 181 sayılı sözleşmede yer alan bazı ilave hükümlerin özellikle işçilerin korunması ile ilgili hükümlerin yasa tasarısında referans olarak yer almasıdır. Öneride, "Eşit muamele açısından özellikle geçici işçilerle daimi işçiler arasında ayrımcılık olmamasını vurgulayacak hükümlere ihtiyaç var. Mesela, toplu sözleşme ile ilgili hükümlerde ve örgütlenme özgürlüğünde, ki örgütlenme özgürlüğü zaten Türkiye'de var. Fakat mutlaka bu yasada buna bir referans yapılması gerekiyor. Hakkın hem geçici istihdam kurumlarının istihdam ettiği, hem de normal istihdam kurumlarında bulunan kişilerin elinde olan hak olmasına dikkat etmek gerekiyor." (adecco,2004) denmektedir. Bir diğer nokta ise; işçilerle ilgili kişisel verilerin ve çalışma koşullarının korunmasıdır. Bu taleplerin hem işçilerin hem de özel istihdam kurumlarının yararını koruyacak olan konular olduğunu belirten UÇÖ, mevzuat için getirdikleri son önerinin, yasaya ÖİB ile ilgili bir şikayet geldiğinde bu şikayeti dikkate alacak ya da bir istismar olduğunda bu istismarı önleyebilecek bir yapılanmanın varlığıdır (adecco,2004:6-7).

4904 sayılı yasayı ve ÖİB' ları ile ilgili yönetmeliği incelediğimizde; Türkiye'de kurulacak ÖİB' larını asgari bir takım şartları yerine getirmek kaydı ile

kurumca verilen 3 yıllık izin süresince çalışacakları ve izin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, izin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebileceği belirtilmektedir. Büroların işleyişleri esnasında ÖİB' larının bu Kanunun uygulanması ile ilgili faaliyetlerini denetleme yetkisi Kurum müfettişlerine ait olduğu, ÖİB' larının, müfettişlerin istedikleri her türlü bilgiyi vermekte bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorunda oldukları yasa da yer almıştır. ÖİB' larını hizmet götürdükleri kimselerle ilgili olarak iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması hâlinde toplayabilecekleri, işleme tabi tutabilecekleri veya bunlardan yararlanabilecekleri hüküm altına alınmış bununla beraber "Özel istihdam büroları iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işverenden alınır. Ancak, yönetmelikle belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilir" hükmü ile de belli meslekler dışında iş arayanlardan ücret alınamayacağı belirtilmiştir. ÖİB ile ilgili yönetmelikte bu meslekler; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticiler olarak tespit edilmiştir.

İşçi ve memur sendikalarının olumsuz tavırları karşısında ÖİB' larının İŞKUR' un sıkı bir denetimi altında faaliyet gösterecekleri yasal düzenlemelerden de anlaşılmaktadır. Ancak uygulamada ne tür sıkıntıların çıkacağı zamanla ortaya çıkacaktır. Görüşmelerde fikirlerini beyan eden kişilerin dikkat çektikleri oluşması muhtemel sorunların bir bölümünün bertaraf edilmesi yasal düzenlemeler ile gerçekleştirilmiştir. Ancak bu bürolar aracılığı ile düşük vasıfta işgücü temini sağlayan işyerlerinin ya da TİS(toplu iş sözleşmesi) hükümlerinden kaçmak için bu büroları kullanma girişiminde bulunacak işverenler için önleyici bir tedbir gözükmemektedir. Sadece işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar geçersiz olduğu belirtilmiş ve bu şekilde çalışacak büroların izinlerinin iptal edileceği hüküm altına alınmıştır.

Yapılan düzenlemelerin, değişen endüstri ilişkilerine bir uyum sürecinin parçası olduğu düşünülebilir. Ancak Türkiye'nin işgücü piyasası şartları ile ÖİB' larının yaygın bir şekilde faaliyet gösterdiği ABD ve diğer AB ülkelerinin işgücü piyasaları birbirlerinden farklılık arz etmektedirler. Bugün dünyada ki ülkelerin hemen hemen tamamının ciddi bir işsizlik ve istihdam yaratma sıkıntısı ile karşı karşıya kaldığı da gözden kaçmaması gereken bir gerçektir. ÖİB' larının Türkiye'nin bu sorunların aşılmasında ne derece etkili olacaklarını ise zaman gösterecektir.

Kanaatimce bu tip büroların faydalı tarafları şunlar olabilir; özel sektörde faaliyet gösteren firmalar içinde işe yerleştirme sürecindeki “eş-dost” ilişkisinin önünde nesnel kriterler ile eleman seçme ve yerleştirme süreci sağlanabilir ve işin gerektirdiği niteliklere uygun elemanlar boş pozisyonlara yerleştirilir. Bu işgücü maliyetlerini ve işçi devrinin getireceği sorunları aşmada işverenler için faydalı bir oluşumdur. Diğer taraftan doğru işte çalışmasının getireceği olumlu psikolojik hava ile de çalışan için olumludur. Tabii bu tespitimiz belli nitelik gerektiren işler için geçerliyken, düşük vasıf gerektiren, her kişinin yapabileceği işler için pratikte bir değer ifade etmemektedir. Ayrıca bürolar bu amaçla kullanıldığı takdirde faydalı olurlar. Ancak bunun yanında bu bürolar, işsizlik ortamında bir çok işsiz kimsenin kayıt edilerek TİS’ lerde bir tehdit unsuru oluşturmaları neticesinde endüstri ilişkilerinin tarafları arasında uzlaşmadan ziyade çatışmaya yol açan bir sonuç doğurabilir.

İkinci olarak İŞKUR’ un etkin bir yapılanma çerçevesinde personel ve mali kaynaklarını iyileştirmesine paralel olarak vereceği hizmetlerde bu bürolardan faydalanılabilir. Devletin örgütlenmeleri her zaman her yerde her iş için gerekli uzmanlığa sahip olmayabilirler, bu gibi durumlarda alanında uzmanlaşmış bürolardan faydalanabilir. Ancak bu faydalanma, etkin işleyen bir kamu istihdam kurumunun varlığı hâlinde geçerlidir.

KAYNAKLAR

Adecco(2004): “ILO ve Özel İstihdam Kurumları”,
(<http://www.adecco.com.tr/tr/makale/mk04.asp03-03-2004>)

ALPER, Yusuf (2004): “İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na”
Çalışma Hukuku, Cilt : 5 Sayı: 2.

(http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=165), 16-02-2004

Anayasa.gov.tr(2000):(<http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K2000/K2000-36.htm>) – 22-03-2005

ATEŞ, Adnan(1999): **Bugünlerden Yarınlar Tekstil Ve Konfeksiyon Sektörü**, Teksif Sendikası Yayını, Ankara.

ARSLAN, AYFER (2005) : Torpille İş Bulma Dönemi Kapanıyor, Dünya Gazetesi, İstanbul.

BARBIER, Jean Paul; HANSEN, Ellen; SAMORODOV Alexander(2003):
Public-Private Partnerships in Employment Services, International Labour Office Working Paper No:17, Geneva.

BAŞTERZİ,Süleyman; Mehmet Ali ŞUĞLE(1999): **İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri**, Ankara.

BAYPINAR, Başar(2002): **Özel İstihdam Büroları ve Türkiye**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

BİÇERLİ, Kemal(2000): **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

BLAINPAIN, Roger (2003) : “EU Legislation on Temporary Work” , **Temporary Agency Work and The Information Society** ,The Royal Flemish Academy of Belgium - The Euro-Japan Institute for Law and Business - The Society for International and Social Cooperation, 28-29 April 2003 , Brussel.

