



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TR52 Bölgesi Gündelikçi Envanteri & Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Fizibilite Araştırma Raporu



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



TR52 Bölgesi Gündelikçi Envanteri
&
Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Fizibilite Araştırma Raporu

KARAMAN, MAYIS 2017



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ARAŐTIRMACILAR

PROF.DR. ERCAN OKTAY

DOĞ.DR. NEJLA CANBULAT ŐAHİNER

YRD.DOĞ.DR. BÜLENT DARICI

YRD.DOĞ.DR. HAKAN CANDAN

ÖĞR. GÖR. MEHMET ALİ CANBOLAT

ÖĞR. GÖR. ŐEMSEDDİN ULUÇAM

ÖĞR. GÖR. YAVUZ SELİM ÖKSÜZ

"Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Mevlana Kalkınma Ajansı sorumludur ve bu içerik hiçbir Şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır."

TEŐEKKÜR

Araştırmanın tasarı, veri temini, rapor, analiz ve yürütülmesine katkı sağlayan ayrıca görüşleri ile bizleri yönlendiren kişi ve kuruluşlara teŐekkür ederiz.

Mehmet Ali CANBOLAT
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Proje ve Teknoloji Transfer Ofisi Koordinatörlüğü

Metin AKGÜL
Türkiye İŞ Kurumu Karaman İl Müdürlüğü
Şube Müdürü

Doğan Ali ONURALP
Mevlana Kalkınma Ajansı Karaman Yatırım Destek Ofisi
Uzman

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	3
TABLO, ŞEKİL ve GRAFİKLER LİSTESİ.....	4
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	6

BÖLÜM 1

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA YÖNELİK FİZİBİLİTE ARAŞTIRMA RAPORU

1. Giriş	8
2. Özel İstihdam Büroları	8
2.1. Özel İstihdam Bürolarının Tanımı	8
2.2. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı	8
2.3. Özel İstihdam Bürolarının İşleyişi.....	9
2.4. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri	9
2.5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri.....	9
2.6. Özel İstihdam Bürolarını Eleştiren ve Destekleyen Görüşler	9
2.6.1. Eleştirel Görüşler	10
2.6.2. Destekleyen Görüşler	10
2.7. Literatür	10
3. Türkiye ve TR52 Bölgesi İşgücü Piyasasına Genel Bir Bakış.....	12
3.1. TR52 Bölgesi İşgücü Piyasası Temel Verileri	12
3.2. Kayıt Dışı İstihdam	13
4. TR52 Bölgesi Özel İstihdam Bürosu Fizibilitesi.....	14
4.1. İyi Uygulama Örneği Teşkil Edebilecek TR52 Bölge Düzeyindeki Özel İstihdam Bürolarının Karşılaştırmalı Analizi	14
4.2. Karaman İlinde Özel İstihdam Bürosu Potansiyeli Taşıyan Firmaların Mevcut Durumu ve Gelişme Eğilimleri	16
4.3. Karaman İlinde Özel İstihdam Bürosunun Kurulabileceği Bölgenin Seçimi.....	16
4.4. Özel İstihdam Bürosu İçin Sektörel Analiz	17
4.5. Özel İstihdam Bürosunun Tahmini Karlılığı.....	19
4.5.1. Gelir Durumu	20
4.5.2. Başlangıç Maliyetleri ve Diğer Başlangıç Giderleri	20
4.5.3. Yıllık Personel Giderleri	20
4.5.4. Yıllık İşletme Giderleri.....	21
4.5.5. Yıllık Tahmini Gelir-Gider	21
4.5.6. Yatırım Göstergeleri	22
4.6. Özel İstihdam Bürosunun Kurumsal Yapısı ve Yönetim Modeli	23
4.6.1. Özel İstihdam Bürosunun Vizyon Misyon ve Amaçları.....	24
4.6.2. Özel İstihdam Bürosunun Kısa, Orta ve Uzun Vadede Gerçekleştirilmesi Gereken Hedefler	24
4.6.3. Özel İstihdam Bürosunun Yönetim Kurumsal Yapısı	25
4.7. Politika Önlemleri	27
4.8. Özel İstihdam Bürosu İletişim Stratejisi.....	28
4.9. Kritik Başarı Faktörleri ve Riskler	30
4.10. İzleme ve Değerlendirme Sistemi	32
4.11. Değerlendirme, Eylem Planı ve Öneriler.....	33

BÖLÜM 2 TR52 BÖLGESİ GÜNDELİKÇİ ENVANTERİ

1. Giriş.....	36
2. Literatür.....	36
3. Amaç.....	38
4. Kapsam.....	38
5. Yöntem ve İstatistiksel Analiz.....	38
6. Bulgular.....	38
7. Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bulgular.....	49
8. Değerlendirme ve Sonuçları.....	50
Yararlanılan Kaynaklar.....	51
EK 1: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği.....	53

TABLO, ŞEKİL ve GRAFİKLER LİSTESİ BÖLÜM 1

Tablo 1. 181 Sayılı ILO Sözleşmesi' ne Göre Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri.....	9
Tablo 2. TR52 Bölgesi Temel İşgücü Göstergeleri (2008-2013).....	13
Tablo 3. Türkiye ve TR Bölgesi 2015 Yılı İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayıları.....	13
Tablo 4. Faaliyeti Sona Eren Özel İstihdam Büroları Listesi (TR52 Bölgesi).....	14
Tablo 5. Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyeti Devam Eden Özel İstihdam Büroları Listesi (TR52 Bölgesi).....	14
Tablo 6. KARİYER.NET Hizmet Paketleri Karşılaştırma Tablosu.....	15
Tablo 7. İŞKUR TR52 Bölgesi Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme Sayıları.....	17
Tablo 8. Konya İli İŞKUR' a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	17
Tablo 9. Karaman İli İŞKUR' a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	17
Tablo 10. 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki TR52 Bölgesi İşyerlerinin Dağılımı, 2013-2016.....	18
Tablo 11. TR52 Bölgesi 2017-2021 Yılları İşyeri ve Beşeri Sermaye Arz-Talep Öngörüsü (Kişi/Adet).....	19
Tablo 12. 2016 Yılı TR52 Bölgesi Nitelik Gerektirmeyen Meslekler Açık İş ile İşyeri Sayılarının Oranlanması Tablosu.....	19
Tablo 13. Satış Hedefleri Tablosu.....	20
Tablo 14. Başlangıç Maliyetleri ve Diğer Başlangıç Giderleri Tablosu.....	20
Tablo 15. Yıllık Personel Giderleri Tablosu.....	21
Tablo 16. Yıllık İşletme Giderleri Tablosu.....	21
Tablo 17. Yıllık Tahmini Gelir-Gider Tablosu.....	21
Tablo 18. Net Bugünkü Değer Tablosu.....	23
Şekil 1. Karaman Toplu Taşıma Araçlarının Durak Ortak Kesişim Noktaları.....	16
Şekil 2. Özel İstihdam Bürosu Organizasyon Şeması.....	26
Grafik 1: Konya Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları (2010-2015).....	12
Grafik 2: Karaman Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları (2010-2015).....	12
Grafik 3. Türkiye Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	13

BÖLÜM 2

Tablo 1. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	39
Tablo 2. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Hane ve Gelir Durumu Özellikleri	41
Tablo 3. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Gündelikçi Çalışma ve Sigorta Durumu Özellikleri.....	44
Tablo 4. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Gündelikçi Olarak Çalıştıkları İşlerde Yaşadıkları Sağlık Sorunu/ İş Kazası/ Meslek Hastalığı ile İlgili Özellikleri	47
Tablo 5. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Aracı Şirketle İlgili Görüşleri.....	49
Tablo 6. Hane Halkı Toplam Gelirinin Sosyal Güvence Varlığı ile Karşılaştırılması	49
Şekil 1. Yapılan Çalışmalarda Kayıt dışılığın Ekonomik ve Sosyal Yönden Etkileri	37
Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	39
Grafik 2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	40
Grafik 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımı	40
Grafik 4. Katılımcıların Çalıştıkları İş Kollarına Göre Dağılımı	40
Grafik 5. Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımı.....	41
Grafik 6. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı	41
Grafik 7. Katılımcıların Hanelerinde 18 Yaş Altı Çalışan Varlığı	42
Grafik 8. Katılımcıların Evlerinin Mülkiyet Durumlarının Dağılımı	42
Grafik 9. Katılımcıların Özel Araç/Otomobil Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı	42
Grafik 10. Katılımcıların Tasarruf Sahibi (altın, döviz, TL, gayrimenkul vb.) Olma Durumlarının Dağılımı	43
Grafik 11. Katılımcıların Hane Halkının Toplam Gelir Durumunun Dağılımı.....	43
Grafik 12. Katılımcıların Hane Halkının Ekonomik Durumunun İhtiyaçları Karşılama Durumlarının Dağılımı	43
Grafik 13. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı	44
Grafik 14. Katılımcıların Gündelikçi Olarak Çalışma Nedenlerinin Dağılımı	45
Grafik 15. Katılımcıların Sigortalı İşte Çalışmayı İsteme Durumlarının Dağılımı	45
Grafik 16. Katılımcıların Sigortalı Olarak Çalışmayı İstememe Nedenlerinin Dağılımı	45
Grafik 17. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Oldukları Bir Dönem Varlığı Durumlarının Dağılımı	46
Grafik 18. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Olmama Nedenlerinin Dağılımı.....	46
Grafik 19. Katılımcıların Gündelikçi Olarak Çalıştıkları İşlerde Sigorta Yapılma Durumlarının Dağılımı	46
Grafik 20. Katılımcıların Gündelikçi Olarak Nasıl İş Bulduklarının Dağılımı.....	46
Grafik 21. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Olmama Nedenlerinin Dağılımı.....	47
Grafik 22. Katılımcıların Özel İstihdam Bürosu ile İlgili Yarar Algıları	48
Grafik 23. Katılımcıların Özel İstihdam Bürosu ile İlgili Engel Algıları.....	48
Grafik 24. Katılımcıların Aracı Şirketle İlgili Görüşlerinin Dağılımı	49



YÖNETİCİ ÖZETİ

Çalışmamız, "Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı" kapsamında, Avrupa Birliği'nin desteğiyle finanse edilen "Kayıtlı İstihdamın Teşviki II (PRE II) – Zaman Kumbarası" adlı ve TRH1.3.PREII/P-03/59" numaralı proje kapsamında birbiri ile bağlantılı iki çalışma olarak yürütülmüştür. Bunlardan ilki, özel istihdam bürosu (ÖİB) fizibilite etüdü hazırlanması ve ikincisi ise gündelikçi envanterinin ortaya çıkarılması amacı ile anket yapılması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bağımsız birinci bölümünde aşağıdaki meseleler üzerinden hareket edilmiştir;

- Kayıtlı istihdamın sağlanmasına yönelik ÖİB kuruluşu ile ilgili olarak TR52 Bölgesi düzeyinde mevcut durum ve gelişme eğilimlerinden, yerli kuruluşların yaptıkları uygulamalardan, geleceğe yönelik beklentilerinden ve Karaman bölgesinde kurulacak ÖİB' larının işveren ve gündelikçiyi buluşturmaya yönelik uygun standartlarda hizmet sunan kurumsal bir firma halini alabilmesi için sağlanması gereken asgari şartların tespiti belirlenmiş,
- ÖİB' nin kurulacağı yerin kriterlerinin belirlenmesi ve kuruluş yeri niteliklerine yönelik Karaman şehir merkezindeki mevcut alternatiflere yönelik önerilerde bulunulmuş,
- ÖİB' nin başarıyla kurulup gelişebilmesi için benimsenmesi gereken yönetim modeli (gerekli insan kaynağı) ve kurumsal statü belirlenmiş,
- ÖİB için gerekli araç-gereçleri, sistemleri ve donanımları, sosyo-kültürel faaliyet alanlarının tespiti vb. ihtiyaçları belirlenmiş,
- ÖİB için gerekli yasal düzenlemeler (çalışma usul ve esasları, kuruluş yönetmeliği vb.) belirlenmiş,
- ÖİB' nin kısa ve uzun vadedeki kârlılık durumunu tahmini sayısal verilerle sunulmuş,
- ÖİB' nin bölgesel ve ulusal ölçekte bilinir hale getirilmesi için gerekli tanıtım ve iletişim stratejisini hazırlanmış,
- ÖİB için gerekli izleme ve değerlendirme sistemini tanımlanma çalışmaları yürütülmüştür.

Çalışmanın bağımsız ikinci bölümünde, anket çalışması, gündelikçilerin kayıt altına alınması ile ilgili sorunlar, ÖİB ile çalışma istekleri ve bunun önündeki engellerin saptanması, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının ortaya konması, standart koşullarda standart ücretlerle çalışmaları için yapılması gerekenlerin ve ÖİB' den beklenen niteliklerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Karaman ili dahilinde uygulanan anket çalışması için proje kapsamında 2000 (iki bin) gündelikçi ile yüz yüze görüşme sağlanmıştır.

