



İZMİR TİCARET ODASI

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI



Bahar Kaya
Dış Ekonomik İlişkiler Müdürlüğü
İzmir Ekonomi Üniversitesi Stajyeri

Temmuz 2009

Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları literatürde “özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan kuruluşlar” şeklinde tanımlanmaktadır.

İş aramamıza aracılık eden firmalar özel istihdam bürosu olarak adlandırılır. Özel istihdam bürosu işverenin iş sözleşmesine dayanarak istihdam edeceği işçisinden, iş görme borcunu talep hakkını geçici süreye bir başka işverene devri şeklinde tanımlanıyor. Aracı firmalar İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan yetki almak şartıyla faaliyetlerini yürütür. Bu uygulama özellikle AB ülkelerinde göçmen, kaçak ve kayıt dışı çalışanların, alt sınıfların ya da sınıf dışı kabul edilenlerin istihdamını sağlamaya çalışan bir yapılanmadır. Fakat bu uygulamada grev, toplu sözleşme, izin, kıdem ve ihbar tazminatı yoktur. İşçinin çalıştığı iş yerine ait kolektif haklar yoktur. İşveren açısından ucuz iş gücü sağlanır. Birçok tazminat gibi haklardan kurtulabilme gibi getirileri vardır.İstihdam bürolarından en bilinenleri arasında yenibiris.com, secrettv, kariyer.net i sıralayabiliriz. 1.8.2008 tarihli ve 26954 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik, 25.6.2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Görevleri

- 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, verdimek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.¹

¹ http://www.itkb.gov.tr/article.php?article_id=9

d) İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında 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, özel istihdam bürolarına 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, yurtiçinde 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 uygulamaktır.

Amaç ve Kapsam

Birinci maddesinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20 nci maddesine ve 4857 sayılı İş Kanununun 108 inci maddesine istinaden uygulanacak idari para cezalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Bu uygulama, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3, 17, 19, 20 ve 21 inci maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanununun 90, 106 ve 108 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

a) Türkiye İş Kurumu tarafından; kurumdan izin alan özel istihdam bürolarından;

i) Yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerini Kuruma onaylatmayanlara her bir hizmet için üç yüz Türk Lirası;

ii) Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerle, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri talebin tebliği tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Kuruma vermeyenlere altı yüz Türk Lirası,

iii) Kurum müfettişlerince istenilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyenlere bin iki yüz Türk Lirası,

iv) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullananlara iki bin Türk Lirası,

v) Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde öngörülenler dışında iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edenlere on bin Türk Lirası,

vi) Yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlardan ücret alınmasına veya herhangi bir menfaat teminine yönelik sözlü ya da yazılı anlaşmalar, işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar, iş arayanın diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar yapılması halinde bürolara maddesi gereği iki bin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

b) Kurumdan izin almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapan gerçek ve tüzel kişilerden;

i) Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işleyenlere 4857 on bin Türk Lirası idari para cezası; bu fiilin her bir tekrarında yirmi bin Türk Lirası,

ii) İş arayanlardan ücret alan veya menfaat temin edenlere on bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca, Kuruma onaylatılmayan her bir yurtdışı hizmet için üç yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

c) Kurum izni olmaksızın yurtdışına işçi götürme faaliyetinde bulunan firmalardan;

i) Kurum izni olmaksızın kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurtdışına götürenlere iki bin Türk Lirası,

ii) Kurumdan alınan yurtdışına işçi götürme izni olsun veya olmasın yurtdışı hizmet akdini Kuruma onaylatmayanlara, onaylatmadıkları her bir yurtdışı hizmet için üç yüz Türk Lirası,

iii) Kurumdan izin olmaksızın yurtdışına götürülecek işçilerin teminine yönelik olarak 9.6.2004 tarih ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video,

İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ile ilan iki bin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

d) Kurum aracılığı olmaksızın daimi veya geçici işçi alan kamu kurum ve kuruluşlarından;

Kurum aracılığı dışında daimi ve geçici kadrolara işçi alanlara geçici kadrolara işçi alımı için on beş bin Türk Lirası, daimi kadrolara işçi alımı için yirmi beş bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

e) Bilgi isteme ile ilgili olarak özel kesim işyerlerinden;

Kurum tarafından istenilen bilgileri verilen süre içerisinde ibraz etmeyen özel kesim işyerlerine iki bin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

f) Yabancı uyruklu kişilere yönelik iş ve işçi bulma faaliyeti yürütenlerden;

27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan özel istihdam büroları ve diğer gerçek ve tüzel kişilere kişi başına beş bin Türk Lirası, idari para cezası uygulanacaktır.

g) Yazılı, görsel veya elektronik ortamda yayın yapanlara;

Kurumdan izin alan özel istihdam büroları Kurum internet sayfasında yayınlanmaktadır.