BYDK(2002): Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, **Türkiye İş Kurumu 2002 Yılı Raporu**, Ankara.

CAIRE, Guy (1991): **The Intervention of Private Firms in the Functioning of Labour Markets in the Twelve EEC Countries**, International Labour Office Labour Administration Branch Document No:25, Geneva.

CİĞERCİ,Nihan(2001): **Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarında Değişim : Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,İstanbul.

ÇÖPOĞLU, Mustafa(1995): **İstihdam Hizmetlerinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ÇSGB(1998): **ILO Anayasası ve TC Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara.

DEMİRCİOĞLU, Murat ve Murat ENGİN(2002): **Dünyada Ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2002-52, İstanbul.

DİE(2002) : <http://www.die.gov.tr>

DULLES, Foster Rhea(1961): **Labor in America**, Thomas Y.Crowell Company, Newyork.

EKİN, Nusret(2001): **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları,No: 2001-30 İstanbul.

EKİN, Nusret(1985): **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 3301.

ERDUT, Erdut(2000): "İşgücü Piyasasında Yeniden Yapılanma: İşKur ve Özel İstihdam Büroları", **İşveren** , Cilt: XXXVIII, Sayı : 7, Ankara.

FAY, Robert G.(1996) : **Enhancing The Effectiveness Of Active Labour Market Policies: Evidence From Programme Evaluations In OECD Countries**, Labour Market and Social Policy Occasional Papers No:18, Paris.

FIRAT, Zerrin Yöney(2004): İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İŞKUR'a İşe Yerleştirme Hizmetleri, **Çalışma Hukuku**, Cilt: 5, Sayı: 2, (http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=160) - 16-02-2004.

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

FRETWELL, David; Susan GOLDBERG(1993): **Developping Effective Employment Services**, World Bank Discussion Papers No:208, Washington.

GENEL-İŞ(2000): **12.Genel Kurul Kararları**, Ankara.

GÖK, Songül(1996): **Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak; Özel İstihdam Danışmanlığı, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.**

HENDRICKX, Frank(1999): **Private Employment Agencies and Privacy,** Kluwer Law International , The Netherlands.

ILO(1994): **“The role of private employment agencies in the function of labour markets”**, Report VI, International Labour Conference 81st Session 1994, ILO, Geneva.

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

Ilo.org(2005a): **“Private Employment Agencies Convention, C181, 1997”**, (<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/law/ilo181.htm>)

Ilo.org(2005b): **“Private Employment Agencies Recommendation, R 188, 1997”**, (<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>), 12.05.2005

Ilo.org(2005c): **“Database Of International Labour Standarts – List Of Conventions”** (<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>), 12.05.2005

Ilo.org(2005d): **Türkiye Cumhuriyeti tarafından 2004 Ocak tarihi itibariyle Onaylanan UÇÖ Sözleşmeleri,**

(<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/sozlesme/onaylanan.htm>), 12.05.2005

IŞIKLI,Alpaslan(1996): Sosyal Politika Açısından Küreselleşme,, **Emperyalizmin Yeni Masalı Küreselleşme**, KİGEM, Ankara.

İİBK(1991): **Batı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları**, APK Daire Başkanlığı Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ankara.

İİBK(1992): **II.İstihdam Haftası Tebliğleri**, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No:276, Ankara.

İŞKUR (2004a): (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/gorev.html>)

İŞKUR (2004b): (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/burotaslak.html>)

İŞVEREN DERGİSİ(2000): “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları”, **İşveren**, Cilt: XXXVIII, Sayı : 7, (Nisan 2000).

KAMU-SEN(2004): **İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları**, Hazırlayanlar: Ercan HAN;Nurhan ERDEM, Türkiye Kamu Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No:10, Ankara.

KOÇ,Yıldırım(2000): **Kaçak İşçilikle Mücadele Sorunlar - Öneriler**, (<http://www.turkis.org.tr/kacakiscilik.doc>) - 18 -02 -2004.

LİNARD, André(1998) : **Migration and Globalisation The New Slaves**, International Confederation of Free Trade Unions, Brussels.

Ntvmsnbc.com(2002): (<http://www.ntvmsnbc.com/news/147944.asp>) - 08-11-2002

Mcozden.com(2002): (<http://www.mcozden.com>) - 01-11-2002

OECD (2000) : **Labour Force Statistics, Percentage of Temporary Employment** , Glossary of Statistical Terms, OECD Online Database

OKUYAN Yaşar (2000) : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan' ın Bakanlığın 2001 Bütçesi üzerinde Eleştiri ve Önerilere Verdiği Cevap, (http://www.anap.org.tr/anap/kisisel_sayfalar/yasar_okuyan/2000-12-15_csbbutce.htm)

ÖZKAPLAN,Nurcan(1995): “Kamu ve Özel İstihdam Kurumları Yan Yana Mı?”, **İstihdam Dergisi**, Nisan-Haziran 1995, Sayı:19, Ankara.

SANAL, M.Engin(1995): **İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde Ücretli Aracılık Uygulaması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

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

SEYİDOĞLU, Halil(2002): **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Can Yayınları, No:18, İstanbul.

TİSK(2003a): **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi(Kabul edilen Değişiklik Önergeleri ile Birlikte)**, Yayın No:234, Ankara.

TİSK(2003b): **Rakamlarla Türkiye**, Ankara.

TİSK(2002): **Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri, Tebliğler ve Görüşler**, Yayın No:225, Ankara.

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

TİSK(1996): **İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi**, Yayın:16, Ankara.

TOKOL, Aysen(2001), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı İştiraki VİPAŞ A.Ş. Yayın No:49, Bursa.

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

TÜSİAD(2002): **İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü**, İstanbul.

UÇKAN, Banu(2002): "Geçici İstihdam Büroları ve CIETT", **İşveren**, (<http://www.tisk.org.tr/isvederg/052002/uckan.htm>) - 11.10.2002.

UÇKAN, Banu(1998): "Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü", **Çimento İşveren Dergisi** , Cilt:12,Sayı: 12, Mart 1998

UYANIK, Yücel(1993): **Bazı Avrupa Ülkelerinde ve Türkiye'de İş Piyasasının Düzenlenmesinde İstihdam Kurumlarının Fonksiyonlarının Mukayeseli Olarak Analizi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

VARÇIN, Recep(2004): **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara.

YAZICI, Erdinç (1996):**Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Aktif Yayınları, Ankara.

YILDIRAK, Nurettin ve diğerleri(2003): **Türkiye'de Gezici ve Geçici Tarım İşçileri'nin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları**, Tarım-İş Yayınları, Yayın No:2003/4, Ankara.

ZAIM, Sabahaddin(1997): **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul.

WONG, Angeles T.(1998): **Country Study: Philipines A Situational Analysis Of The Labour Recruitment Industry**, Labour Administration Branch, ILO, Geneva.