Çalışmaların değerlendirilmesi neticesinde; gündelikçilerin kayıt altına alınması amacına yönelik özel istihdam bürosu çalışmasının uygulanabilirliği, söz konusu ÖİB ile çalışma istekliliği ve bunun önündeki engeller, gündelikçi çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumlarının tespiti, ÖİB' den beklentiler konuları anket çerçevesinde değerlendirilmeye alınmış olup konunun öneminin gündelikçiler tarafından benimsenmesi sağlanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar önümüzdeki dönem için aydınlatıcı ve yol gösterici bir bilgi demetine dönüştürülmüştür. Konunun analizi neticesinde, büyük bir boşluğun olduğu görülmüş ve özel istihdam büroları aracılığı ile gündelikçilerin sorunları ve kayıt dışılığın önlenmesine katkı olabileceği yönünde eğilimleri güçlendirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kayıt Dışı İstihdam, Fizibilite Etüdü, Gündelikçi Çalışanlar, TR52, Karaman İli, Özel İstihdam Büroları

BÖLÜM 1

Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Fizibilite Araştırma Raporu

1. Giriş

İşsizliğin ortaya çıkışından bu yana, nedenleri ya da yapıları farklılık gösterse de tüm ülkelerin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunların en başında yer almaktadır. İşsizlik sorunu kadar önemli bir diğer sorun ise "düzgün ve insana yaraşır iş" kavramı konusudur. İkinci Dünya Savaşı sonrası büyüyen ekonomiler istihdam olanaklarını artırmış, çalışanları koruyucu mevzuatın geliştirilmesi sayesinde de istihdam daha istikrarlı ve güvenceli hale gelmiştir. Ancak yaşanan ekonomik krizlerin ardından bir yandan işsizlik oranları artış gösterirken diğer yandan da çalışanın iş güvencesine sahip olduğu, sosyal koruma getiren düzgün işlerden(decent work) uzaklaşmakta, istisnai olması gereken geçici işçilik gibi eğreti istihdam uygulamaları daha yaygın hale gelmektedir. Bu dönüşümde ÖİB önemli işlevler üstlenmektedir (Erol ve Özdemir, 2016).

Ülkemizde özel istihdam bürolarının kuruluş amacı, 4904 sayılı Kanun'un 17.maddesinin 1.fikrasında bahsedildiği üzere; "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır. Özel istihdam büroları, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilirler" (Özel İstihdam Büroları Genelgesi). Kanunun söz konusu maddesi, özel istihdam bürolarına işgücü piyasasına giriş ve piyasayı düzenleme amacıyla iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmalarının önünü açmış durumdadır. Bu haliyle özel istihdam büroları, İŞKUR' dan izin ve lisans almak kaydıyla ve kurumun denetimi altında kamu kesimi dışında, iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilmektedirler. Dolayısıyla İŞKUR' un kamu kesimindeki iş aracılığı hizmetinin tekel özelliği devam etmekte; eş deyişle, kamu kesiminde özel istihdam bürolarının İŞKUR' a bir alternatif oluşturması söz konusu olmamaktadır.

Kanunda yapılan gerekli düzenlemelerle birlikte "işgücü piyasası, kamu ve özel kurumların birlikte faaliyet gösterdikleri karma bir yapıya sahip olmuştur. Her iki kurumun ortak amacı "istihdamı sağlamak" olarak ifade edilmesine rağmen; özel istihdam büroları neticede ekonomik amaçla kurulan işletmeler olup doğal olarak birincil amaçları kar etmek olduğundan, istihdam sağlamanın onlar için amaç değil faaliyetleri için araç olduğu belirtilmektedir. Buna karşılık kamu kurumlarının ise, özelleştirmenin önemli gerekçelerinden biri olarak, modern işletmeciliğin prensiplerine göre faaliyet göstermedikleri için işgücü piyasasında beklenen etkinliği göstermediğinden istihdam sorununu bugüne kadar çözememiştir denilmektedir. Emek piyasasındaki bu yeni yapının bunun dışında da tartışma götürülen, özellikle piyasanın tarafları arasında hususları mevcuttur" (Kaya, 2016).

2. Özel İstihdam Büroları

2.1. Özel İstihdam Bürolarının Tanımı

Özel istihdam bürolarına ilişkin değişik tanımlar olmakla birlikte en kapsamlı tanım ILO tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre özel istihdam büroları, özel hukukun korunması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlar ile işçi arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, iş talep edenlerin istihdama girişini, iş deneyiminin artırılmasını ve boş işler için uygun eleman bulmayı hızlandırmak veya kolaylaştırmak için kurulmuş, kar amacı güden/gütmeyen hizmet işletmeleridir (Bilgin, 2007).

2.2. Özel İstihdam Bürolarının Yapısı

Özel istihdam büroları, işletmelerin işgücü ihtiyaçlarının karşılanması konusunda uzmanlaşmış işletmelerdir. Bu kurumların işletme olarak değerlendirilmesinin en önemli nedeni ise iş ve işçi bulma faaliyetleri karşılığında çoğunlukla kar elde etmeleridir ve bu özellikleri onları kamu istihdam kurumlarından ayıran en önemli farklılıktır. İkinci önemli farklılık ise, kamu istihdam kurumlarının devlet tarafından kurulması ve yönetilmesine karşın, özel istihdam bürolarının özel girişimler sonucu faaliyetlerini sürdürmeleridir. Bu iki temel farklılık kamu ve özel istihdam kurumlarının faaliyet alanlarına da yansımaktadır (Bilgin, 2007).

2.3. Özel İstihdam Bürolarının İşleyişi

Özel istihdam bürolarının işleyişini düzenleyen mevzuat açısından çok fazla niceliksel bilgiye sahip olunmamasıyla birlikte, mevcut mevzuat incelendiğinde üç grup düzenleme dikkat çekmektedir:

- Küçük bir grupta son derece liberal, fazla düzenlemenin olmadığı bir uygulama görülmektedir.
- Bazı ülkelerde özel istihdam büroları daha çok belirli bir düzenlemeye tabi olarak değerlendirilmektedir.
- Bazı ülkelerde ise özel istihdam bürolarının çalışması hala yasaktır.

İlk grupta Finlandiya, Hollanda gibi ülkeler vardır. Buralarda özel istihdam bürosu açmak için herhangi bir özel izne gerek yoktur. İkinci grupta yer alan ülkelerde ise aktif olarak çalışan özel istihdam bürolarının genellikle hükümetten bir izin veya lisans alınması gerekir ve belli bir denetim süreci vardır. Bazı Arap ülkelerinin ve bazı Afrika ülkelerinin yer aldığı üçüncü grupta ise özel istihdam bürolarının açılması halen yasaktır. Orta Avrupa'nın şu anda geçiş ekonomisi yaşayan ülkelerinde ise özel istihdam bürolarının ciddi bir şekilde yayılması söz konusu olmakla birlikte, henüz bunları düzenleyecek bir mevzuat mevcut değildir (Bilgin, 2007).

2.4. Özel İstihdam Bürolarının Faaliyetleri

Özel istihdam bürolarının faaliyetleri genelde üç grupta toplanmaktadır (Bilgin, 2007):

- Bazı bürolar istihdam ilişkilerinin tarafı olmaksızın işgücü arz ve talebini buluşturma görevini üstlenmektedir. Bürolar işçi ve işverenlerle doğrudan sözleşme yapmazlar. Sözleşme iş ve işveren arasında bağlanır. Aracı büroların bu aşamada görevleri, işverenden gelen talepler doğrultusunda iş arayanların suistimale uğramadan işe yerleştirilmesini sağlamaktır.
- Büroların bir bölümü hukuki açıdan işvereni olduğu elemanlarına işletmelerde istihdam olanağı vermektir. Vasıflı eleman sağlayan bu tarz bürolar işverenle sözleşme yaparak daha önce karşılıklı anlaşarak kendi bünyesine dahil ettiği işçilerden uygun olanları işverenin işi görülene kadar, geçici süreli olarak işverenin emir ve direktiflerine sunar.
- Bazı istihdam büroları ise, doğrudan işgücü arz ve talebini buluşturma görevini üstlenmemekte, eğitim ve danışmanlık faaliyetini yürütmekte veya işletmelerin mevcut durumunu ortaya koyan çalışmalar yapmaktadır.

2.5. Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri

ILO, özel istihdam bürolarını üçe ayırmaktadır. Aracılar (intermediaries), vasıflı eleman sağlayanlar (skill providers) ve doğrudan hizmet sunanlar (suppliers of direct services). Aracılar, istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın hizmet sunma özelliğiyle, vasıflı eleman sağlayanlar, doğrudan istihdam ilişkisinin tarafı olarak (işveren konumunda) hizmet sunma özelliğiyle, son olarak doğrudan hizmet sunan bürolar ise işçiyi büroya veya işverene bağlayan bir iş sözleşmesi unsurunun olmaması özelliği ile ön plana çıkmaktadırlar (Selek, 2005).

Tablo 1. 181 Sayılı ILO Sözleşmesi' ne Göre Özel İstihdam Bürolarının Çeşitleri

ARACI BÜROLAR	VASIFLI ELEMAN SAĞLAYAN BÜROLAR	DOĞRUDAN HİZMET SUNAN BÜROLAR
Ücretli İstihdam Büroları	Geçici İstihdam Büroları	İhtiyaç Fazlası Personele İstihdam Hizmeti Veren Bürolar
Yurtdışı İstihdam Büroları	Personel Kiralama Büroları	İş Arama Danışmanlıkları
Yabancı İşçi Getirip Çeşitli İşlere Yerleşen Bürolar	Kariyer Yönetimi Büroları	Personel Yönetim Danışmanlıkları
Yönetici Araştıran Bürolar	Tamamlayıcı Hizmet Büroları	İstihdam İlan Büroları
Eğitim ve İşe Yerleştirme Kuruluşları	Aracı Birlikler	Tele-istihdam Büroları

Kaynak: (Cam, 2005)

2.6. Özel İstihdam Bürolarını Eleştiren ve Destekleyen Görüşler

Çetinkaya (2012) çalışmasında ÖİB' lere yönelik olumlu ve olumsuz görüşleri derlemiştir. Buna göre (Çetinkaya, 2012, s.151-153);

2.6.1. Eleştirel Görüşler

- ÖİB'lerin kar güdüsü ile hareket etmelerinden dolayı daha çok para kazanabilecekleri nitelikli emeğe yönelmeleri sonucunda deneyimsiz ya da dezavantajlı kişilerin ikinci planda kalabileceği,
- ÖİB'lerin müşterilerine veri tabanlarında bulunan en nitelikli kişileri sunmak istemeleri sonucunda mevcut çalışan yeterli niteliğe sahip olmayan kişilerin istihdam dışı kalmalarına neden olabilecekleri,
- ÖİB'lerin karlarını artırmak amacıyla nitelikli işgücünü sürekli hareket halinde (sık iş değişikliği) tutabilecekleri,
- ÖİB'lerin zamanla kadrolu elemanların yerini geçici işçi ile doldurma yoluna gidebileceği,
- Yasal olmayan ücretler ile niteliği olmayan kişilere iş önceliği verilerek kaçak işçi sektörünün önünün açılacağı yönündedir.

2.6.2. Destekleyen Görüşler

- ÖİB'lerin belirli alanlardaki işgücü seçiminde uzmanlaşmış olmaları sonucu arz ve talebin iyi bir şekilde eşleştirilmesine olanak sağlayabilir,
- ÖİB'lerin Kamu İstihdam Kurumları ile bilgi akışını sağlaması ile piyasada bütünlük sağlayarak bilginin daha geniş kitlelere iletilmesi kolaylaştırabilir,
- İşveren ve hükümet temsilcileri; iş piyasalarının ve çalışma hayatının hızlı gelişim ve değişimine ÖİB'lerin kamuya nazaran daha kolay adapte olduğuna inanır,
- ÖİB'ler Kamu İstihdam Kurumlarına nazaran çalışma hayatının ihtiyaçlarına çok daha hızlı bir şekilde cevap verebilmektedir,
- ÖİB'ler yasaklandığı takdirde tüm iş yükü kamu istihdam kurumlarına kalacağından hem ÖİB üzerinden alınacak vergilerden mahrum kalınacak hem de daha fazla kaynak ayrılması gerekecektir,
- Ekonominin durgun olduğu dönemlerde işletmeler geçici işçiye ihtiyaç duyacağından ÖİB'ler daha cazip hale gelebilecektir.

2.7. Literatür

ILO üyesi devletler iş aracılığı hizmetlerinin Kamu İstihdam Kurumları tarafından sunulmasını savunmuş ancak hızlı nüfus artışı, teknolojik gelişmeler ve ekonomik krizler nedeni ile sayıları her geçen gün artan işsizler için Kamu İstihdam Kurumlarının yetersiz kalması sonucunda ILO 1949 tarihli 96 nolu Ücretli İstihdam Büroları Hakkındaki sözleşmeyi hazırlamıştır (Şahin, 2012).

Şahin (2012) ÖİB'lere yönelik uyguladığı Panel Veri Analizi ile ilgili çalışmasında; ÖİB sayılarında artış yaşandıkça, toplumda işsizlik oranını azalacağı, ülkede tam istihdama dolayısı ile sosyal refaha ulaşılacağı sonucuna varmıştır (Şahin, 2012).

Erol ve Özdemir (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda ÖİB'nin; "tarafaların buluşması ve işe yerleştirme faaliyetleri ile işsizlik sorununun çözümünde olumlu etkileri olduğu gibi çalışanlar açısından geçici işçilik uygulaması ile güvencesizliği kurumsallaştırması gibi riskleri de beraberinde getireceği, iş değiştirme hızının artması çalışanların kıdem tazminatı, yıllık izin gibi İş Kanunundan doğan haklarını kullanmalarını güçleştireceği, işsizlik arttıkça ÖİB arasındaki yarışın daha da artacak olması nedeniyle ÖİB'na kayıtlı işçiler rekabet olgusuna bağlı olarak sürekli bir şekilde daha düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına zorlanacağı, bu durumun sadece işgörenlerin koşullarını değil, bütün çalışanların koşullarını da etkileyeceği, sendikal örgütlenmenin güç kaybederek, kiralık işçi olma halinin egemen bir çalışma uygulamasına dönüşmesinin toplumsal barışı tehdit edebileceği" kısıtları yönündedir (Erol ve Özdemir, 2016).