Yayın kuruluşlarının, iş ve işçi bulma ilanı veren aracı kişilerin Kurumdan izin belgesi alıp almadıkları ve izin verilen faaliyet sürelerini kontrol etmeleri gerekmektedir.²

Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapan kişiler ile Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi götürmek isteyen kişilere ait iş ve işçi bulma ilanını, 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçları ile yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere beş bin Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

² http://www.itkb.gov.tr/article.php?article_id=9

Usul ve esaslar

Kanun hükümlerine göre verilen idari para cezaları Kurum tarafından genel esaslara göre tahsil edilir. Bu uygulamanın hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.

Özel istihdam bürosu, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere Kurumca izin verilen, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişileri ifade eder.

Bürolar, Kurumca izin verilmek kaydıyla, yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilir; ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri

- Özel istihdam büroları, yurtiçi ve yurtdışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti ile işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde bulunabilirler. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

-Özel istihdam büroları, mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde bulunamazlar.

-Özel istihdam bürolarının yurt dışı işe yerleştirme faaliyetlerine ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.

-Özel istihdam bürolarının faaliyetleri Kurum müfettişlerince denetlenir. Özel istihdam büroları Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

19.2.2004 tarihli ve 25378 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolar; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabilirler.

Bürolar, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin etmemekte ve ücret almamaktadır. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret, sadece işverenden alınır. Ancak, iş arayanlardan 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 yöneticilerden ücret alınabilir.

İl	Özel İstihdam Bürosu (Adet)
Adana	4
Ankara	13
Antalya	8
Balıkesir	1
Bursa	8
Eskişehir	1
Gaziantep	5
Hatay	1
İstanbul	158
İzmir	15
Kayseri	1
Manisa	1
Muğla	2
Sakarya	1
Şanlıurfa	1
Tekirdağ	1
Toplam	221

3

³ http://www.sosyalsiyaset.com/documents/ozel_istihdam_burolari.htm

Avrupa'daki Gelişimi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1997'de imzaya açtığı, 2000 yılında yürürlüğe giren Özel İstihdam Sözleşmesi, bu bürolarda çalışanların haklarının güvence altına alınmasını istese de dünya çapında sadece 21 ülke bu sözleşmeye katılmıştır. 27 üyeli AB içinde imza atan ülke sayısı sadece 11'dir.

Özel istihdam Büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulması AB ülkelerinde son derece yaygın bir uygulamadır. Bu yüzden Uluslararası çalışma Örgütü (ILO) bu konuya 181 sayılı sözleşme ile düzenleme getirme gereği duymuştur.

Özel istihdam bürosu kavramı, 1980 sonlarında Norveç iş yasasına girerken, Avrupa'da 1990'ların sonlarında fark edilmiştir. Belçika, Avusturya ve Portekiz'de yasal olarak uygulanan ÖİB konusunda Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Litvanya, Letonya ve Malta'da yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bulgaristan, 2006 ve 2008'de iki girişimine rağmen yasayı geçirilememiştir. 2008 sonunda Avrupa Birliği Parlamentosu konuyla ilgili yayınladığı direktifte, 'çalışanların haklarına saygı' şartıyla uygulamanın AB çalışma hayatı normlarından 'istisna' olarak tutulabileceği hükmünü içermektedir.

Avrupa'da küresel krizin etkisiyle Özel istihdam Büro işçilerinin sayısı gittikçe artmaktadır. Bu işçilerin büyük çoğunluğu göçmen ve genç nüfustan oluşmaktadır.

Avrupa ülkelerinin, AB'nin çalışan haklarına uygun bulmadığı bu uygulamayı kabul etmesi iş yaratma, iş hayatına yüksek katılım ve vergi geliri yaratmasından kaynaklanmaktadır.

- Avrupa Birliğinde ödünç işçiler ödünç çalışma işletmelerinin sözleşmesel ilişkiyle bağlı oldukları işçileri olarak kabul edilmekte, söz konusu işletmeler de ödünç işçinin işvereni olarak değerlendirilmektedir.

- Avrupa Birliğinde ödünç iş ilişkisi üç taraflı bir ilişki olduğu gerçeği dikkate alınarak yorumlanır. Bunun sonucu olarak ücret ödemelerinin garanti altına alınması, sosyal yardımlar ve işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda ortak sorumluluk esası benimsenmiştir.

- Diğer yandan, ödünç işçiler Avrupa Birliğinde genel olarak belirli süreli sözleşme çerçevesinde istihdam edilmektedirler.

- Ücret ödemeleri açısından, aynı veya benzer görülebilecek işleri yapan ödünç işçilerin, asgari olarak ödünç alan işverenin kendi işçilerinin aldığı ücreti almaları öngörülmektedir.

- Grevdeki işçilerin yerine ödünç işçi çalıştırılmayacağı genellikle tüm Avrupa Birliği ülkelerinde kabul edilen bir kuraldır.⁴

- Ödünç işçiler ödünç alan işverenin sunduğu sosyal imkânlardan diğer işçiler gibi yararlandırılacaktır.

AB uygulamasında geçici işçilere ayrımcılık yapılmasının önlenmesi bakımından yasal düzenlemelere gidilmiştir.