MEVZUAT

- 1982 T.C. Anayasası
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 1475 Sayılı İş Kanunu
- 3008 Sayılı İş Kanunu
- 4904 Sayılı İŞKUR Kanunu
- 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname
- Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkındaki Tüzük
- Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

ÖZET

**Cam, Erdem, Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye,
Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Doç.Dr.Recep Varçın, 158 s.**

Bu araştırmada, 4857 Sayılı İş Yasası ve 4904 Sayılı İŞKUR Yasası ile istihdam aracılık faaliyetlerinde meydana gelen serbestleşme karşısında, işçi ve memur sendikalarının özel istihdam bürolarına ve bu büroların faaliyetlerine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

Bu amaçla, (1) ilk olarak istihdam aracılık faaliyetlerinde sistemler, (2) Türkiye’de özel istihdam ve kamu istihdam hizmetlerinin yapısı, (3) Uluslararası Çalışma Örgütü’nün istihdam aracılık faaliyetlerine ve bu faaliyetlerin serbestleşmesine ilişkin sözleşmeleri ve 181 sayılı UÇÖ sözleşmesi çerçevesinde ÖİB’lerinin çeşitleri (4) şimdiye kadar yapılmış çalışmalarda ortaya konulmuş olan, istihdam aracılık faaliyetlerinin özel kuruluşlar aracılığı ile yürütülmesini öngören düzenlemelerin sakıncaları (5) Türkiye’de ki bazı memur ve işçi sendikalarının temsilcileri ve uzmanlarının ÖİB’nin işleyişlerine yönelik kaygı ve düşünceleri incelenmiştir.

Araştırma, bir kısmı tesadüfi olarak bir kısmı da endüstri ilişkileri konusundaki çalışmaları esas alınarak seçilen sendika temsilcileri ve bu temsilcilerin yönlendirdiği uzmanların görüşleri üzerinde yürütülmüştür. Bulgular, araştırmacı tarafından geliştirilen “Mülakat Formu” ile toplanmıştır. Sendikacıların ve uzmanların görüşleri ses kayıt cihazı ile

kayıt edildikten sonra bilgisayar ortamına aktarılmış ve getirilen eleştiriler ve öneriler çerçevesinde oluşturulan bir sınıflandırma içinde, kendi ifadeleri ile sunulmuştur. Görüşmeler esnasında bilimsel ölçülere uymak pahasına kişilere belli bir yönlendirmede bulunulmamış, zaman zaman söylenenler karşısında karşıt görüşler ileri sürülerek konuşmacıların konu ile ilgili tüm düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Sendikal perspektifinden özel istihdam hizmetlerine ilişkin görüşlerin tespiti esnasında 6 sendika temsilcisi ve 4 uzman ile görüşülmüştür.

Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisinin sonuçlarından biri de istihdam aracılık faaliyetlerinde meydana gelen serbestleşmedir. Bu serbesti içerisinde kamu istihdam kurumunun icra etmesi gereken genel istihdam hizmetlerinin bir kısmı özel istihdam büroları aracılığı ile yürütülecek ve bu oluşum emeğin sömürülmesine yol açabilecektir. Yeni yasa ile özel istihdam bürolarına imkan tanınması özelleştirme anlayışının bir sonucudur. Şu anda gündemde olan kamu yönetimi temel kanunu tasarısı da tamamen yasalaştığı takdirde bu büroların yerel düzeyde kurulması kolaylaşacak ve işgücü piyasasında yetersiz olan denetim sorunu çözülemez bir hâle gelecektir. İşçi ve memur sendikalarının bu söylemlerinin gerisinde yatan sebep; zaten Türkiye’de taşeron şirketler ve danışmanlık şirketlerine benzer bir yapılanma ile bu tip istihdam aracılık faaliyetlerinin gerçekleştiğidir. Bu yapılanma ülke genelinde yaygınlaştığı takdirde sendikalaşma oranlarında düşmeler

meydana gelecek ve işverenler için düşük maliyetli işgücü sağlanması daha da kolaylaşacaktır. İstihdam aracılık faaliyetlerindeki yetersizliklerin çözülebilmesi için Türkiye İş Kurumu yeniden yapılandırılmalı ve etkin bir şekilde çalışmaya başlamalıdır. Ülkenin mevcut istihdam hizmeti sorunu bu alanda özel sektörün çalışmasına fırsat vererek değil yatırım ile çözülebilir. Özel istihdam büroları ise bu işsizlik ortamında işgücü ücretlerini düşürebilecek ve bu şekilde çalışanlar üzerinden rant sağlayabilecek bir yapılanmayı meydana getirebilirler.

Anahtar terimler: Özel istihdam, istihdam danışmanlığı, istihdam aracılığı, işçi sömürüsü, iş bulma, işçi bulma, işçi sendikaları.

ABSTRACT

Cam, Erdem, Private Employment Agencies(PEA) in Turkey from the Labor Perspective, Master of Science Thesis, Adviser: Assoc. Prof.Dr.Recep Varçın, 158 p.

The purpose of my study was to investigate “The Analysis of Private Employment Agencies(PEA) in Turkey from the Labor Perspective”. For this purpose; “ (1) The systems in employment services, (2) The structure of private and public employment services in Turkey (3) International Labor Organization Conventions about private employment agencies and the definitons of kinds of private employment agencies in 181th Conventions (4) The topics about which have been studied in some thesis about drawbacks of PEA up till now (5) Some labor and official trade unions’s opinions about private employment agencies in Turkey” were investigated.

This research was carried out with some trade unionists’s and some trade union specialist’s opinions. Data have been collected by means of a form developed by researcher. The opinions of trade unionists and specialists were recorded by a recorder and than they were deciphered to MsWord format. Afterwards, opinions were conceptualized in accordance with discourses of trade unionists and specialists. With 6 trade unionist and 4 trade union specialists was meeted during the research. Liberalization on recruitment services is one of the consequences of changes in labor market which has been caused by

globalization. A part of services which are the duties of the public employment office will be carried out by PEA and this fiction may cause exploitation of labor. To allow the PEA with a new act is a consequence of the comprehension of privatization. If the recent act of the public management reform draft (kamu yönetimi reformu kanun tasarısı) is enacted, establishment of PEA's in local level will become easier and the inspection problem of the labor market (which is currently not enough in labor market), will become insoluble. The reason behind the discourses of labor and official trade unionists is that similar activities have already been carried out by human resources management consulting agencies and subcontractors. If this structure widespread to general of the country, unionization level will decrease and employers can find low-waged employees easily. Türkiye İŞKUR(Turkish Public Employment Service) must be reconstructed and work efficiently in order to sort out insufficiencies in general employment services. The Current employment services problem in Turkey can be solved by investment, not by allowing to private employment agencies. Private employment agencies can decrease the wages of employees in this unemployment situation and by this way they can form a structure that can provide to exploit the employees.

Key words: private employment, recruitment consulting, private fee-charging recruitment agencies, labor stripping, placement service, trade unions.

EK 1. GÖRÜŞME YAPILAN SENDİKAL KURULUŞLAR*

<u>SENDİKA ADI</u>	<u>GÖRÜŞÜLEN KİŞİ</u>	<u>UNVANI</u>
1)AĞAÇ İŞ	MUSTAFA YORGANCI	YÖNETİCİ
2)GENEL İŞ	SALİH İNAN	UZMAN
3)OLEYİS	HARUN YILMAZ	YÖNETİCİ-UZMAN
4)SAĞLIK İŞ	MELİH İŞÇİ	YÖNETİCİ
5)TEKSİF	NECMİ GÖL	YÖNETİCİ
6)TEKSİF	ALİ BAL	UZMAN
7)TEZ KOOP İŞ	SAVAŞ ÖZLEM	YÖNETİCİ
8)TÜRK BÜRO SEN	AHMET ÖZ	YÖNETİCİ
9)TÜRK ULAŞIM SEN	NECATİ UYAR	YÖNETİCİ
10)YOL İŞ	YILDIRIM KOÇ	UZMAN

* Sendika isimleri alfabetik sıraya göre sıralanmıştır. Sendikalar karşısında yer alan, görüşülen kişilerin isimleri, Yıldırım KOÇ haricinde, **TAKMA İSİMLERDİR**, ilgili sendikada adı geçen isimlerde yönetici ya da uzman çalışmamaktadır.