İşverenlerin ise ÖİB aracılığıyla dönemsel personel istihdamı gerçekleştirmelerine yönelik tercihlerinde birçok farklı değişken etkili olmakla birlikte bunlar her ana tercih sebebinin içerisinde benzer amaç ve motivasyonu içeren alt başlıklara ayrılabilir (Baypınar, 2009);

- Mevcut çalışanın yerine istihdam gerçekleştirilmesi,
- İhtiyaç durumunda mevcut işgücüne takviye sağlamak,

- Yeni personel işe alma/kalıcı istihdamdan önce deneme olasılığı,
- ÖİB' den destek ve tavsiye alınması,
- Kısıtlamalar, yükümlülükler ve engellerden kurtulma,
- Esneklik ve direnç kapasitesini elde etme.

2015 yılında Demir ve Özgün tarafından esnek istihdam modellerinden biri olarak geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik çalışanların tutumlarının belirlenmesi için 141 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre; "Katılımcıların geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirdiğine inanmadıkları ve bireysel veya toplu haklarda kayba neden olacağını düşündükleri belirlenmiştir. Dolayısıyla geçici çalışma ve geçici istihdam bürolarıyla ilgili olarak, konuyla ilgilenen yazarlar tarafından ortaya konulan çekincelerin katılımcılarca da paylaşıldığı düşünülmektedir. Buna göre mevcut üretim ilişkileri içerisindeki konumu ve rolü itibarıyla devletin, konuyla ilgili yapacağı yasal düzenlemelerde, istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasını sağlaması, bu eşitliği bozacak uygulamaları yasaklaması, özel istihdam bürosu, işgören ve işveren arasında yapılacak sözleşmelerde yer alacak hususları Kanunla düzenlemesi, işveren karşısında tekil olarak güçsüz olan iş görenlerin sendikalar vasıtasıyla örgütlenme özgürlüğünü, iş güvencesini, ücret düzeylerini vb. tüm haklarını koruyacak önlemleri alması ve çalışma barışını tesis etmesi önemli görülmüştür.

Bununla birlikte ülkemizde geçici çalışma ve geçici istihdam büroları konusunun ilgili yazında hak ettiği ilgiyi görmediği düşünülmektedir. Ayrıca gerek saha araştırmasına katılımın az olması gerekse de araştırma sürecinde alınan geri bildirimler ile toplumda özellikle geçici istihdam bürolarına yönelik bilgi eksikliği olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda geçici iş ilişkisi ve özellikle geçici istihdam bürolarına yönelik farkındalığın artırılması için konuyla ilgili toplantı, konferans, seminer, çalıştay vb. faaliyetlerin artırılması ve kamuoyunda konunun tüm yönleriyle tartışılmasına ve daha iyi anlaşılmasına çalışılması önemli görülmektedir. Ayrıca gerek geçici iş ilişkisine gerekse geçici istihdam bürolarına yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasında, ilgililerin aktif katılımına önem verilmesinin, tartışmalarda sosyal tarafların mutlaka yer almasının sağlanmasının ve konunun danışma kurullarına taşınarak bir uzlaşmanın gerçekleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Müteakip çalışmalarda, özellikle mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulması ve geçici istihdam bürolarının oluşturulmasına yönelik tartışmaların gündemdeki yerini uzun süre koruyacağı öngörüsüyle, seçilmiş kuruluş ve gruplar ile belirli konular üzerinde odaklanan daha ayrıntılı araştırmaların yapılmasının yararlı olabileceği değerlendirilmiştir" (Demir ve Özgün, 2015).

Kuzgun (2008) tarafından Ege Bölgesi illerinde özel istihdam bürolarının dağılımına yönelik yapılan araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- İl düzeyinde sosyo-ekonomik gelişme düzeyi ile özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesi arasında bir genelleme yapmak mümkün değildir.
- İmalat sanayinin toplam istihdamdaki payı ile, özel istihdam bürolarının dağılımı arasında da bir ilişki yoktur. Denizli ilinde imalat sanayinin toplam istihdam ve kadın işgücü istihdamındaki payı, Türkiye ortalamasının üzerinde olmakla birlikte, ilde özel istihdam bürosu bulunmamaktadır. Diğer taraftan, Muğla ilinde iki özel istihdam bürosunun faaliyette bulunması, hizmet sektörü içinde turizm sektörünün etkinliği ile açıklanmaktadır.
- Ege Bölgesi genelinde özel istihdam büroları aracılığı ile fakülte ve yüksekokul mezunları arasında çok az sayıda kişinin işe yerleştirilmesi, Türkiye'de işsizliğin yapısal bir özelliği olan eğitilmiş genç işgücü işsizliği ile açıklanmaktadır.
- Başvuruların yaş grupları itibarıyla dağılımına bakıldığında her iki cins itibarıyla, 20-24 ile 35-39 yaş grupları arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Başvuruların cinsiyet itibarıyla dağılımında erkeklerin başvuruları, daha fazladır. Bu veri, Türkiye'de kadının, ekonomik faaliyetlere katılımında çekimser davranmasının bir yansıması olarak yorumlanmaktadır.
- İzmir ve Muğla illerinde erkeklerin işe yerleştirilme oranı; Manisa ilinde ise kadınların işe yerleştirme oranı daha yüksektir ve bölge ortalamasını da belirlemektedir. Bu dağılım, Denizli ve Uşak örneklerine karşılık; Manisa ilinde kadının işgücüne katılımı üzerindeki değer yargılarının ve işlerde cinsiyet ayrımcılığının değişmeye başladığını göstermektedir.

- Bölge genelinde en yüksek işe yerleştirme oranının Manisa ilinde gerçekleşmesi, bu ilde sanayi sektörünün iş yaratma kapasitesinin yüksek olmasına bağlanmaktadır. İl düzeyinde büyük ölçekli firmaların faaliyette bulunmasının, işgücü talebini ve dolayısıyla özel istihdam bürolarının etkinliğini arttırdığı söylenebilir.

Kuzgun (2008) tarafından Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada; “özel istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilenlerin büyük bir kısmının, işveren tarafından altı aylık kıdeminin dolmasından önce süreli fesih bildiri ile işten çıkarıldığı ya da çalışanlar için işe girdi çıktı yapılarak, zincirleme hizmet akdi ile sigortasız istihdam edildiği ve işçi devir hızının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Doğu Anadolu Bölgesinde bölgenin göç veren bölge konumunda olması, istihdamın sektör dağılımında tarım sektörünün payının yüksekliği, toplam istihdam içinde ücret karşılığı çalışanların ve kadın işgücü içinde ücret karşılığı çalışanların oranının ve imalat sanayinin gelişmişlik düzeyinin düşüklüğü özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesinde gerekli ortamın oluşmasını engellediği görülmektedir (Kuzgun, 2008).

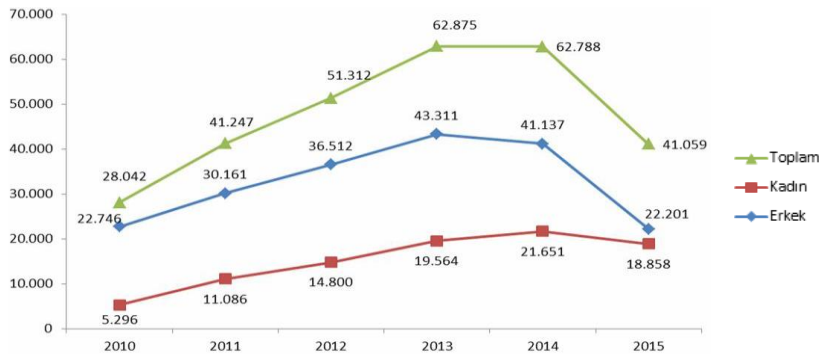
Özçalık ve Durmuş tarafından 2014 yılında yapılan ÖİB’lerin emek piyasası etkinliğine katkılarına yönelik çalışmasında “Türkiye ekonomisinin son yıllarda en önemli sorunlarından birisi haline gelen eğitilmiş genç işsiz sayısının artışı ÖİB’lerin faaliyete geçmesine rağmen azalmamaktadır. Bu durum söz konusu yaş grubu olarak gösterilen 20–24 yaş grubunun işe yerleştirilmelerinde dikkat çekmektedir. Türkiye’de yerleşik olan ÖİB’lerin şehirlere göre dağılımı, nüfusun fazla olduğu yerlerde işsizliğin de sıklıkla görüldüğü gerçeğini bir kez daha gösterdiği” sonucuna ulaşılmıştır (Özçalık ve Durmuş, 2017).

3. Türkiye ve TR52 Bölgesi İşgücü Piyasasına Genel Bir Bakış

3.1. TR52 Bölgesi İşgücü Piyasası Temel Verileri

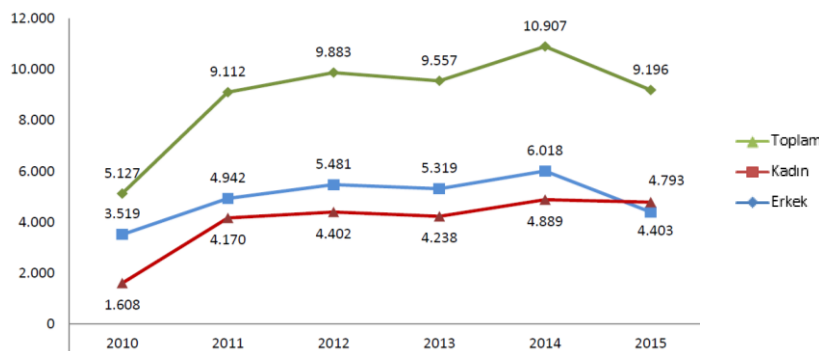
TR52 Bölgesinin yıllar itibariyle cinsiyete göre kayıtlı işsiz sayıları Grafik 1 ve Grafik 2’de gösterilmiştir.

Grafik 1. Konya Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları (2010-2015)



Kaynak: İŞKUR, 2016 Yılı Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu

Grafik 2. Karaman Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre Kayıtlı İşsiz Sayıları (2010-2015)



Kaynak: İŞKUR, 2016 Yılı Karaman İşgücü Piyasası Araştırma Raporu

TR52 Bölgesinin işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranları Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2. TR52 Bölgesi Temel İşgücü Göstergeleri (2008-2013)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı		İşsizlik Oranı		İstihdam Oranı	
	Karaman	Konya	Karaman	Konya	Karaman	Konya
2013	50,3	48,4	4,2	4,7	48,1	46,2
2012	50,5	48,4	4,9	6,2	48,0	45,4
2011	51,6	49,0	5,7	6,9	48,7	45,6
2010	53,4	50,7	8,5	8,2	48,8	46,5
2009	56,6	51,6	7,5	10,8	52,4	46,1
2008	56,3	50,3	7,7	10,7	52,0	45,0

Kaynak: TÜİK, 2008-2013 yılı verileri

3.2. Kayıt Dışı İstihdam

"Türkiye" de kayıt dışı istihdam oranı yüksek olmakla birlikte azalma eğilimindedir. Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı 2002 yılından Haziran 2016' ya kadar 18,1 puan azalmıştır. Ancak yılın başında kayıt dışı istihdam oranında artış yaşanmıştır. Bu artışta Suriyeli sığınmacıların ve asgari ücretteki artışın etkili olduğu düşünülebilir.

Grafik 3. Türkiye Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: Maliye Bakanlığı (2016), Yıllık Ekonomi Raporu

2015 yılına ait TR52 Bölgesi işyeri ve zorunlu sigortalı sayıları ise Tablo 3' de gösterilmiştir.

Tablo 3. Türkiye ve TR Bölgesi 2015 Yılı İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayıları

S.No	Yer Adı	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı (4-1/a, 4-1/b, 4-1/c)
1	Türkiye	1.740.187	19.850.860
2	Konya	42.900	482.496
3	Karaman	4.162	65.757

Kaynak: SGK 2015, SGK İstatistik Yıllıkları Verileri

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere TR52 Bölgesi Türkiye' nin % 2,7' lik işyeri sayısına ve % 2,8' lik zorunlu sigortalı sayısına sahiptir.

Tarım sektörü, ülkemizde kayıt dışılığın en yoğun olduğu sektördür. Haziran 2016' da sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı tarım sektöründe yüzde 82,5 iken tarım dışı sektörlerde yüzde 21,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlar arasında kayıt dışı çalışma erkeklere kıyasla çok daha yaygındır. Bunun nedeni tarım sektöründe çalışan kadınların toplam istihdam içindeki payının yüksek olması ve kendi hesabına

çalışan kadınların büyük çoğunluğunun vasıfsız olmasıdır. Haziran 2015’ te yüzde 58,1 yüzeyinde gerçekleşen kadınların kayıt dışı istihdam oranı Haziran 2016’ da yüzde 45,5’ e düşmüştür” (Maliye Bakanlığı, 2016 Yıllık Ekonomi Raporu).

“Ev hizmetleri ile ilgili istihdam alanlarının her geçen gün arttığı göz önüne alınarak; öncelikle söz konusu işlerin kayıt dışılıktan çıkarılmak suretiyle insan onur ve haysiyetine yakışır koşullarda çalışmalarının sağlanması gerekmektedir. Ev hizmetleri kapsamında çocuk-yaşlı bakım işleri ve diğer işlerin kayıt altına alınması, bu alanda çoğunlukla kadınların istihdam edildiği düşünülürse yoksulluktan en çok etkilenen kesim olmaları nedeniyle yaşam koşullarının iyileştirilmesi açısından önemlidir. Ev hizmetleri sektöründe yapılacak olan düzenlemeler (kayıt altına alınması), kadınların istihdama katılımını olumlu yönde etkileyecektir. Bu durum, gerek işçi gerekse işveren açısından belirsizliğin ortadan kalkması ve istihdamın yasal sınırlar çerçevesinde güvenceli bir iş ilişkisine dönüşürecek” (Gerşil ve Temel, 2016).