İstihdam Bürosu İşçilerinde Sendikalılık Oranı

* Danimarka: yüzde 50

* Finlandiya: yüzde 44

* Slovenya yüzde 0.18

* Fransa yüzde 0,9

* İtalya yüzde 1,4

* Lüksemburg yüzde 5

* Hollanda yüzde 17

* İsveç (beyaz yakalı) yüzde 17, (mavi yakalı) yüzde 50⁵

⁴ http://www.alomaliye.com/2009/h_irfan_firat_ozel_istihdam.htm

ÖİB'da çalışan işçi sayısı

* Britanya 1.2 milyon

* Fransa 637 bin

* Danimarka 614 bin

* İtalya 595 bin

* Hollanda 233 bin

* İspanya 160 bin

* Portekiz 100 bin

İLO'nun İstekleri

İLO' nun 181 numaralı Özel İstihdam Buroları Sözleşmesi, 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf olmamıştır. Sözleşmeye taraf olan 21 ülkeden sadece 11 tanesi AB yesidir. Avrupa Birliği içinde 16 ülke sözleşmeyi tanımamaktadır. Sözleşme, ÖİB kavramını çalışma yöntemi olarak tanırken, çalışanların haklarının koruma altına alınmasını öngörmektedir. 11. ve 12. maddelerde örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, çalışma saatleri ve koşulları, eğitim hakkı, zorunlu sağlık ve sosyal güvenlik hakkı, iflas durumunda haklarının karşılanması gibi önlemlerin alınması istenmektedir.

Sonuç

Özel istihdam büroları işgücü piyasasının etkin birer aktörü olarak faaliyet alanlarını genişleterek insan kaynakları fonksiyonları faaliyetlerinin outsource edilmesinde giderek artan bir öneme sahiptir. Buna paralel olarak da özel istihdam bürolarının sayıları, faaliyetlerine son verenlerin, verilenlerin de olmasına karşılık artmakta ve faaliyet alanları da farklılaşmaktadır.

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, kamuoyunda, "Özel İstihdam Büroları Yasası" olarak bilinen yasa değişikliğini, işçi konfederasyonları, çalışma yaşamında ciddi hak kayıplarına yol açacağı için veto etmiştir. Özel istihdam bürolarının kurulmasını öngören yasayı yeniden görüşülmesi için Meclis'e geri göndermiştir. Yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açabileceğini ifade etmiştir.

Uygulama, kadrolu işçi dönemini yavaş yavaş sona erdireceği ve sendikal örgütlenmeye darbe vuracağı gerekçesiyle hem sendikaların hem de muhalefetin tepkisini çekmektedir.

Yeni yasa ile bürolar işçilerle geçici iş sözleşmesi yapıp rızası olmadan istediği şirkete kiralayacaktır. İşçi kiralayan işveren, işçiye karşı hiçbir sorumluluk taşımayacaktır. Bu uygulama tartışma yaratmıştır. Güvenlik ve temizlik ile başlayan taşeronluk ilişkisi, özel istihdam bürolarıyla daha geniş kapsamlı hale dönüşecektir. Böylece kadrolu istihdam oranı azalacaktır.

İçinde bulunduğumuz ekonomik kriz döneminde işsizliğe karşı bir önlem gibi görünse de sınırları detaylı bir şekilde çizilmediği takdirde bu yasa ileride hukuksal çekişmelere ve çalışanlar bakımından ciddi hak kayıplarına neden olabilecektir. Türkiye'deki yasa AB uygulamalarında olduğu gibi geçici işçileri ayrımcılığa karşı koruyan maddeler içermemektedir. Buda olumsuzluklara sebep olacaktır.

Sonuç itibarıyla dünyada ve AB ülkelerinde işsizliğe çözüm araçlarından biri gibi görünen ve çok yaygın olan bu uygulama gerekli yasal düzenlemeler detaylı bir şekilde yapılmadığı takdirde suiistimallere çok açık olması nedeniyle sıkıntılar yaratabilir.

Kaynaklar

- <http://www.exelect-turkiye.com/ik-dunyasi/yazilar/ozel-istihdam-burolari-istihdam-konusunda-is-kurun-is-ortagidir.html>
- <http://www.cnnturk.com/2009/ekonomi/genel/07/09/ozel.istihdam.burolari.yasasina.veto/534358.0/index.html>
- <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12021711.asp>
- http://www.itkb.gov.tr/article.php?article_id=9
- <http://www.konyaindex.com/index.php?menu=haberler&id=11740>
- <http://www.liberaller.com/para/ozel-istihdam-burolari-tartisiliyor.aspx>
- <http://www.milligazete.com.tr/haber/ozel-istihdam-burolari-100-bin-kisiye-is-bulacak-128556.htm>
- http://www.gazeteport.com.tr/GUNCEL/NEWS/GP_494270
- http://www.referansgazetesi.com/haber.aspx?HBR_KOD=125824
- http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_anayasa.html
- http://www.alomaliye.com/2009/h_irfan_firat_ozel_istihdam.htm
- http://www.sosyalsiyaset.com/documents/ozel_istihdam_burolari.htm