EK 2. MÜLAKAT SORU FORMU

1. Türkiye’de istihdam aracılık faaliyetlerini üstlenmiş olan İŞKUR’ u yeterli buluyor musunuz?
2. Endüstri ilişkileri bir değişim içinde ve bu değişime paralel olarak da istihdam aracılık faaliyetlerinin özel kişiler aracılığı ile yapılabilmesi yönünde görüşler var. Bu konuda ki düşünceleriniz nelerdir?
3. ÖİB’larının kurulabilmesine ilişkin gerekli yasal düzenlemeler tamamlandı. Sizce ÖİB ile İŞKUR nasıl bir işbirliği içinde çalışabilir?
4. Sizce ÖİB’larının işverenlerce desteklenmesinin nedeni ne olabilir?
5. İŞKUR etkin bir şekilde yapılandırılırsa etkin olarak çalışabilir mi?
6. ÖİB emeğin esnek üretim süreçlerine uyumlaştırılması esnasında bir araç mıdır?
7. Bugün işsiz kimselerin işgücü piyasasında yer edinebilmek için gösterdiği çabalar, ÖİB’nin yardımı ile yürütüldüğünde, işçinin iş arama maliyetini düşürmez mi? Yapılan düzenlemelerde de aracılık faaliyeti için işçiden bir ücret talep edilmeyecektir şeklinde bir hüküm bulunmaktadır.
8. Diyelim ki; ulusal ya da uluslararası bir kurum astronomi ve uzay bilimleri konusunda uzman bir kişi arıyor ve bu kişi dünya çapında veri tabanı oluşturmuş bir ÖİB’suna başvurarak istihdam imkanı buluyor, bu olumlu bir gelişme değil midir?

9. Devlet bugün KİT'ler de ve birçok kurumda niteliksiz personel ihtiyacını hizmet alım sözleşmeleri ile gerçekleştiriyor. Örneğin temizlik firmalarından temizlik hizmeti yanında bu firma aracılığı ile sekreter, muhasebe servisinde çalışacak eleman, çaycı, odacı vb. unvanlarda kişileri istihdam ediyor. Bu şekilde istihdam edilenlerin aldıkları ücret ise ya açlık sınırının altında kalan ücret düzeyinde ya da asgari ücret düzeyinde acaba bunun sebebi kamuda çalışan sendikalı işçilerin ücretlerinin yüksek olması olabilir mi?
10. ÖİB, bir ülkede istihdam olanakları yani doldurulması gereken ancak çeşitli sebepler ile doldurulamayan işlerin olması durumunda işe yarar. Eğer ülkede iktisadi büyüme gerçekleşirse bu bürolarda işe yarar mı?
11. İşsizlik sosyal bir problem olduğuna göre, istihdam aracılık hizmetlerinin bu problemi çözmedeki gücü, kâr amacı ile hizmet eden bürolar aracılığı ile sürdürülebilir mi? Nitekim uygulamada ÖİB, nitelikli insanlara iş bulurken, niteliksiz ve sosyal korumadan yoksun gruplar bu bürolardan faydalanamamaktadır. Sonuçta, kurumsal açıdan işgücü piyasası ikiye bölünmektedir. Niteliksiz emek ve kamu istihdam kurumu ile nitelikli emek ve ÖİB diye.
12. Özel istihdam büroları işçi devrini yükseltir mi?(Büro kâr amacı ile hareket edeceği için.)
13. ÖİB emek mobilitesini (hareketliliğini) artırır mı?
14. Birçok istihdam kurumunun olması işçilerin boş işlere daha çabuk ulaşmalarını sağlamaz mı?
15. ÖİB kâr amacı ile iş görenleri yanıltıcı ilanlar verebilirler mi?Evet ise nasıl ilanlar verebilirler?

16. Sizce ÖİB modern kuruluşlar mıdır?
17. Kamu istihdam kurumunun hantal yapısı yanında, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha çabuk cevap verebilen büroların olması insanların işsizlikten doğan gelir kayıplarını azaltma da bir rol oynar mı?
18. Yapısal işsizlik ile karşı karşıya kalan işsiz kitleleri bu bürolardan alacakları eğitim hizmeti ile piyasada kendilerine uygun iş bulabilirler mi? UÇÖ' nün özel istihdam bürolarına ilişkin sınıflandırmasında da bu bürolar içinde eğitim verenlerinde olduğu belirtilmektedir.
19. ÖİB'nin, kamu istihdam kurumuna göre boş işleri daha çabuk doldurdukları için ekonomiye de katkıları olmaktadır, bu üretimin devamlılığında önemli bir adım değil midir?
20. İşverenler zaten işe alma sürecinde diledikleri işçiyi işe almaktadırlar, ÖİB aracılığı ile de daha nitelikli personel araması, üretimin kalitesinin artması açısından önemli bir gelişme değil mi?
21. Devletin kamu istihdam kurumu aracılığı ile işgücü piyasasında tekel oluşturması hakkında şöyle bir görüş var; işgücü piyasası karmaşık ve akışkan bir yapıya sahip olduğu için, bu piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada kamu yetersiz kalmakta ve piyasa bundan olumsuz etkilenmektedir. Dolayısı ile ÖİB piyasa ihtiyaçlarına daha çabuk cevap verebilir. Bu görüş hakkındaki düşünceleriniz nelerdir.
22. Emek yanlısı bir kurum olan UÇÖ' nün özel istihdam bürolarına ilişkin olarak 1997 yılında onaylamış olduğu bir sözleşme var, eğer bu kurumlar emeğe zarar veriyor ise ya da bir emek sömürsü yapıyor ise UÇÖ neden böyle bir sözleşme imzalamış olsun.

23. Sürdürülebilir istihdam politikasını yürütmek ve bu bağlamda işsizliği önlemek amacı ile ÖİB' larının işgücü maliyetlerini düşürücü bir yanının olması işveren açısından istihdam sağlama yönünde bir artı değil midir? Sonuç ta, işveren için önemli olan maliyettir ve bu tip bir büro aracılığı ile maliyetlerin düşmesi işverenin yapacağı yatırımı arttıracak, bu durumda hem ülke hem işsizler açısından faydalı olmayacak mıdır?

EK 3. BAŞBAKANLIK YÜKSEK DENETLEME KURULU'NUN İŞKUR'UN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİNDEKİ ÖNERİLERİ

- Kurum faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, merkez teşkilatında işgücü ve zaman kaybı ile maliyet artışlarına yol açan ve üniteler arasında koordinasyon zorluğuna neden olan dağınık yerleşim düzenine son verilmeli ve merkez birimlerinin bir araya toplanması hususundaki çalışma ve girişimlere etkinlik kazandırılması önerilir (BYDK,2002:VI). Çünkü, yeni mevzuat düzenlemeleri ile görev ve sorumluluk alanı önemli ölçüde genişleyen kurumun, merkez teşkilatı birimleri dağınık bir yerleşim düzeni içinde bulunmaktadır. Kurumun 11 farklı binada faaliyet göstermesi, birimler arası koordinasyonun sağlanmasında çeşitli zorluklara yol açtığı gibi, iş kışında gecikmelere, zaman kaybına ve maliyet artışlarına da neden olmaktadır (BYDK,2002:4).
- Kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına ilk defa işçi olarak atanacaklarda olduğu gibi, geçici mevsimlik ve belirli süreli işlerde istihdam edileceklerinde objektif kriterlere ve fırsat eşitliğine dayalı olarak işe alınmaları amacıyla, belirli usul ve esaslar oluşturularak mevzuat hükümlerine bağlanması önerilir (BYDK,2002:VI). Çünkü, kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına alınacak işçiler ile özürü ve eski hükümlüler için getirilen objektif kriter, devlete güven ve fırsat eşitliğinin, aynı kurum ve kuruluşlara alınacak geçici işçiler için bulunmaması önemli bir boşluk teşkil etmekte; dolayısıyla bu konuda belirli usul ve esaslar

öngören yönetmelik taslağının yürürlüğe girmesinde büyük yarar görülmektedir (BYDK,2002:26).

- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkındaki Sınav Yönetmeliği uyarınca, ilgili kuruluşlara istihdam edecekleri işçi sayısının iki katında, en başarılı olanlardan başlanarak adayların gönderilmesi uygulamasında; başarılı olduğu hâlde, sınav sonrası yapılan duyurulara muttali olamadığı için Kuruma başvuruda bulunamamış olanların haklarının kaybolmamasını sağlayacak ve işe yerleştirilebilme fırsatı verecek yöntemlerin uygulamaya konulması, bu kapsamda çalışmalarına devam edilen bilgisayar yazılım programının bir an önce sonuçlandırılması önerilir (BYDK,2002:VI).
- Kurum tarafından kendi işini kuracaklara yönelik olarak 2002 yılında işgücü yetiştirme kurslarının 5 ilde açıldığı ve 200 kadının bu kurslara katıldığı, kurs açılan 5 ilde Kuruma kayıtlı işsiz sayısının ise diğer illere göre çok az sayıda olduğu dikkate alınarak, Kurumun kendi işini kuracaklara yönelik olarak başlattığı çalışmaların, Türkiye genelinde Kuruma kayıtlı işsiz sayısı fazla olan illerde ve kadın erkek ayrımı yapılmadan yoğun bir şekilde sürdürülmesi önerilir (BYDK,2002:VI-VII). Çünkü, Ülkemizde 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan iktisadi krizin etkisi tüm yurttan hissedilmiş olmakla birlikte, büyük illerde gerek kamu kurum ve kuruluşları, gerekse özel sektör küçülme sürecine girmiş ve bu kuruluşlar yeni işçi almak yerine mevcut işçileri işten çıkartmışlardır. Bu şekilde işten

Çıkartılan işçilerinde büyük bir kısmının, Kuruma kayıtlı işsiz sayısı yoğun olan illerde olduğu bilinmektedir.

EK 4. TÜRKİYE’DE İSTİHDAM ARACILIK FAALİYETLERİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERİN LİSTESİ

- 1982 Anayasası’nın “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlıklı 48.Maddesi
- 1982 Anayasası’nın “Çalışma ve Ödev Hakkı” başlıklı 49.maddesi
- 3008 Sayılı İş Kanunu’ nun 63-71. maddeleri
- 1475 Sayılı İş Kanunu’ nun 83,84,85,86,87 ve 105. maddeleri
- 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri hakkında Kanun,
- İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkındaki Tüzük
- İşverenlerin İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük
- İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü Masraf Karşılıklarının Tespit ve Uygulamasına İlişkin Yönetmelik
- Yurt Dışında İşe yerleştirme Hizmeti Hakkındaki Yönetmelik
- 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 7. ve 90. Maddesi
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu
- Özel istihdam Büroları Yönetmeliği

EK 5. TÜRKİYE’DE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI’NA İLİŞKİN BASIN HABERLERİ

Bu başlık altında internet üzerinde yapılmış bir tarama neticesinde ÖİB’larına ilişkin olarak tespit edilen bazı basın-yayın organlarının haberlerine ve yorumlarına yer verilecektir. Büyük gazeteler konuyu genelde İİBK’nun yapısında meydana gelen bir değişiklik olarak yorumlarken, marjinal bir siyasi görüşe sahip basın-yayın organları ise bu yapılanmayı çalışma yaşamına kölelik düzeninin getirilmesi olarak yorumlamaktadırlar. Aşağıda site adresleri başlığı ile ÖİB’larına ilişkin on sekiz farklı haber/yorum/konuşma metni yer almaktadır.

1. Haber

http://www.sendika.org/belgeler/birlesik_metal_karalar_15haziran.html

“Ülkemizin Avrupa Birliği’ne aday üyelik süreci içinde çalışma yaşamına ilişkin birçok yasal düzenleme gündemde bulunmaktadır. Yukarıda bahsedilen mezarda emeklilik yasası, yasalaşan bireysel emeklilik kanunu, kurulan özel istihdam büroları, bu düzenlemelerde bütünün birer parçasıdır. Aynı bütünlük içinde bugün patronların ve hükümetin gündeminde esneklik ve kıdem tazminatları bulunmaktadır. Yeni hazırlanan iş kanunu tasarısı ile yıllardır talebimiz olan iş güvencesi bu iki başlık ile pazarlık malzemesi hâline getirilmeye çalışılmaktadır.”

2. Haber

http://www.basin-is.org/gen_kurul_2003/gen_kurul_acilis.htm

Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Ekber GÜVENÇ'in Konuşmasından;

"...İŞKUR yasasıyla işçiler ÖİB'lerin insafına bırakılmıştır. Yılların mücadelesiyle aldığımız kısmi iş güvencesi hakkımız yeni İş Yasasıyla budanmıştır. Bugünkü haliyle iş güvencesinden yararlanacak işçi sayısı yüzde 10'u geçmeyecektir.

...Yine yeni İş Yasasıyla neo-liberal politikaların olmazsa olmaz dayatması esneklik çalışma hayatımıza girmiştir. Yeni İş Yasasının getirdiği esnek çalışma modeliyle birlikte, çekirdekteki bir avuç işçinin dışında kalan ve ancak ihtiyaç duyulduğunda çalıştırılacak olan işçileri iş güvencesi, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı, hatta emeklilik gibi haklarından mahrum kalacaklardır. Bu işçiler son derece düşük ücretlerle çalıştırılacaklardır. Özel istihdam büroları aracılığıyla kiralanabileceklerdir."

3. Haber

<http://www.siyasigazete.net/2003/02/t5.htm>

"...Hali hazırda ön tasarı hâlinde bulunan yeni iş kanunu ile getirilen düzenlemeler, gerekçelerde belirtilen anlayışa paralel olarak çalışma yaşamının bütünüyle esnekleşmesini ve böylelikle de sermayenin emek üzerindeki hakimiyetinin daha da keskinleşmesini sağlayacak bir içerik taşımaktadır. Ön Tasarıda getirilen esneklik uygulamaları ile bir taraftan, taşeron uygulamaları, part-time çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi şimdiye kadar kural dışı kabul edilen esnek istihdam biçimleri kural hâlini almakta, diğer taraftan ise çalışma süreleri ve buna bağlı olarak ücretlerin belirlenmesinde sermaye sahibine tek taraflı belirleme olanağı sağlayan bir esneklik anlayışı getirilmektedir. Bunun yanı sıra, özel istihdam büroları ile emeğin alınır-satılır bir meta olmasına olanak tanınırken, sosyal devletin vatandaşına iş bulma görevi de ticarileştirilmektedir..."