Son olarak Türkiye’ deki illerin insani gelişmişlik endeksi değerine en yakın ülke kıyaslamasında Karaman ili Kırşehir, Niğde, Kayseri, Malatya ve Balıkesir ile birlikte Kolombiya’ ya, Konya ili ise Sivas ve Kilis ile Moğolistan ile eşleştirilmiştir (Özpinar, 2016)

4. TR52 Bölgesi Özel İstihdam Bürosu Fizibilitesi

4.1. İyi Uygulama Örneği Teşkil Edebilecek TR52 Bölge Düzeyindeki Özel İstihdam Bürolarının Karşılaştırmalı Analizi

TR52 Bölgesinde 2017 yılı itibari ile toplam 5 adet Özel İstihdam Bürosu kurulmuş olup bunlardan aktifliğini koruyan sadece 2 büro kalmakla birlikte detaylı listesi aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. Faaliyeti Sona Eren Özel İstihdam Büroları Listesi (TR52 Bölgesi)

NO	ÜN VAN	İL	İZİN DÖNEMİ	KAPANMA TARİHİ	KAPANMA NEDENİ
1	MERAM BİLİM DANIŞM.ARGE EĞİT.İLET.ŞTİ.	KONYA	09.05.2005-09.05.2008	31.05.2007	Kendi İsteği
2	REFERANSIŞ İNSAN KAYNAKLARI DANIŞMANLIK PROJE TAAHHÜT EĞİTİM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LTD.ŞTİ. ŞUBE	KONYA	20.09.2014-20.09.2017	26.01.2017	İl Müdürlüğü Kararı
3	YENİBİRİŞ İNSAN KAYN.HİZM.DANŞM. VE YAYINCILIK A.Ş. ŞUBE	KONYA	21.01.2014-20.01.2017	30.03.2014	Kendi İsteği

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Özel İstihdam Büroları, Kapalı Büro Listesi

Tablo 4’ de görüldüğü üzere belirtilen nedenlerden ötürü 3 özel istihdam bürosu faaliyetine son vermiştir.

Tablo 5. Türkiye İş Kurumu Tarafından İzin Verilen ve Faaliyeti Devam Eden Özel İstihdam Büroları Listesi (TR52 Bölgesi)

NO	ÜN VAN	İL	İZİN DÖNEMİ	ADRES BİLGİLERİ
1	KARİYER NET ELEKTRONİK YAYINCILIK VE İLETİŞİM HİZ.A.Ş. KONYA ŞUBESİ	KONYA	31.08.2015-30.08.2018	Feritpaşa Mh. Kerkük Cd. Malazgirt Sk Sema İş Mrk. No: 13/301 SELÇUKLU
2	FAAY SAĞLIK HİZMETLERİ İNŞAAT EĞİTİM VE GIDA SANAYİ TİCARET	KONYA	20.09.2014-20.09.2017	Aksinne Mh. Gazhane Sk. No: 22/C-4 MERAM

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Özel İstihdam Büroları, Açık Büro Listesi

TR52 Bölgesinde sadece Konya’ da faal özel istihdam büroları bulunmakta olup Karaman’ da bugüne kadar açılmış/açık herhangi bir özel istihdam bürosu bulunmamaktadır. Açık özel istihdam bürolarından Kariyer.net şirketi anonim şirket statüsünde olup Faay Sağlık Hizmetleri şirketi ise limited şirket statüsünde faaliyetlerini sürdürmektedir. Faay Sağlık Hizmetleri şirketi faaliyet alanını “Tıbbi laboratuvarların hizmetleri (adli tıp ve dış laboratuvarlarının faaliyetleri hariç) (hastane dışı)” olarak

belirlemiştir (Konya Ticaret Odası, 2017). Dolayısı ile 1 nolu şirket genel olarak hemen her alanda işgücü temini sağlarken 2 nolu şirket faaliyet alanında belirttiği sektöre hizmet sunmaktadır.

Tablo 6' da kariyer.net isimli özel istihdam bürosunun sadece yeni üyelere özel uygulamış olduğu indirimli fiyat listesinin karşılaştırmasına yer verilmiştir.

Tablo 6. KARIYER.NET Hizmet Paketleri Karşılaştırma Tablosu

PAKET ADI	PAKET ÖZELLİKLERİ	PAKET FİYATI	ÜYELİK SÜRESİ	İLAN YAYIN SÜRESİ
Tek İlan Paketi	<ul style="list-style-type: none">•Başvuru Açma Hakkı•Uygun Başvuruları Filtreleme•10.Kat•Firma Profil Sayfası•Engelli İş İlanı	578,20 TL	75 gün	60 gün
3 İlan Paketi	<ul style="list-style-type: none">•Özgeçmiş Havuzu (5 adet)•Başvuru Açma Hakkı•Uygun Başvuruları Filtreleme•10.Kat•Firma Profil Sayfası•Ücretsiz Stajyer İlanı•Engelli İş İlanı	1650,82 TL	365 gün	60 gün
6 İlan Paketi	<ul style="list-style-type: none">•Özgeçmiş Havuzu (10 adet)•Başvuru Açma Hakkı•Uygun Başvuruları Filtreleme•10.Kat•Firma Profil Sayfası•Ücretsiz Stajyer İlanı•KariyerPro•Engelli İş İlanı	3481,00 TL	365 gün	60 gün
12 İlan Paketi	<ul style="list-style-type: none">•Özgeçmiş Havuzu (20 adet)•Başvuru Açma Hakkı•Uygun Başvuruları Filtreleme•10.Kat•Firma Profil Sayfası•Ücretsiz Stajyer İlanı•KariyerPro•Engelli İş İlanı	5487,00 TL	365 gün	60 gün

Kaynak: Kariyer.Net, İş İlanı Ver ve Eleman Ara, Hizmet Paketleri, 2017.

Paket Özelliği Açıklamaları

“Özgeçmiş Havuzu

Özgeçmiş havuzumuzdan aradığınız özellikleri seçerek, size uygun CV' leri kolayca bulabilirsiniz. Onlar ilanınıza başvurmadan siz onlara ulaşabilirsiniz.

Başvuru Açma Hakkı

İlanınıza gelen tüm başvuruları inceleyebilir ve hiçbir kısıtlama olmadan tamamını görüntüleyebilirsiniz.

Uygun Başvuruları Filtreleme

Filtreleme ekranı ile adaylarda aradığınız özellikleri seçip size uygun özgeçmişleri kolayca ayıklayabilirsiniz.

10.Kat

10. kat kapsamında tüm Türkiye'de katılımcıların kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacak ücretsiz sınıf eğitimleri ve online seminerler düzenliyoruz.

Firma Profil Sayfası

Markanızı nasıl tanıtmak isterdiniz? Bu sayfa şirketinizi 22 milyonu aşkın kariyer.net kullanıcılarına tanıtmamız için.

Ücretsiz Stajyer İlanı

2 adet stajyer ilanınızı ücretsiz yayınlatabilirsiniz.

KariyerPro

Performans, özlük hakları, izin yönetimi vb. insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinizi kolayca yürütmenizi sağlayan bu programla iş yükünüzü azaltın, verimli olun.

Engelli İş İlanı

Kariyerler engelsiz olsun istedik. Tüm müşterilerimizin engelli ilanlarını ücretsiz yayınlıyoruz” (kariyer.net, paket detayları, 2017).

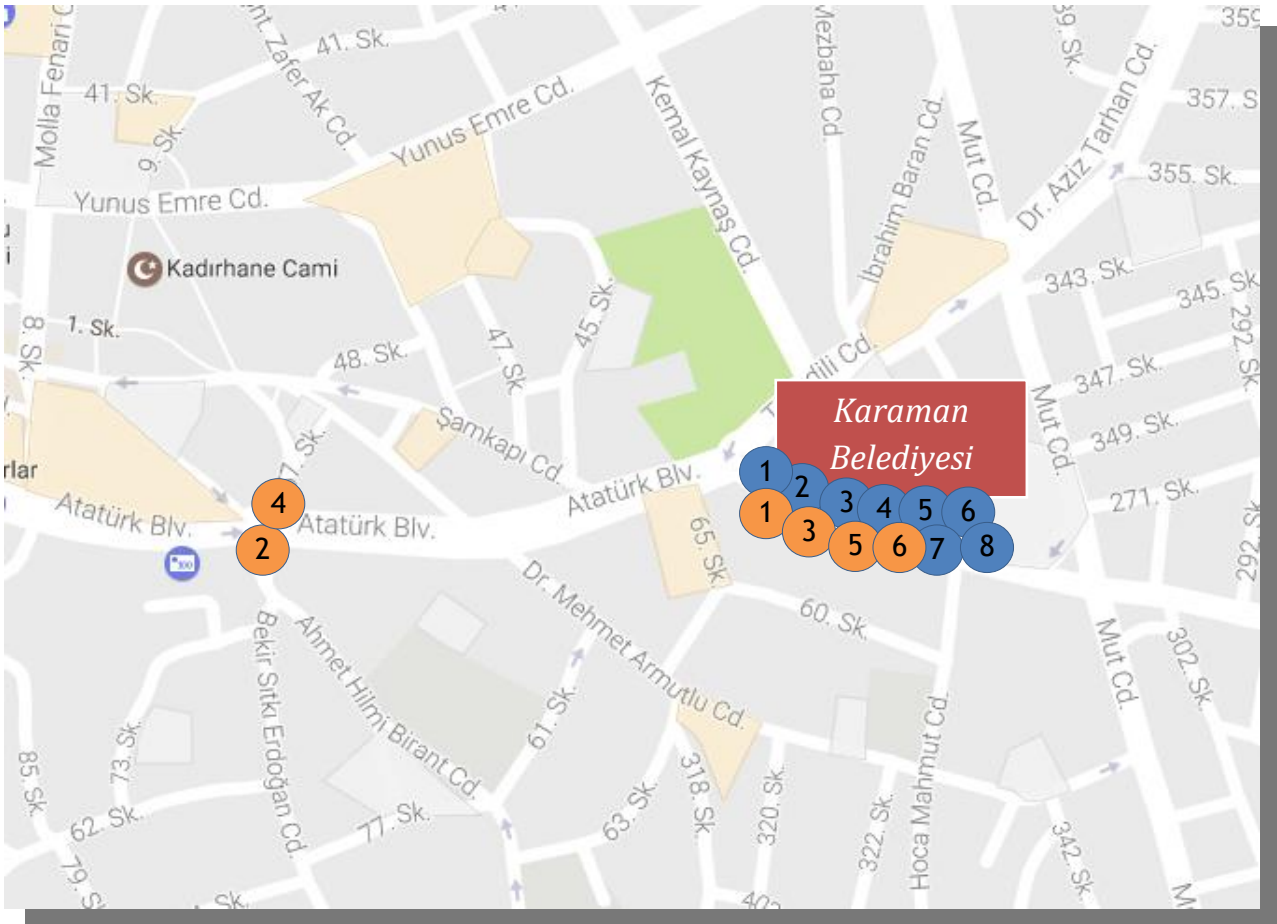
4.2. Karaman İlinde Özel İstihdam Bürosu Potansiyeli Taşıyan Firmaların Mevcut Durumu ve Gelişme Eğilimleri

Yapılan araştırmalar ve İŞKUR verilerine nazaran Karaman ilinde herhangi bir özel istihdam bürosu ya da özel istihdam bürosu potansiyeli taşıyan firmaya rastlanılmamıştır.

4.3. Karaman İlinde Özel İstihdam Bürosunun Kurulabileceği Bölgenin Seçimi

Karaman ilinde 8 adet otobüs hattı ve 6 adet dolmuş hattı faaliyet göstermektedir. Bu hatların ortak keşişim noktası Şekil 1’ de gösterildiği şekliyle Karaman Belediyesi önünde yer alan Atatürk Bulvarı’dır. 2 Dolmuş hattı ise keşişim noktasına 350 m. mesafededir. Belirlenen bölge gerek toplu taşıma araçlarına olan yakınlık gerekse merkezi olması bakımından, bir özel istihdam bürosunun kurulabileceği temel adresi işaret etmektedir.

Şekil 1. Karaman Toplu Taşıma Araçlarının Durak Ortak Keşişim Noktaları



Kaynak: Karaman Belediyesi web sayfası ve Karaman SS. Minibüşçüler Kooperatifi Dolmuş Güzergâh listelerinden derlenmiştir.

4.4. Özel İstihdam Bürosu İçin Sektörel Analiz

TR52 Bölgesindeki işverenlerin İŞKUR' dan talep etmiş olduğu özel sektör açık iş sayıları ve işe yerleştirme sayıları Tablo 7' deki gibidir.

Tablo 7. İŞKUR TR52 Bölgesi Özel Sektörden Alınan Açık İşler ve İşe Yerleştirme Sayıları

Yer Adı	Açık İş	İşe Yerleştirme	Yerleşme Oranı
Konya	63.839	17.379	27,22
Karaman	7.462	4.226	56,63
TR52 Bölgesi	71.301	21.605	30,30

Kaynak: İŞKUR, Konya-Karaman 2016 Yılı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporları

Yukarıda yer alan verilere göre Karaman ili Konya iline nazaran işe yerleştirme oranı açısından daha başarılı bir il konumundadır. Ayrıca TR52 bölgesinde açık iş ilanlarına uygun kriterde işgücü yerleştirme oranı ise %30,30 ile oldukça düşüktür.