4. Haber

<http://w1.816.comhem.se/~u81602951/genelk.htm>

Çetin UYGUR'un Konuşmasından;

"...İşverenlere, çalışanları diğer işyerlerine ödünç verebildiği, topluca işten çıkarabileceği, çalıştığı sürece ücret ödeyeceği, deneme süresi adı altında azgın bir sömürü uygulayabileceği,"özel istihdam büroları" aracılığıyla işe alma ve taşeron uygulamasıyla sendikal örgütlenmenin engellendiği bu yasanın kölelik yasası olarak tanımlanmasından başka bir tanımı olamaz."

5. Haber

<http://iscimucadelesi.net/dergi/yedi/isyasasi7.htm>

“Yasanın 7. Maddesi’nde “Geçici iş ilişkisi” (Tasarıda “ödünç iş ilişkisi” kavramı kullanılıyordu) ve 90. Maddesi’nde “İş ve işçi bulmaya aracılık” başlığıyla formüle edilen ÖİB’lerin kurulması da iş güvencesi düzenlemelerini hükümsüz kılmaktadır. Aynı holding ya da şirketler grubu içinde çalışan işçiler, hem de iki kez uzatılabilecek şekilde 6 aylığına “ödünç” verilebilecektir. Özel istihdam büroları aracılığıyla patronlar sözleşme yaptıkları işçileri, isteyen patrona vererek gelir elde edecek, dolayısıyla patronlar, bu bürolar aracılığıyla uygun vasıf ve sayıda işçiyi, ihtiyaçları olduğunda işe alacak, ihtiyacı bittiğinde istihdam bürosuna geri gönderecektir. Gerçek karşılığı “kölelik” olan ve aslında uzun bir süredir bir çok alanda sermayedarlar tarafından fiilen yaşama geçirilmiş bulunan “esneklik” uygulamasının artık tamamen “yasal güvenceye” kavuşturulması, yani aslında sonuç olarak işçi sınıfının elinde kalan son cılız “hak”ların dahi imhası anlamına gelen bu yasanın içeriği kadar, yasanın altyapısını oluşturan tasarının kimler tarafından ve hangi koşullarda hazırlandığını da sınıfa ve onun gerçek dostlarına hatırlatmakta yarar var.”

6. Haber

http://www.kizilbayrak.org/2003/sykb19/sayfa_04.html

“...İşçi sınıfını alınıp satılan bir köleye dönüştüren, özel istihdam büroları ile işçi ticareti yapan tüccarlar yaratan, kıdem tazminatını gasp eden, emeklilik hakkını fiilen ortadan kaldıran, iş güvencesini yok eden, sendikal örgütlülüğü bitiren, esnek çalışmayı yasal güvenceye alan değişikliklere kısaca göz atacak olursak, yapılan ya da yapılması planlanan değişikliklerin kölelik koşullarını daha da ağırlaştığını görürüz.”

7. Haber

<http://www.devrimcidemokrasi.org/guncel/2003/Sayi-11/haber12.htm>

“Madde 92 İş ve İşçi Bulmaya Aracılık: Tamamen devlet eliyle yürütülen yada yürütülmesi gereken bu görev devletin dışında “Özel İstihdam Büroları” olarak adlandırılan yeni kurumlar oluşturularak bir nevi özelleştirilmektedir. İş bulman için çok vasıflı olman gerekecek tabii bu işsizlik ortamında düşük ücretle çalışmayı kabullenmek kaydıyla...”

8. Haber

http://www.kizilbayrak.de/2003/sykb27/sayfa_04.html

**İşsizlik piyasalaştırılıyor!
Modern köle pazarları oluşturuluyor!**

“Ödünç işçilik” ve Özel İstihdam Büroları

İŞKUR Yasası ile faaliyete geçecek olan Özel İstihdam Büroları kapitalistlerin ihtiyaç duyduğu nitelikte, sayıda ve ucuzlukta işgücünü hazır bulundururken yaptıkları iş basit bir aracılık hizmeti de değildir. Özel İstihdam Büroları'nın en önemli işlevi iş kanunuyla birlikte çalışma yaşamına sokulan “ödünç işçilik” uygulamasıyla gerçekleşmektedir. Öyle ki, “ödünç işçilik”, Özel İstihdam Büroları aracılığıyla kurumsallaştırılmış olacaktır.

Bu durumun yaratacağı iki önemli sonuç bulunmaktadır.

İlk olarak, “ödünç işçilik”in kurumsallaşmasıyla birlikte mevcut toplu sözleşme düzeni ortadan kalkacaktır. Çünkü, yasayla birlikte Özel İstihdam Bürosu asıl işveren konumunda olacaktır. İşçiyi bir üretim sürecinde çalıştırmak üzere “ödünç alan” kapitalist ise sadece Özel İstihdam Bürosu'yla yaptığı borç-alacak sözleşmesine bağlı olacaktır. İşçinin asıl işveren konumunda olan Özel İstihdam Bürosu ile yaptığı sözleşme bir üretim sürecine dayanmadığından, bireysel bir sözleşme olmanın ötesine geçemeyecektir. Böylelikle işçiler, dayanışma ve birlikte hareket etme koşullarından büyük ölçüde yoksun kalacaklardır.

İkinci olaraksa, işsizlik ve geçici çalışma olağanlaştırılmaktadır. Çalışmak isteyen her insan bir Özel İstihdam Bürosu'na bağlı olarak geçici-kısmi ve kısa sürelerle şu ya da bu kapitaliste kiralanmayı bekler hâle düşürülecektir. Sonuç olarak kapitalistler istedikleri miktar ve kalifiede işçiyi istedikleri ücretten çalıştırabilecekler, böylelikle de çalıştırdıkları işçiler karşısında tüm yüklerinden kurtulmuş olacaklardır. Bu demektir ki İŞKUR, yeni yasayla birlikte -o çok sözü edilen- kağıt üzerinde kalan işsizliğe çözüm bulma işlevinden de tümüyle sıyrılmış olacaktır.”

9.Haber

<http://www.ihd.org.tr/basin/bas20030616.html>

İNSAN HAKLARI DERNEĞİ

“...İş Yasası ile; işyeri tanımı değiştirilerek, muğlak hâle getirilmiş, özel olarak korunması gereken kesimin hakları ihlal edilmiş, geçici iş ilişkisi kurularak işçinin bir başka işyerine devri sağlanmış, kısmi süreli iş ilişkisi ile asgari ücretin altında ücret vermenin yolu açılmış, çağrı üzerine çalışma düzeni getirilerek çalışma saatleri belirsizleştirilip esnek çalışma modeline geçilmiş, fazla çalışma süresi arttırılarak, ücretinde kısıntıya gidilmiş, günlük mesai saatleri arttırılmış, hafta sonu tatilleri belirsizleştirilerek işverenin onayına tabi tutulmuş, ücretsiz izne ayırma halleri işveren lehine genişletilmiş, özel istihdam büroları kurularak işçi simsarlığı kurumsallaştırılmış, kıdem tazminatı fonu kurularak, sosyal güvenliklerinin ayrılmaz bir parçası olan kıdem tazminatı hakkı belirsiz hâle getirilmiştir...”

10.Haber

<http://www.ozgurpolitika.org/2001/04/19/hab02.html>

İş ve İşçi Bulma Kurumu tarih oldu

“İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü'nün, "Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)" olarak yeniden düzenlenmesini öngören yasa tasarısı, Türkiye Parlamentosu Plan ve Bütçe Komisyonu'nda kabul edildi. Tasarıya göre iş arayanlar, özel istihdam bürolarından yararlanabilecek. Özel istihdam büroları, işe yerleştirme faaliyeti karşılığında sadece işverenden ücret alacak.”

11. Haber

<http://www.evrensel.net/01/05/23/sendika.html#1>

İŞKUR'un adı özerk

Sultan Özer

“Özellikle işçi ve memur konfederasyonları temsilcileri, kurum hizmetlerinin etkinleştirilmesini, iş piyasasına hakim ve istihdam politikaları üreten ve uygulayan bir yapıya kavuşturulmasını istiyorlar. Özel İstihdam Büroları'nın, işe yerleştirme hizmetlerinin özelleştirilmesinin aracı olduğunu ifade eden temsilciler, söz konusu büroların iş arayanlardan para alması hâlinde büyük sorunlara yol açılacağına dikkat çekiyorlar.”

12. Haber

<http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2004/01/10/ekonomi/ekonomi9.html> 13-02-2004

İşsizlere gün doğuyor

“İnsan kaynakları danışmanlık firmaları bir araya gelerek Özel İstihdam Büroları Derneği'ni kurdu. Dernek, özel sektörde iş arayanlar için yeni fırsat kapısı olacak. İnsan kaynakları alanında faaliyet gösteren Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Karamık, Datasist ve PricewaterhouseCoopers'in temsilcilerinin kurduğu Özel İstihdam Büroları Derneği (ÖİBD), iş arayanlar için yeni fırsatlar doğuracak. İŞKUR'dan izin almak kaydıyla kamu kurum ve kuruluşları dışında özel sektör için iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunacak özel istihdam büroları, Türkiye İş Kurumu'na paralel olarak faaliyet gösterecek. Merkezi İstanbul'da bulunan derneğin Genel Başkanlığı'nı Adecco Türkiye Genel Müdürü Pembe Candaner yapıyor. Candaner, Temmuz 2003'te yürürlüğe giren 4904 sayılı 'Türkiye İş Kurumu Kanunu', iş arayanların uygun işe yerleştirilmesi ve çeşitli işler için uygun işçi bulunmasına aracılık etmek üzere özel istihdam büroları kurulmasına olanak sağladığını anlattı. Yasanın onaylanmasıyla aralık ayında kurulan ÖİBD, özel istihdam büroları arasında bilgi, birikim ve sinerjinin sağlanması amacıyla panel, konferans ve eğitim seminerleri düzenleyecek. Bu alandaki Avrupa Birliği standartları ve direktiflerini Türkiye'ye getirmeye çalışacak. AB standartlarını getirecek. Derneğin başlıca amaçları, üyeler arasında koordinasyon ve desteği temin etmek ve özel istihdam bürosu olarak faaliyet gösteren veya gösterecek firmaların istihdam boyutuna ilişkin standartlarının tespitini sağlamak olarak belirlendi. Ayrıca dernek, ÖİB'lerin iş dünyasındaki statülerini sağlamlaştırmak ve ülke ekonomisine katkılarını artırmak amacıyla bu alanda faaliyet gösteren şirketlerin yürütmekte oldukları faaliyetlere destek olmayı istiyor.

Yeni oluşumla özel istihdam büroları arasında haksız rekabeti önlemek, bu alanda faaliyet gösteren firmaların etik kurallara ya da yasalara uymalarını sağlamak amacıyla gerekli platformlar oluşturulacak. ÖİB'lerin faaliyetleri ile ilgili karşılaştıkları güçlüklerin aşılması amacıyla gerekli desteği sağlamayı isteyen dernek, bu büroların sektörde tanınırlık ve faaliyet tanınırlığı çalışmalarını yürütmeyi de amaçlıyor. İş arayandan ücret alınmayacak. Dernek Başkanı Pembe Candaner, bazı firmaların iş arayanlardan para aldığını, Özel İstihdam Büroları Derneği olarak bunun önüne geçmek istediklerini söyledi. Candaner, dernek bünyesinde esnek işgücü, daimi seçme ve yerleştirme ile dış kaynak kullanımı alanlarında faaliyet göstermek üzere üç çalışma grubunun bulunacağını anlattı.

Türkiye İş Kurumu Kanunu'na göre, özel istihdam büroları, iş arayanlardan hangi adla olursa olsun menfaat sağlayamayacak ve ücret alamayacak. Bu bürolar, işe yerleştirme karşılığında sadece işverenden ücret alacak. Ancak yönetmelikle belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilecek. Yasa, ÖİB'lerin faaliyetlerine ilişkin gerekli belgeleri İŞKUR'a onaylatmaması durumunda 250 milyon liradan 1 milyar liraya kadar değişen idari para cezaları da getiriyor.”

13. Haber

<http://www.antimai.org/cy/bshisyasa.htm>

BSH-Birleşik Sendikal Hareketin Yeni İş Yasası Ön Değerlendirmesi

“...İş Yasası Ön Tasarısı işyerlerinin denetlenmesi işini devlete yüklemektedir. Bu sistemin işlemediği ve işlemeyeceği ortadadır. BSH ise, iş bulma, işyerinin denetlenmesi işlerinin işçilerin yönetimindeki sigorta kurumu aracılığıyla yapılmasını istemekte ve dolayısıyla iş bulma ve işe yerleştirme işini özelleştirerek iş gücü piyasasını sermayedarların denetimine sokan ÖİB’leri reddetmektedir.

Md. 8- Ödünç iş ilişkisi

Ödünç iş ilişkisi ikiye ayrılıyor. Mesleki ve mesleki olmayan biçiminde. Mesleki olmayan ödünç iş ilişkisinin holdinglerin uyguladığı esas olarak vasıflı işgücü transferi ve bazen de ekonomik zorluklar nedeniyle uygulandığı tespiti yapılıyor. Ödünç verme ilişkisinin olduğu durumda, işçinin ödünç veren işverenle sözleşmesinin devam edeceği ortadadır. Ancak ödünç alan işverenin çalışma koşullarının sözleşmedeki düzenlemelere (çalışma koşulları vb.) uymaması durumunda ne olacağı belirsizdir. Ödünç iş verme ilişkisinin grev kırılcılığı için kullanılabilmesini tasarı peşinen kabul etmekte, işçinin isterse çalışmayabileceğini söyleyerek aslında isterse çalışabileceğini söylemektedir; grev koşullarında çalışmayı işçinin isteğine bırakmakta ve grev kırılcılığını yasallaştırmaktadır.

Ödünç iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesi ve ÖİB’lerin açılması mümkün hâle getirilmektedir. Özel istihdam büroları işe alma işinin özelleştirilmesi ve işverenlerin işgücü piyasasında kesin hakimiyet kurları anlamına gelmektedir. İşgücü arzı ve talebi tümüyle işverenlerin eline geçmektedir.

Md. 92- İş ve işçi bulmaya aracılık

İş bulmanın devlet işi olmaktan çıkartılarak özelleştirilmesi, ÖİB’lerin kurulmasının önünün açılması düzenlenmiştir.

Gerekçe kısmında ILO’nun 181 sayılı sözleşmesine gönderme yapılmaktadır. Ayrıca hedeflenenin, emek piyasaları yönetiminde esnekliğin artırılması ve bu yolla istihdam düzeyinin yükseltilmesi olduğu belirtilmektedir.”