Tablo 8' de Konya ilinin kayıtlı işsiz sayıları ve meslek gruplarına yer verilmiştir.

Tablo 8. Konya İli İŞKUR' a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

MESLEK GRUPLARI	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	8.173	7.522	15.695
Hizmet ve Satış Elemanları	3.296	3.604	6.900
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	4.528	2.428	6.956
Profesyonel Meslek Mensupları	3.112	2.999	6.111
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1.366	2.612	3.978
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	297	2.296	2.593
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	472	2.580	3.052
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	129	320	449
Yöneticiler	92	168	260
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	0	26	26
Bilinmeyen	8	20	28
TOPLAM	21.473	24.575	46.048

Kaynak: İŞKUR, Konya 2016 Yılı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu

Tablo 9' da Karaman ilinin kayıtlı işsiz sayıları ve meslek gruplarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Karaman İli İŞKUR' a Kayıtlı İşsizlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

MESLEK GRUPLARI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	2.466	1.760	4.226
Hizmet ve Satış Elemanları	816	723	1.539
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	893	322	1.215
Profesyonel Meslek Mensupları	502	448	950
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	204	341	545
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	147	662	809
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	351	830	1.181
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	140	251	391
Yöneticiler	16	30	46
Silahlı Kuvvetlerle İlgili Meslekler	0	3	3
Bilinmeyen	1	1	2
TOPLAM	5.536	5.371	10.907

Kaynak: İŞKUR, Karaman 2016 Yılı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu

Yukarıdaki tablolara bakıldığında TR52 bölgesinin beşeri sermaye talep durumu 2016 yılı için 71.301 adet açık iş pozisyonu olarak gerçekleşmiş olup İŞKUR' a kayıtlı arz ise 56.955 kişi olarak gerçekleşmiştir. Talebin arzdan fazla olmasına karşın işe yerleştirme 21.605 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu durum nitelikli/niteliksiz işgücü doğrultusunda nitelikli beşeri sermaye talebinin niteliksiz beşeri sermaye arzına karşılık gelmesi ile rahatlıkla ilişkilendirilebilir.

Potansiyel gündelikçi çalıştırabilecek sektör ise "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" grubu olarak belirlenmiş olup TR52 bölgesi için 19.921 kişilik beşeri sermaye arzı söz konusudur. Buna karşılık "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" grubunda Konya için 27.301, Karaman için 1.618 ve toplamda 28.919 adetlik beşeri sermaye talebi oluşmuştur. İŞKUR tarafından ise 10.379 kişilik işe yerleştirme faaliyeti gerçekleştirilmiştir (Veriler 2016 yılı Konya ve Karaman İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporlarından derlenmiştir).

Tablo 10' da görüldüğü üzere 2016 yılı için TR52 bölgesinde çeşitli büyüklüklerde 47.701 kayıtlı işyeri bulunmakta olup işyeri sayısı bir önceki yıla göre %1,36 oranında artış eğilimi göstermiştir. İşveren sayısı ile açık iş ilanlarını oranladığımızda 47.701 adet işyerinin 71.301 adet açık iş ilanında bulunduğunu ayrıca 71.301 açık iş pozisyonunun 28.919 adedinin "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" grubunda olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketle işyerlerinin %60' ı "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" grubunda beşeri sermaye talebinde bulunduğu görülmekte olup ilk beş yıllık olası büyüme oranları Tablo 11' de simüle edilmiştir.

Tablo 10. 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki TR52 Bölgesi İşyerlerinin Dağılımı, 2013-2016

SGK' ya KAYITLI İŞYERİ SAYILARI İstihdam Kapasitelerine Göre	İşyeri sayısı ve büyüklüğü (İşyerinde çalıştırılan sigortalı sayısı)													TOPLAM
	1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi	30-49 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	
TR52 Bölgesi 2016	17.889	13.347	7.320	2.896	3.427	1.085	889	506	245	61	19	9	8	47.701
TR52 Bölgesi 2015	17.336	12.924	7.216	3.094	3.507	1.188	931	523	237	72	16	9	9	47.062
TR52 Bölgesi 2014	16.442	12.087	6.848	2.956	3.276	1.094	883	492	237	54	16	5	9	44.399
TR52 Bölgesi 2013	16.449	11.777	6.612	2.850	3.107	1.051	865	429	206	46	13	3	11	43.419
Konya 2016	16.340	12.155	6.627	2.651	3.069	1.001	804	458	211	56	17	8	3	43.400
Konya 2015	15.914	11.798	6.577	2.847	3.094	1.059	841	473	209	62	16	7	3	42.900
Konya 2014	15.110	11.024	6.256	2.735	2.861	973	798	452	207	50	15	5	2	40.488
Konya 2013	15.155	10.751	6.096	2.655	2.728	944	789	390	182	42	13	2	4	39.751
Karaman 2016	1.549	1.192	693	245	358	84	85	48	34	5	2	1	5	4.301
Karaman 2015	1.422	1.126	639	247	413	129	90	50	28	10	0	2	6	4.162
Karaman 2014	1.332	1.063	592	221	415	121	85	40	30	4	1	0	7	3.911
Karaman 2013	1.294	1.026	516	195	379	107	76	39	24	4	0	1	7	3.668

Kaynak: SGK 2013-2016 İstatistik Yıllıkları, İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler tablolarından derlenmiştir

Tablo 11. TR52 Bölgesi 2017-2021 Yılları İşyeri ve Beşeri Sermaye Arz-Talep Öngörüsü (Kişi/Adet)

Yıllar	Toplam		Nitelik Gerektirmeyen Meslekler Grubu		
	İşyeri Sayısı	Açık İş	Arz	Talep	İşe Yerleşme
2017	48.350	72.271	20.192	29.312	10.520
2018	49.007	73.254	20.467	29.711	10.663
2019	49.674	74.250	20.745	30.115	10.808
2020	50.349	75.260	21.027	30.525	10.955
2021	51.034	76.283	21.313	30.940	11.104

4.5. Özel İstihdam Bürosunun Tahmini Karlılığı

Tablo 12' de 2016 yılı beşeri sermaye talebi ile işyeri sayısı ve büyüklüğü oranlanmıştır. 2016 yılında 47.701 işyeri toplamda 28.919 adet nitelik gerektirmeyen meslek grubunda beşeri sermaye talebinde bulunulmuştur.

Tablo 12. 2016 Yılı TR52 Bölgesi Nitelik Gerektirmeyen Meslekler Açık İş ile İşyeri Sayılarının Oranlanması Tablosu

SGK' ya KAYITLI İŞYERİ SAYILARI İstihdam Kapasitelerine Göre	İşyerinde Çalıştırılan Sigortalı Sayısı													TOPLAM
	1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi	30-49 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	
İşyeri Sayısı ve Büyüklüğü	17.889	13.347	7.320	2.896	3.427	1.085	889	506	245	61	19	9	8	47.701
Beşeri Sermaye Talebi / Yıl	10.845	8.092	4.438	1.756	2.078	658	539	307	149	37	12	5	5	28.919
Beşeri Sermaye Talebi / Ay	904	674	370	146	173	55	45	26	12	3	1	0,5	0,4	2410
İŞKUR tarafından İşe Yerleştirme / Yıl	3892	2904	1593	630	746	236	193	110	53	13	4	2	2	10379
İŞKUR tarafından İşe Yerleştirme / Ay	324	242	133	53	62	20	16	9	4	1	0,3	0,2	0,1	865
İŞKUR Yerleşmesi Sonrası Kalan Açık Talep / Yıl	9.941	7.418	4.068	1.610	1.905	603	494	281	137	34	11	5	5	26.511
İŞKUR Yerleşmesi Sonrası Kalan Açık Talep / Ay	3.568	2.662	1.460	577	684	216	177	101	49	12	3,7	1,8	1,9	9.513

Tablo 12' de gösterildiği şekli ile İŞKUR aracılığı ile ücretsiz yapılan işe yerleştirme sonrasında 2016 yılı için halen aylık 9.513 kişilik beşeri sermaye talebi bulunmaktadır. Bu sayı için özel istihdam büroları tarafından ücretli hizmet verilmesi sonucunda gelir senaryosu Tablo 13' dedir.

4.5.1. Gelir Durumu

Tablo 13. Satış Hedefleri Tablosu

SGK' ya KAYITLI İŞYERİ SAYILARI İstihdam Kapasitelerine Göre	İşyerinde Çalıştırılan Sigortalı Sayısı													TOPLAM
	1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi	30-49 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	
İŞKUR Yerleştirmesi Sonrası Kalan Açık Talep / Yıl	9.941	7.418	4.068	1.610	1.905	603	494	281	137	34	11	5	5	26.511
Tek İlan Ücreti TL	578	578	578	578	578	578	578	578	578	578	578	578	578	-
Pazarın Tamamı İçin Ciro (Bin/TL) / Yıl	5746	4288	2351	931	1101	349	286	162	79	20	6	3	3	15324
Hedeflenen Pazar Payı % 10 İçin Ciro (Bin/TL) / Yıl	575	429	235	93	110	35	29	16	8	2	0,6	0,3	0,3	1533

*İlan ücretleri kariyer.net tek ilan 2 aylık kullanım fiyatları baz alınarak hesaplanmıştır (1-3-6-12 ilan paketi)

**Her bir işyerinin yılda en az bir kez işgücü ilanı vereceği varsayılmıştır.

Tablo 13' de görüldüğü üzere pazarın %10' luk dilimine hakim olunacağı ve her bir işyerinin büyüklük (çalışan sayısı) gözetmeksizin yılda en az 1 adet işgücü talebinde bulunacağı varsayımından hareket edilerek ilgili hesaplamalar yapılmıştır.

4.5.2. Başlangıç Maliyetleri ve Diğer Başlangıç Giderleri

Özel İstihdam Bürosunun hukuksal varlığı ve fiziki altyapısı için gerekli olan başlangıç maliyetlerine yönelik finansman ihtiyacı Tablo 14' de gösterilmiştir.

Tablo 14. Başlangıç Maliyetleri ve Diğer Başlangıç Giderleri Tablosu

GİDER KALEMLERİ	TUTAR
A- İşletme Kuruluş Giderleri (vergi dairesi, oda harçları, noter, vb.)	3.500 TL
B- Kuruluş Dönemi Teçhizat ve Ofis Donatım ve Tadilat Giderleri	30.000 TL
C- Görülemeyen Giderler (% 10)	3.350 TL
Toplam	36.850 TL

4.5.3. Yıllık Personel Giderleri

Yıllık personel ücretlerine yönelik giderler Tablo 15' de gösterilmiştir.

Tablo 15. Yıllık Personel Giderleri Tablosu

PERSONEL GİDERLERİ KALEMİ (Bkz. 4.6.3)	Personel Sayısı	Aylık Net Ücret	Yıllık Toplam
Genel Müdür	1	4.000 TL	48.000 TL
Pazarlama ve Tanıtım Birimi Yöneticisi	1	3.000 TL	36.000 TL
Eğitim ve İnsan Kaynakları Birimi Yöneticisi	1	3.000 TL	36.000 TL
Muhasebe ve Sözleşme Birimi Yöneticisi	1	3.000 TL	36.000 TL
Planlama ve Süreç İyileştirme Birimi Yöneticisi	1	3.000 TL	36.000 TL
Birim Elemanı	8	1.500 TL	144.000 TL
Sekreter	1	1.500 TL	18.000 TL
GENEL TOPLAM	14	-	354.000 TL

4.5.4. Yıllık İşletme Giderleri

Yıllık işletme giderlerine yönelik tahmini harcama tutarları Tablo 16' da gösterilmiştir.

Tablo 16. Yıllık İşletme Giderleri Tablosu

GİDER KALEMLERİ	Toplam Harcama (TL)	Sabit / Değişken (%)	Sabit Giderler (TL)	Değişken Giderler (TL)
Kira	36.000	100/0	36.000	0
Elektrik	1.680	70/30	1.176	504
Su	600	70/30	420	180
Doğalgaz	5.820	70/30	4.074	1.746
Personel	354.000	100/0	354.000	0
Genel Giderler (sarf-tem.malz.vb.)	12.000	30/70	8.400	3.600
Reklam / Pazarlama	21.750	50/50	10.875	10.875
Vergi Giderleri	185.696	0/100	0	185.696
GENEL TOPLAM	617.546		414.945	202.601

Karaman ili Atatürk Bulvarı üzerinde en az 400 m² kullanım alanına sahip ve en az 14 personel ile çalışan işyerleri için piyasa fiyat araştırması sonrasında tahmini giderlere ulaşılmış olup bina yaş ve kalitesine (dış cephe yalıtımı, merkezi ısıtma, asansör, ara kat, cephe, vb.) göre bu rakamlarda +/- %15 farklılık görülebilecektir.

4.5.5. Yıllık Tahmini Gelir-Gider

Tablo 17. Yıllık Tahmini Gelir-Gider Tablosu

GELİR-GİDER KALEMLERİ / AYLAR (TL)	1	2	3	4	5	6	Toplam
Brüt Kar (Doğrudan Hizmet Geliri)	127708	127708	127708	127708	127708	127708	766248
Giderler (-)	37120	42820	35620	35820	34730	36430	222540
Kira	3000	3000	3000	3000	3000	3000	18000
Elektrik	140	140	140	140	140	140	840
Su	50	50	50	50	50	50	300
Doğalgaz	930	930	930	930	40	40	3800
Personel	29500	29500	29500	29500	29500	29500	177000
Genel Giderler	1000	1000	1000	1000	1000	1000	6000
Reklam / Pazarlama	2500	8200	1000	1200	1000	2700	16600
Vergi Öncesi Kar	90588	84888	92088	91888	92978	91278	543708
KDV	16306	15280	16576	16540	16736	16430	97867
Diğer Vergiler	18571	17402	18878	18837	19060	18712	111460
Net Kar	55712	52206	56634	56511	57181	56136	334380

GELİR-GİDER KALEMLERİ / AYLAR (TL)	7	8	9	10	11	12	Toplam
Brüt Kar (Doğrudan Hizmet Geliri)	127708	127708	127708	127708	127708	127708	766248
Giderler (-)	34730	34930	34730	34930	34870	34870	209060
Kira	3000	3000	3000	3000	3000	3000	18000
Elektrik	140	140	140	140	140	140	840
Su	50	50	50	50	50	50	300
Doğalgaz	40	40	40	40	930	930	2020
Personel	29500	29500	29500	29500	29500	29500	177000
Genel Giderler	1000	1000	1000	1000	1000	1000	6000
Reklam / Pazarlama	1000	1200	1000	1200	250	250	4900
Vergi Öncesi Kar	92978	92778	92978	92778	92838	92838	557188
KDV	16736	16700	16736	16700	16711	16711	100294
Diğer Vergiler	19060	19019	19060	19019	19032	19032	114224
Net Kar	57181	57058	57181	57058	57095	57095	342671
YILLIK GENEL TOPLAM (TL)							
Brüt Kar (Doğrudan Hizmet Geliri)							1.532.496
Giderler (-)							431.600
Kira							36.000
Elektrik							1.680
Su							600
Doğalgaz							5.820
Personel							354.000
Genel Giderler							12.000
Reklam / Pazarlama							21.500
Vergi Öncesi Kar							1.100.896
KDV							198.161
Diğer Vergiler							225.684
Net Kar							677.051

4.5.6. Yatırım Göstergeleri

Kara Geçiş Noktası

Kara Geçiş Noktasındaki = $\frac{\text{Toplam Sabit Giderler}}{\text{Hizmet Sunum Miktarı} \times (\text{Birim Satış Fiyatı} - \text{Birim Değişken Gider})}$

$$= \frac{414.945}{(578 - 76,42)}$$

$$= 827,28$$

Kara Geçiş Noktasındaki = Kara Geçiş Noktasındaki Hizmet Sunum Miktarı X Birim Satış Fiyatı
Satış Tutarı

$$= 827,28 \times 578$$

$$= 478.167,84 \text{ TL}$$

Geri Ödeme Süresi

$$\text{Geri Ödeme Süresi} = \frac{\text{Yatırım Tutarı* (Başlangıç Maliyetleri + Yıllık İşletme Giderleri)}}{\text{Yıllık Net Nakit Girişi}}$$

$$= \frac{654.396}{677.051}$$

$$= 0,96$$

* Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde (Bkz: EK 1) adı geçen teminatlar yatırım tutarına dahil edilmemiştir.

Net Bugünkü Değer

Tablo 18. Net Bugünkü Değer Tablosu

Yıl	Nakit Akışı	Sermaye Maliyeti	Bugünkü Değer		
0	-654.396 TL	10%	-654.396,00 TL	-654.396,00 TL	Toplam Nakit Çıkışı
1	677.051 TL	10%	615.500,91 TL	3.077.504,55 TL	Nakit Girişlerinin Bugünkü Değerleri Toplamı
2	744.756 TL	10%	615.500,91 TL		
3	819.232 TL	10%	615.500,91 TL		
4	901.155 TL	10%	615.500,91 TL		
5	991.270 TL	10%	615.500,91 TL		
Net Bugünkü Değer				2.423.108,55 TL	

ÖİB' nun yaklaşık 478.168 TL ciroya ulaşılması durumunda şirket kara geçmeye başlayacaktır. Ayrıca yatırımın yaklaşık geri ödeme süresi 1 yıl olup yatırımın net bugünkü değerinin sıfırın üstünde çıkması yatırıma rahatlıkla başlanabileceğinin bir göstergesidir.

4.6. Özel İstihdam Bürosunun Kurumsal Yapısı ve Yönetim Modeli

Günümüz İşletmeler etkili bir yönetim ortaya koyabilmek için belirli ilke ve kurallara bağlı olarak hareket etmeli ve faaliyet planlarını bu kurallar çerçevesinde oluşturmalıdırlar. Bu sistematik yaklaşım, "kurumsal yönetim" anlayışının ortaya çıkışında ana unsurdur. Kurumsal yönetimin en önemli özelliği sistemsel işleyişinin faaliyeti bilgiye dayalı olmasıdır. Bu nedenle doğru, güvenilir, şeffaf, hesap verebilir, adil ve sorumluluk özelliklerini taşıyan zamanlı bilginin yeri ve önemi işletme yönetiminde son derece önemlidir. Kurumsal yönetim kavramını açıklarsak, Kurumsal yönetim; şirket ortakları, yönetim kurulu üyeleri, yöneticileri ve çalışanları ile iş ilişkisinde bulunduğu diğer kurum, kuruluş ve kişilerle arasındaki ilişkilerin, oluşturulan belirli ilke ve standartlarla kurallara bağlanması olarak tanımlanabilir (Öztürk, 2004). Yani işletmenin paydaşları arasındaki, görev, sorumluluk ve rollerin belirli bir kurala bağlanmasıdır. Kurumsal yönetim anlayışı, İşletmelerin yönetiminde ve faaliyetlerinde katma değer oluşturma, kar elde etme ve elde edilen karları ortaklara dağıtma hedefi gözetilen geleneksel yönetimin yanında, hissedarlardan diğer tüm paydaşların (yöneticiler, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, finansörler, toplu, devlet) haklarının güvenceye alınması ve bu kapsamda söz konusu paydaşlar arasındaki ilişkilerin yapısını düzenlemeyi amaç edinmiştir.

Dünya üzerindeki her ülkenin ve her sektörün uygulayabileceği standart bir kurumsal yönetim modeli mevcut değildir. Literatürde çok farklı kurumsal yönetim düzenlemesi olup, bu düzenlemelere günden güne yenileri eklenmektedir (www.tsrbs.org.tr). Her sektörde kurumsal yönetim uygulamaları söz konusu sektörün işleyiş biçimine, üretim ve/hizmet fonksiyonel yapısına, şirket yapılanmalarına, hukuksal altyapısına ve insan faktörüne bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Farklı kurumsal yönetim uygulamalarının her birinin kendi içerisinde avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır (Öztürk, 2004).

Bu kapsamda ÖİB olarak adlandırılan ve diğer işletmelere dış kaynak hizmeti (outsourcing) sağlama kapsamında personel ihtiyaçlarını karşılaması hedeflenmektedir. Doğal olarak literatürde yer alan yönetim

modellerinden farklı bir kurumsal yönetim modeli ortaya konulması gerekmektedir. Burada ÖİB ve paydaşları (çıkarcı grupları arasında) arasındaki ilişkiler kapsamında yönetim modeli oluşturulacaktır. Çıkarcı grupları ile ilişkilerin belirli bir kural ve ilkelere oturtulabilmesi için öncelikle ÖİB' na ilişkin vizyon, misyon ve hedeflerin ortaya konulması gerekmektedir.

4.6.1. Özel İstihdam Bürosunun Vizyon, Misyon ve Amaçları

Özel istihdam bürosunun ilk olarak vizyon ve misyon oluşturulması kurumsal yönetim için önemli bir başlangıçtır. Birçok işletme hem misyon hem de vizyon bildirgesine sahiptir. Fakat ilk önce vizyon bildirgeleri oluşturulmalı ve daha çok önem verilmelidir. Vizyon bildirgesi gelişime açık, kısa ve yalın bir şekilde tek bir cümleyle ifade edilmelidir (David, 2002). Vizyon geleceğe yönelmeli ve işletmeler için sağlam bir temel hedef görevi görmelidir. Vizyon amaçlar ve hedefler gibi yıldan yıla dalgalanmalar göstermez aksine kalıcı bir vaattir. Başarılı bir vizyon organizasyonları için canlı ve parlak bir resim çizer ve geleceğe yönelik olmasına rağmen, şu anda fark edilmiş gibi şimdiki zamanda yer alır (Erdoğan vd., 2012). Vizyon, gelecekte bir örgütün hangi durumunda olmasına ilişkin perspektiftir. Gelecekte hangi durumda olmasını bilen örgütler geçmiş referanslı veya gününbirlik değişimler içerisinde dalgalanan örgütler değil bugünden yarını oluşturmaya çalışan, gelecek referanslı örgütler olacaktır. Gelecekte varılmak istenen durumun belli olması, örgütün bugünkü tercihlerinde tutarlı olmasına da olanak sağlayacaktır (Dalay vd., 2002).

Vizyon: İşletmenin geleceğini resmeden bildirgedir. İşletmenin ortalama 10 yıl sonra hangi konumda olacağını, hangi konumda olmak istediğini veya geleceğe dair olabilesi gerçekçi hedefini açıklar. Yani, nereye varmak istiyoruz? Gelecekteki statü-konumumuz? Amacımız? gibi soruları yanıtlar. Bu kapsamda ÖİB için vizyonu oluşturursak;

ÖİB Vizyonu: Herkes için, yenilikçi, tam zamanında, ilkeli ve sorumlu yaklaşımımızla bölgemizde/ilimizde lider ekonomik personel hizmeti sağlayan firma olmaktır.

İşletmede bulunan her yönetici ve müdür, şirketin uzun dönemdeki hedeflerini başarması için ortak bir vizyon' unun olması çok önemlidir. Bir vizyon bildirgesi "Ne olmak istiyoruz?" sorusuna cevap vermelidir. Açık bir vizyon, misyon bildirgesinin oluşumuna da zemin hazırlar.

Misyon: İşletme veya kuruluşun var oluş sebebini açıklayan bildirgedir. Misyon, açık ve özlü bir ifade ile belirtilmelidir. Neden varız? Ne iş yaparız? Kime hitap ederiz? gibi soruları yanıtlar. Diğer bir ifadeyle, misyon bir işletmedeki bölüm veya birimin neyi gerçekleştirmek için var olduğunu veya sorumluluklarının neler olduğunu açıklamalıdır. Bunun genel olarak tüzükte veya işletme anayasası hükümlerinde belirtilmesi arzu edilir (Demir ve Yılmaz, 2010). Misyon, bir örgütün varlık nedenini, örgütün neyi başarmak için var olduğunu belirtir. Diğer bir ifade ile, misyon, varoluşunu hangi temelde, nelere öncelik vererek, neleri gerçekleştirmeyi amaçlayarak oluşturduğunu açıklamaya yönelik, örgüte bir varoluş bilinci sunma gayretidir. Misyon, örgütlerin rakiplerine karşı farklarını, iş görenlerini motive etme, örgüte bir kimlik kazandırma, müşterileri ile iletişim kurma bakımından da önem arz etmektedir (Dalay vd., 2002). İşletmenin veya kuruluşun var oluş sebebini açıklayan bildirgedir. Neden varız? Ne iş yaparız? Kime hitap ederiz? gibi soruları yanıtlar.

ÖİB Misyonu: Personel hizmetine, tam zamanında, istediği sürede kayıtlı olarak ulaşmak herkesin hakkı olduğuna inanıyoruz. İşletmemiz, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımız hep birlikte bunun için çalışıyoruz.

Dikkat edilirse ÖİB misyon bildirgesinde "Herkesin tam zamanında, istediği sürede kayıtlı olarak personel hizmetini dış kaynaktan sağlayabileceği" diyerek "neden varız" sorusuna cevap veriyor. Vizyon bildirgesinde ise "ekonomik olma özelliğimiz ile lider firma olmayı amaçlıyoruz" diyerek "gelecekte hangi konumdayız?" sorusunu yanıtlıyor.

4.6.2. Özel İstihdam Bürosunun Kısa, Orta ve Uzun Vadede Gerçekleştirmesi Gereken Hedefler

Personel hizmeti sağlayan ÖİB' nin vizyon ve misyon hedeflerine ulaşılacak daha kısa süreli plan

amaçları belirlenmesi önemlidir. Diğer bir deyiş ile amaçlar ve hedefler, kuruluşların misyonlarını gerçekleştirebilmeleri için iç ve dış paydaşların beklentileri doğrultusunda, ulaşılması istenilen sonuçların genel ifadesidir. Amaçlar ulaşılacak istenilen sonuçların kısa vadeli ifadeleri olmayıp, 3-5 yıl gibi bir sürede gerçekleştirebilecekleri sonuçların tanımlarıdır. Genelde amaçlar açık uçlu tanımlardır. İstenilen sonuca ne zaman, ne ölçüde ulaşılmasının belirtilmesinden ziyade, genel olarak ne yönde gidileceğinin, ya da nereye odaklanılmasının istendiğini belirlerler (Gözlükaya, 2007).

Stratejik amaçlar belirlenirken bir dizi soru dikkate alınmalıdır. Bu sorular şunlardır:

- Kuruluşun misyonunu yerine getirmek için neler yapılmalıdır?
- Kuruluş orta vadede neleri başarmayı amaçlamaktadır?
- Kuruluşun faaliyetleri dış çevre ile uyumlu mudur, değilse ne değişmelidir? Kuruluşlar amaçlarını belirli kurallara göre belirlemelidir.