14. Haber

<http://www.insanvekalite.org/makale15.html> 13-02-2004

Hüseyin İrfan FIRAT
İnsan Kaynakları ve Kalite Yönetimi Derneği Y.K. Üyesi
İ.K. Danışmanı

İŞKUR'UN MİSYONUNU DEĞİŞTİREN YASA ÇIKTI

“Ülkemizde yakın bir zamana kadar danışmanlık şirketi adı altında yasadışı faaliyet gösteren özel istihdam kuruluşları (4904 Sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle) artık yasal statüye kavuştu. Yeni yasaya göre deyim yerindeyse önüne gelen ben (istihdam) danışmanlık kuruluşuyum diyerek ortaya çıkmayacak. Bu işi yapmak isteyen kişi yada kuruluşlar T.İş Kurumuna başvurup izin alacaklar, ve denetlenecekler. Gerçekten de ülkemizde bu alanda ciddi bir boşluk ve denetimsizlik hüküm sürmekteydi. İstihdamın ciddi bir sorun olduğu ülkemizde bu durumdan faydalanmak mantığıyla hareket eden çok sayıda kötü niyetli kişi ve kuruluş iş bulma vaadiyle işsiz insanlarımızı dolandırıp umut tacirliği yaptılar. Yeni yasayla bu konuya devlet denetimi geliyor. Denetim geliyor ama devletin diğer alanlardaki özellikle de çalışma hayatının denetimindeki yetersizliği kaygı yaratmıyor değil. Ayrıca yasa biraz aceleye gelmiş gibi, yasanın eki olan yönetmeliklerin henüz çıkartılmamış olması da birçok konuda soru işaretlerine neden oluyor. Tüm kaygılara rağmen, bu yasa istihdam sorununun bir devlet kurumu (İŞKUR) tarafından bilimsel bir yaklaşımla çözümlenmesinin yolunu açacak. İstihdam sorunu özel sektör kurumlarıyla devlet kurumunun eşgüdümlü çalışması ile çözülmeye çalışılacak. İşsizlerin başvurabilecekleri yasal istihdam kuruluşları ülke çapında hızla çoğalacak. İstihdam açığı, istihdam fazlası, işsizlerin nitelikleri, gelişen iş alanları hızla tespit edilip önlemler alınacak. Tüm bu nedenlerle bu yasanın çıkması çalışan dünyası için önemli bir gelişme olarak kabul edilmelidir.”

15. Haber

<http://www.mmo.org.tr/mmo/yayinlar/bulten/bulten52/kamu.htm>

MMO BÜLTENİ

Temmuz 2002 - Sayı 52

KAMU ALANININ TALANI SÜRÜYOR!

“...Tasarının genel gerekçe bölümünde AB ülkelerinde de yaygınlık kazanmış olan bazı uygulamaların, bizde de yasallık kazanması ile işsizlik rakamlarının dahi azalacağı iddia edilmektedir. Patronların aralarında işçilerini ödünç alıp vermeleri, Türkiye İş Kurumu'nun faaliyetlerinin “özel istihdam büroları” nca gerçekleştirilerek (!) işveren lehine gereken yerde ve sayıda gerekli süre kadar işçi istihdamı buna örnek olarak verilebilir. Bu uygulamaların sonucunda vaat edilenin değil, tam aksinin yaşama geçeceği görülmektedir. Taşeronlaşmanın daha da yaygınlaşması muhtemeldir, çünkü ÖİB'lerin elemanı olan işçiler, her türlü vasıfsız işte çalışabilecektir, ki gelinen noktada üretim süreçleri atomize edilmekte ve üretim büyük ölçüde vasıfsız işçiler tarafından yapılmaktadır. Böylelikle patronların üretim kapasitesindeki dalgalanmalara göre istihdam konusunda endişe duymalarına gerek kalmayacaktır. Yine esnek, kısmi ve belirli süreli çalışma gibi bugüne kadar yasal olarak kısıtları bulunan ve düzenli bir gelir ve çalışma yaşamını engelleyen uygulamalar yasallaşarak yaygınlaşacaktır. Tasarı incelendiğinde, kıdem tazminatına hak kazanabilmenin imkansız hâle getirildiği açıkça görünmektedir. Bugüne kadar 1 yıl için işçinin 1 aylık maaşı üzerinden hesaplanan kıdem tazminatının tasarıda 15 güne düşürüleceği belirtilmektedir. Tasarı ile amaçlanan mevcut iş yasasında patronların lehine tanımlanmamış tüm konuların, açıkça patronlar lehine yeniden düzenlenmesi yapılarak çalışanların kırıntısı kalmış kazanımlarının budanması hedeflenmektedir...”

16. Haber

<http://www.milliyet.com.tr/2004/01/20/isyasami/is04.html>

Özel istihdam büroları dernek kurdu

“İnsan Kaynakları şirketlerinin kurduğu Türkiye İş Kurumu'na paralel olarak faaliyet göstermesi öngörülen Özel İstihdam Büroları Derneği kuruldu. İnsan kaynakları alanında faaliyet gösteren Adecco, DataExpert, EPS, Manpower, PricewaterhouseCoopers, Karamık ve Datasist firmalarının kurduğu dernek, ÖİB'lerin faaliyetleri ile ilgili karşılaştıkları güçlüklerin aşılması, aralarında bilgi, birikim ve sinerjinin sağlanması, haksız rekabetin önlenmesi ve bu alanda faaliyet gösteren firmaların etik kurallara ya da yasalara uymalarını sağlamayı amaçlıyor. Merkezi İstanbul'da bulunan derneğin Genel Başkanlığı'nı Adecco Türkiye Genel Müdürü Pembe Candaner yapıyor. Pembe Candaner, bazı firmaların iş arayanlardan para aldığını, ÖİB'nin de bunun önüne geçmek istediğini ifade etti. Candaner, dernek bünyesinde esnek işgücü, daimi seçme ve yerleştirme ile dış kaynak kullanımı alanlarında faaliyet göstermek üzere üç çalışma grubunun bulunacağını da anlattı...”

17. Haber

http://www.sendika.org/yazarlar/tonguc-coban/yeniyasa_03-02-2003.html

TONGUÇ ÇOBAN

"ETUI tarafından yürütülen üye devletlerdeki geçici iş ajanslarının düzenlenmesine ilişkin mukayeseli bir çalışmadan, madde 8'deki ilkelerin diğer AB devletlerindekiyle oldukça benzediği söylenebilir. Ücretlerin ödenmesi de dahil sorumlulukların paylaşılması ilişkisinde ve grevdeki bir işçinin yerine ödünç işçi alınmaması konuları bu benzerliğin en belirgin başlıklarıdır. Grevdeki işçinin yerine ödünç bir işçinin alınmaması 1996 tarihli özel istihdam büroları ile ilgili ILO sözleşmesinden türemiştir ve bu sözleşme, geçici iş ajansı işçilerinin kesinlikle grevdeki işçiler yerine kullanılmayacağını düzenlemektedir. Ancak, hemen hemen bütün AB devletlerindeki düzenlemeler bu tip çalışmayı çok sınırlayıcı bir şekilde dizayn edilmiştir ve ancak çok katı koşullar ve formalitelere bağlı olarak bu yola başvurulabilmektedir."

18. Haber

<http://www.evrensel.net/03/02/19/sendika.html#2>

"...Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK yöneticileri önceki gün geç saatlere kadar yaptıkları toplantıda, ödünç işçi, iş sözleşmesinin devri, kısa çalışma, özel istihdam büroları, mesleki olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen maddelerin taslak metninden çıkarılması konularında anlaşma sağlanamadı. TİSK kararlı

Ödünç işçilik, iş sözleşmesinin devri, kısa çalışma, özel istihdam büroları, mesleki olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen maddelerin taslak metninden çıkarılması konuları ile esnek çalışmayla ilgili değişikliklere ise TİSK ısrarla karşı çıkıyor."