SMART Analizi isimli yöntem bu anlamda faydalı olacaktır. Bu analizin bileşenleri ve anlamları şöyledir (Akgemici 2007):

- S (Specific; Özgün): Amaçlar özlü bir biçimde yazılmalı ve durumun ne zaman, nerede ve nasıl değiştiği belirtilmelidir.
- M (Measurable; Ölçülebilir): Amaçlar, gelişmelerin ve sürecin ölçülebileceği şekilde belirlenmelidir.
- A (Achievable; Erişilebilirlik): Çalışanların motive olabilmesi için bazı zorluklar bulunmalıdır ancak bunlar ulaşılabilir olmalıdır.
- R (Realistic and Relevant; Gerçekçi ve Bağlantılı): Gerekli örgüt önceliklerine yoğunlaşılmalıdır.
- T (Time-bound; Zaman sınırlı): Hedefin gerçekleştirilebilmesi için gerekli zaman çerçevesi belirlenmelidir. Stratejik planlama sürecinin “nerede olmayı istiyoruz” bölümünü oluşturan hedefler, amaçlara göre daha belirgin ifade edilebilir ve zaman açısından sınırlı ve üç yıldan az bir süreci kapsarlar. Hedefler, stratejik amaçların gerçekleştirilebilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlar dizisidir. Hedefler ulaşılması öngörülen çıktı ve sonuçların tanımlanmış bir zaman dilimi içinde nitelik ve nicelik olarak ifadesidir. Hedeflerin miktar, maliyet, kalite ve zaman cinsinden ifade edilebilir olması gerekmektedir. Bir amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak birden fazla hedef belirlenebilir.

Yukarıdaki hususlar dikkate alınarak ÖİB’ nin kısa, orta ve uzun dönem hedefleri belirtirsek:

Kısa Vadeli Planlar (1 yıla kadar)

- En az 5 alanda 200 eğitilmiş personel sayısına ulaşmak.
- Reklam ve tanıtım faaliyetleri kapsamında 5 gazete ilanı, 20 billboard, ve 2 dakikalık reklam filmi oluşturulması,
- 10 idari personelin süreç iyileştirme, planlama, pazarlama teknikleri gibi konularda her bir alanda 50 saat eğitim alması,
- En az 20 yüklenici ile sözleşme imzalanması

Orta Vadeli Hedefleri (1-3 Yıl):

- Bakıcı, evde bakım hizmeti, kapıcı, güvenlik görevlisi ve bahçıvan gibi en az 10 farklı alanda 1.000 adet eğitilmiş personel havuzu oluşturmaktır.
- Otomasyon ve süreç iyileştirme ile işgücü maliyetini %30 düşürmektir.
- İnternet üzerinden müşteri talebini toplam müşteri talebinin %40 seviyelerine ulaştırmaktır.

Uzun Dönem (5 yıl) amacı: Her yıl ortalama cirosunu %36 artırarak 5 yıl sonunda 5 katı ciroya ulaşmaktır.

4.6.3. Özel İstihdam Bürosunun Yönetim Kurumsal Yapısı

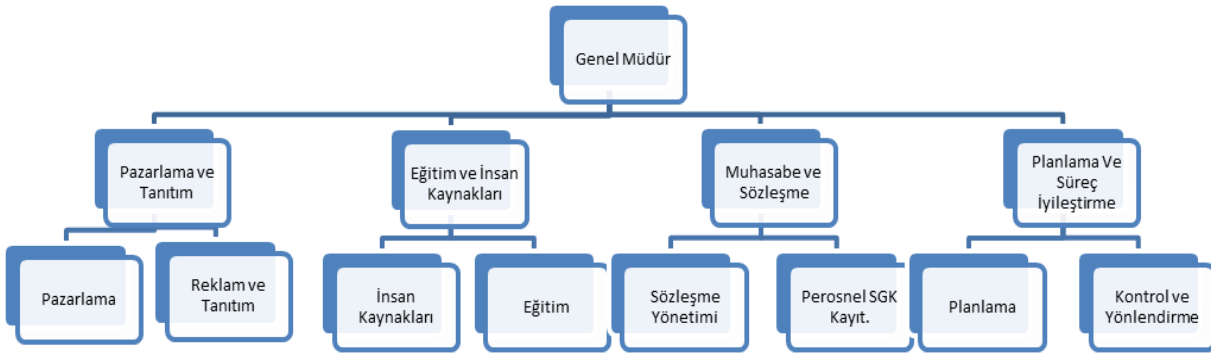
İşletmeler sadece bina ve makinelerden oluşmaz. Hedefi olan işletmeler için hizmet dışı süreçlerin geliştirilmesi kaçınılmazdır. Yani ÖİB yönetim modelini oluşturması gerekmektedir. Literatürde yönetim modeli olarak çok sayıda model oluşturulmuş ve yenilerinde tasarlamak mümkündür. Ancak genel olarak, Kulüp, Rol, Görev, Varoluşçu olmak üzere 4 grupta ele alınabilir. Kulüp Yönetim Modeli; yönetimin belirli bir akraba ve ortaklık yapısına bağlı olarak belirli bir grup tarafından oluşturulmasıdır. Rol Yönetim Modeli;

İşletme faaliyetlerine ilişkin görevlerde herkesin bir rolü vardır onu yapar, bilgi, fikir ve görüş açısıyla farklılık oluşturmaz rolünü gerçekleştirir. Görev Yönetim Modeli; ÖİB için önerilen yönetim modeli olarak belirlenmiştir. Bu nedenle açıklamalar aşağıdaki paragraflarda yapılacaktır. Varoluşçu Yönetim Modeli; bu modelde genel olarak aynı bilgi ve beceriye sahip insanların bir araya gelerek oluşturduğu firmalar için yönetim modelidir. Beş doktorun hastane kurması gibi örnek verilebilir.

ÖİB için önerilen yönetim modeli ise “Görev Yönetim Modeli” dir. Çünkü ÖİB yapı olarak farklı uzmanlık gerektiren alanlarında az ancak yetenekli yöneticilerden oluşmak zorundadır. Çünkü personel hizmeti taleplerindeki dalgalanmalar için, çok iyi bir planlama ve süreç geliştirici yönetici, Firmalar ile sözleşmelerin oluşturulması ve takibi için sözleşme yöneticisi, muhasebe, SGK, insan kaynakları yönetimine hakim yönetici, pazarlama ve reklam tanıtımını ÖİB’ na özgü yeteneklere sahip, yönetici, eğitim ihtiyacını ve personelin eğitimleri için yönetici, gibi farklı alanlarında uzman yöneticiler gerekmektedir. İşletmeler için birçok yönetim modeli uygulanmakla birlikte özellikle ÖİB için yukarıda sayılan farklı bölümler için nitelikli elaman ihtiyacı olması nedeniyle yönetim modeli olarak “Görev Yönetim Modeli” önerilmektedir. Bu modelde yönetici gücünü ne saygınlığından nede yaşından alır. Gücünün kaynağı bilgisidir. Yönetici asla tek başına başarılı olamayacağını bilir ve başarısının sırnı ekip çalışmasından kaynaklandığını bilir. Her ekip arasında bir bağlantı vardır birlikte herkes ortak amaca birlikte hareket etmeye çalışırlar. Bilgi akışı ve güç kulüp modelinde olduğu gibi tek bir merkez de veya rol model gibi en üst tepede toplanmamaktadır. Bu modelde işini iyi bilen yöneticilerin, alt yöneticilerin bir arada mutlu bir şekilde çalışabileceği bir modeldir. Diğer modeller gibi güç gösterisi ve güçlerin sınırları keskin bir şekilde bilgiden üstün tutulamaz.

Yönetim Modeli belirlendikten sonra özel istihdam bürosunun organizasyon şemasını ortaya koyarsak: Bu şemada ÖİB’ nin fonksiyonel bir yönetim organizasyon şeması oluşturulmuştur. Öncelikle ÖİB’ nin sürecini özetlersek organizasyon şeması daha rahat anlaşılacaktır. Öncelikle müşteriden gelen personel talepleri ile müşteriler ile sözleşmeler imzalanmaktadır. Sözleşme ile gelen personel talebi Planlama ve İyileştirme şubesi tarafından müşteriye yönel dirilecek işgücü planlaması yapılarak personelin hangi tarihlerde nere de görev alacağı planlanmaktadır. Sözleşme kapsamında çalışan personelin SGK kaydı yapılarak süreç tamamlanmaktadır. Burada daha fazla müşteri ve büyüme için tanıtım ve pazarlama faaliyeti de yapılması kaçınılmazdır. Ayrıca müşteriden gelecek personel talebi içinde müşterinin ihtiyaçlarına uygun personelin eğitilmesi de işletmenin sürekliliği ve kalite anlayışı için gerekli olacaktır.

Şekil 2. Özel İstihdam Bürosu Organizasyon Şeması



Organizasyon şemasının tepesinde yönetici olarak genel müdür belirlenmiştir. Genel olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu, SGK mevzuatına hakim, personel planlama konusunda tecrübeli olması tercih edilmelidir. Yönetici 4 ana birimin genel koordinasyonundan sorumludur. Ayrıca bu kişinin Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde belirtilen “yetkili kişi” olması durumunda; yetkili kişinin en az lisans düzeyinde öğrenimi olması ve “nitelikli personel” in ise Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olması gerekmektedir (Bkz: Ek-1 Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği).

Planlama ve Süreç İyileştirme: Personel talebine göre işlere personelin optimum şekilde dağıtım planlarının yapılmasını sağlayan birimdir. Ayrıca planlar ile gerçekleştirenler arasındaki farkların kontrolü yapılmaktadır. Şubede analitik düşünebilen sayısal yöntemler uzmanı çalışabilir. Geçmiş veriler ve gözlem ve çalışanların fikri ve teknolojik gelişmeler kapsamında sürekli iyileştirme çalışmaları da yapılacaktır.

Muhasebe ve Sözleşme: SGK mevzuatına hâkim personel/personeller tarafından yürütülmesi gereken bir işlemler yapılacaktır. Rutin olarak yoğun iş gerektiren birim olup personellerin SGK kayıtların takibi yapılması için yakın takip gerektirmektedir. Ayrıca firmaların ödeme kayıt ve faturaları sözleşme oluşturma ve takip işlemleri de yine bu birim tarafından yürütülecektir.

Eğitim ve İnsan Kaynakları: Belki de ÖİB' nun en kritik birimi olması beklenmektedir. Çünkü müşterilerden gelen nitelikteki personelin oluşturulması veya temini gibi görevi olan birimdir. Eğitimci ve insan kaynakları konusunda uzman olması önemli bir katkı sağlayacaktır.

Pazarlama ve Tanıtım: pazarın değişen ortamını keşfedip değişime ön ayak olmak ve müşterileri biz sizin için buradayız demek için bu birimi ihtiyaç vardır. Burada iyi gözlem yapabilen ve karşı tarafı ikna edebilen personelin olması yeterlidir.

Burada personel sayıları personele olan talebe bağlı olarak değişecektir ÖİB kuruluş aşamasında beyaz yakalı olarak adlandırılacak 6 kişilik bir ekip ve 4 kişilik idari personel tarafından işlemler başlatılarak 5 yıllık planlama amaçları 5 katlık bir ciro için 15 kişilik ekip ve 6 kişilik idari ekip yeterlidir.

4.7. Politika Önlemleri

Son on yılda ülkemizdeki kronikleşmiş işsizlik sorununun çözümünde aktif istihdam politikası tedbirleri yaygın olarak kullanılmaya başlanılmıştır. Bu istihdam politikasının en temel özelliği, emek piyasasının esnekleştirilmesine dayanmaktadır. Böylece kamu istihdam kurumları ile beraber özel istihdam büroları da daha aktif hale getirilmiştir. 19 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazete' de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği" yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 2016 yılında ilgili mevzuat geliştirilerek, genel anlamda bir serbestlik tanımakla birlikte çok sayıda sınırlayıcı ve düzenleyici kural da içeren bir düzenleme haline dönüştürülmüştür.

Ülkemizdeki işgücünün gerek genel eğitim düzeyi gerekse de mesleki bilgi ve beceri düzeyi açısından yetersiz olması, nitelikli işgücü talebinin karşılanmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca kamu dışındaki, reel sektörlerdeki açık işlerle ilgili bilgilerin neredeyse önemli bir kısmının resmi kuruluşlara ulaşmadan (İŞKUR gibi) sosyal çevreler aracılığıyla yapılması, ÖİB'lerin önemini artırmıştır.

Bunun yanında İŞKUR tarafından ÖİB' lere ilişkin verilerin yıllar itibarıyla düzenli ve ayrıntılı ulaştırılması koşulu bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, özellikle vasıfsız/düşük mesleklerdeki işçi ve işveren buluşması (tarım sektöründe, temizlik/ev işlerinde, çocuk-yaşlı bakımı işlerinde, hizmetçilik, vb. işlerde gündelik çalışma vb.), Türkiye'deki bu alanlardaki emek piyasasına dönük ayrıntılı veri bulmadaki sorunu da ortadan kaldıracak düşünülmemektedir.

Öncelikle, her türlü esnekliği ile birlikte çalışanı koruyacak ilkelerin yer aldığı kapsamlı bir emek piyasası reformu hazırlanmalıdır. ÖİB' lerin, "dışarıdakilerin" yani tecrübesi bulunmayan gençler, uzun dönem işsizler, kadınlar, engelliler ve eski hükümlüler gibi işgücü piyasasına girme şansı düşük olan işgücü ile ilgilenmemeye ihtimallerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Böyle bir durumun oluşmaması için bu gruplara yönelik çalışan ÖİB' lere ilave teşvik sistemi geliştirilmelidir. Özellikle geçici veya kısa süreli işlerde (tarım sektöründe, temizlik/ev işlerinde, çocuk-yaşlı bakımı işlerinde, hizmetçilik, vb) gündelik çalışmaya gidenlerin yoğunluğunun bulunduğu bu gruplar, kayıt dışı istihdamın önemli bir oranını oluşturmaktadırlar. Ayrıca hizmetlerin belirli bir alanda sınırlı kalmamasına ve eşitsizlik yaratıcı bir durumun oluşması da engellenmiş olacaktır.

ÖİB'lerin, işgücü devir hızının yüksek olduğu piyasalarda daha fazla kazanç elde etmek amacıyla işe yerleştirdikleri işçileri tekrar kazanıp, yeni işverenlere pazarlamak amacıyla işgücü hareketliliğini teşvik edici politikalardan uzak tutacak düzenlemeler ağırlaştırılmalıdır.

Kamu kurumlarının (İŞKUR gibi) piyasadaki iş ve işçi talebine yönelik bilgileri, tek bir yerde toplanmasını

sağlayacak ve bu bilgilere ihtiyacı olan herkese eşit koşullarda erişim imkânı verebilecek bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

İŞKUR'un kamu kesimindeki iş aracılığı hizmetindeki tekel özelliğinin kaldırılması, ÖİB'lerin, daha yüksek bir iş potansiyeline kavuşmasına, gelişimin hızlanmasına ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

ÖİB'ler ile geçici veya kısa süreli iş ilişkisi kurulması çalışanlar açısından ücret kayıplarına, güvencesizlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi sorunları beraberinde getirmeyecek düzenlemeler yapılmalıdır.

Kamu istihdam kurumlarının ihtiyaç sahiplerine yapmış olduğu; iş arama danışmanlığı, mülakat teknikleri, rehberlik hizmetleri, mesleki eğitim, yeniden eğitim, genel eğitim-öğretim programları ÖİB'lerin hızlı bir şekilde gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu tür programların yaygınlaştırılması ÖİB'lerin sürdürülebilirliklerine de katkı sağlayacaktır. Ayrıca İl veya bölge potansiyelinin hesaplanarak, ÖİB sayılarının ve ölçüklerinin belirlenirken, belirli parametreler ışığında değiştirilmesi ve geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bölgesel anlamda ÖİB'ler ile alakalı gerekli tutundurma yapılmalı veya yapılması sağlanmalıdır.

Özet olarak, özel istihdam bürolarının genel itibarıyla, çalışan ve işveren arasında esnek bir şekilde ilişkilerini düzenleyebileceği sözleşmelere imkân veren yasal düzenlemeler ile çalışanlara sunulacak ömür boyu eğitim düzenlemesi ile her türlü koşula hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile özel istihdam büroları ile oluşturulmaya çalışan esnek işletme modeli işletmelere nasıl bir esneklik/avantaj sağlıyorsa, benzer esnekliklerin de ÖİB çalışanlarına da sunulması gerekmektedir. Böylece tamamen işverenin tasarrufuna bırakılmadan, işçi; nerede, ne zaman, ne şekilde ve hangi görev ve koşullarda çalışacağından bilgi sahibi olabilir.

4.8. Özel İstihdam Bürosu İletişim Stratejisi

Özel istihdam büroları, ticari özel firmalar gibi kar amaçlı şirketler olduklarından halkla ilişkiler, iletişim, pazarlama ve tanıtıma belirli bir bütçe ayırmak zorundadır. Bu bütçe, firmanın büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir. ÖİB'lerde halkla ilişkiler, iletişim, pazarlama ve tanıtım faaliyetlerinin kuruluş yapısı içerisindeki yeri de, firmaların büyüklüğüne göre farklılık arz etmektedir. Büyük ÖİB'lerde bu işlerden sorumlu ayrı birimler olurken, küçük ÖİB'lerde bu faaliyetleri direk firma sahibi veya müdürü yürütmektedir (Ögüt, 2007).

Halkla ilişkiler ve iletişim, 'biz, siz, onlar' üçlemesi üzerine kuruludur. 'Biz' kuruluşun kendisini, 'siz' hedef kitlelerini, 'onlar' ise hedef kitleyi etkileyebilecek kişi ve grupları ifade etmektedir. Halkla ilişkiler yapılırken, tanıtım ve basın gibi etkili iletişim araçlarının gücünün kullanmak dışında bunlardan ayrılıp ideolojik faaliyete (sponsorluklar, sosyal sorumluluk projeleri, panayırılar, fuarlar, sergiler, açılışlar, konferanslar vb.) giriştiği zaman halkla ilişkilerin asıl gücü ortaya çıkar. Tanıtım ise, hizmet sektöründe hizmetin satışı için iletişim kurmanın en önemli kısmını oluşturmaktadır. Tanıtım sayesinde kitle iletişim araçlarının ulaşabildiği en küçük tüketici grubuna bile ulaşılabilir. Tanıtım; hizmetler hakkında bilgi verir, firma bağımlılığı oluşturur, ÖİB' lere karşı olumlu izlenim edinilmesine neden olur ve ÖİB'lerin büyümesini sağlar. Tanıtım planı, belirlenen dönem içinde yapılacak reklam çalışmalarını ve kaynaklarını gösteren belgelerdir. Tanıtım planlaması, tanıtım fırsatlarının belirlenmesi reklam ve pazarlama amaçlarının kararlaştırılması, tanıtım ve pazarlama stratejisinin oluşturulması, reklam programının yapılması ve denetimin sağlanması ile ilgili bir süreçtir. Tanıtım planlaması, tanıtım etkinliklerine ilişkin tasarımların - projelerin - önceden belirlenmesi ve belirli amaçlara yönelik olarak, belirli kural ve yöntemlerle reklam etkinliklerinin gerçekleştirilmesi sürecidir (Ögüt, 2007).

ÖİB' ler de ana hedefleri belirlendikten sonra belirli bir stratejinin oluşturulabilmesi için bu hedefler doğrultusunda piyasanın durumunu dikkate alarak planlar geliştirilmelidir. ÖİB' lerin gücü ile piyasadaki olanakları karşılaştırılarak pazarlama planlaması süreci gerçekleştirilir. Bunun için ÖİB'lerin sunacağı imkanlar, kaliteli hizmetler ve yapacağı doğru piyasa analizleri, ÖİB' leri güçlendirirken, piyasadaki rekabet ortamı, yasal düzenlemeler ve piyasa eğilimleri ise ÖİB için tehditler içerebilmektedir. Aynı

zamanda piyasadaki boşluklar, karşılanmamış hizmet taleplerini de avantaja dönüştürebilecektir. Plan sayesinde ÖİB'ler, ürün çeşitlerini düzenleyerek, planlamaya yardımcı olan araç ve yöntemleri inceler ve planlama alternatiflerini oluştururlar. Planın uygun, kapsamlı, belirgin, uyumlu, esnek olması özellikleri ile uygulamalara başlarlar. Kontrolle birlikte işletme değerleri izlenerek, planlarla karşılaştırılır ve yönetsel kararlar alınır. Çevredeki değişiklikler izlenerek gerekli düzenlemeler yapıp harekete geçilir (Öğüt, 2007). Görüldüğü gibi, ÖİB içi ve işletme dışı çeşitli faktörler göz önüne alınarak hazırlanan pazarlama planlarında; piyasanın hangi bölümünün hedefleneceği reklamlarda hangi mesajların nerelere verileceği önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, pazarlama ya da tanıtım yöneticisi ne amaçla tanıtım yapıldığına karar vermeli ve uygun planlama ile reklam fırsatlarını araştırmalıdır. Pazarlama sorunları belirlenerek, bu sorunların çözümü için gerçekleştirilecek etkinlikler ve tanıtım çalışmaları tasarlanmalıdır. Bu noktada, pazarlama yöneticisi ile tanıtım yöneticisinin eşgüdümlü bir şekilde çalışması gereği bir kez daha önemle vurgulanmaktadır (Öğüt, 2007). Böylece durum analizi, tanıtım hedefinin ve stratejisi belirlenmesi, tanıtım bütçesi ve yapımı ile medya seçimi en uygun şekilde yapılacaktır.

Durum analizinde toplanan verilerle reklam planlamasının başlangıcını oluşturmakta ve pazar, ürün, tanıtım analizleri yapılmakta ve rakiplerin izlenmesi vb. çalışmalar yürütülmektedir. Geçmiş satışlar, olası satış ölçüleri, pazarlama tanıtım faaliyetlerini etkileyen Pazar koşulları ve rakiplerin uygulamaları, gelecekteki olası davranışları incelenip, öngörüler yapılarak karşılaşılabilecek sorunlar ve fırsatlar durum analizi kapsamında belirlenmektedir.

Tanıtım stratejisi, mesaj stratejisi, medya stratejisi ve tanıtım giderleri gibi kararlar uyumlaştırılmalıdır. Stratejik kararlar olarak, pazar hedeflerinin tanımlanması, mesaj ve medya stratejilerinin belirlenmesi; diğer pazarlama etkenleri ile koordinasyonu ve ödeneklerin saptanması konuları derinlemesine ele alınmalıdır. Tanıtım bütçesinin hangi kalemleri kapsamaması gerektiği ve tanıtım bütçesini hazırlamada uygulanacak yöntem belirlenerek, etkin reklam faaliyetini gerçekleştirecek kaynak sağlanmalıdır. Tanıtım stratejilerinin değerlendirilmesinden sonra reklam metinlerinin yazılması ve üretilmesine geçilmektedir. Reklam eksenini, sözcük, görüntü ve müziğe dönüştürülerek yaratıcı reklam metni oluşturulmaktadır. Tanıtımın hazırlanmasından sonra bunun tüketicilere ulaşmasını sağlayacak medya seçimi aşamasına gelmektedir. Önemli olan doğru hedef kitleye doğru iletişim aracı ile doğru yer ve zamanda mesajların iletilmesidir. En çok kullanılan iletişim araçları; *Göze Yönelik Reklam Araçları* (Basın bültenleri, Toplantıları, Bildirisi, Dergiler ve Röportajlar, El kitapları, Afişler ve posterler Anketler, outdoor, vb.), *Görsel-İşitsel Araçlar* (Televizyon-Radyo, Tanıtım Filmleri, İnternet) ve *Diğer İletişim Araçları* (Toplantılar, Sponsorluk, Fuarlar, Yarışmalar, Törenler) şeklindedir. Reklamın istenen etkiyi yaratıp yaratmadığı reklam etkinliğinin ölçülmesi yöntemleriyle ortaya konulmaktadır.

Ülkemizde açılan Özel İstihdam Bürolarının geneli temel olarak insan kaynakları danışmanlığı, yönetim danışmanlığı ve eğitim danışmanlığı hizmetlerini vermektedir. Ama bunların yanında pek çok ÖİB'lerde, performans değerlendirme sisteminin kurulması, iş ve yetkinlik analizlerinin yapılması, firmaların ücret sisteminin yeniden düzenlenmesi, yeniden yapılanma projelerinin gerçekleştirilmesi ve eğitim ve sertifika programlarının verilmesi gibi konularda da hizmet vermektedir. ÖİB'lerin öncelikle hangi hizmetleri kısa, orta ve uzun vadede vereceklerini belirlemelidir. ÖİB'ler hedeflerini ve büyüklüklerini kısa, orta ve uzun vadeli planlamaları belirleyecektir. Bu planlama ile ÖİB'ler, bu hizmetleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan uzman kişileri nasıl temin edeceğine karar vermelidir. Kurulduğu bölgede bu uzman kişilere ulaşabilme(üniversitelerden, piyasadan, diğer kurumlardan, vb.) gücünü değerlendirecektir.

ÖİB'ler, iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinde ise, firma kültürünü oluşturmak zorundadır. ÖİB'ler, iş ve işçi bulma süreçlerini doğru bir şekilde tanımlamalıdır. İşçi ve iş bulma süreçleri şu şekilde oluşturulabilir:

- Danışmanlık yaptığı firma ve sektörü analiz etmeli,
- Danışmanlık yaptığı firmanın ihtiyaç duyduğu işçiyi tanımlaması
- Danışmanlık yaptığı firmanın tanımlamasına uygun adayların temini için hangi yöntemin uygulanacağını belirlemesi
- Başvuran adayların özgeçmişlerinin incelenmesi (birinci eleme)
- Adaylara özel mülakat teknikleri uygulanarak görüşmelerin yapılması (ikinci eleme)

- Belirlenen adayların referans sorgularının yapılması (üçüncü eleme)
- Tüm elemelerden geçen adayların raporlarının müşterimize sunulması
- Firmaya en az bir alternatifli eleman gönderilerek müşteri firma ile karşılaştırma
- Müşteri firmanın aday ile mülakat sürecine katılım ve destek verilmesi.
- Müşterinin firmanın yaptığı seçim ile adayın işe başlangıç tarihinin ve çalışma koşullarının netleştirilmesi
- Müşteri firma ve çalışan ile belirli zaman aralıklarında görüşüp memnuniyetinin takip edilmesi.

ÖİB'lerin sunduğu diğer önemli bir hizmet de, Eğitim Danışmanlığı Hizmetleridir. ÖİB'ler, kurum içi eğitimlerinden genele açık eğitimlere kadar, sertifika programlarından insan kaynakları eğitim programlarına kadar iş hayatı ile ilgili pek çok konuda eğitim hizmeti verebilmektedir. Tabi ki eğitim hizmetlerinin çeşitliliği, ÖİB'lerin kurum içinde veya kurum dışından çalıştığı uzman kadro ve sayıları ile alakalıdır. ÖİB'ler, sahip oldukları uzman kadrolar dahilinde, danışmanlık yaptıkları firmaların bulunduğu sektörü, faaliyette buldukları bölgenin sosyo-ekonomik gelişimini, ülke ekonomisini, konjonktürleri, yasaları kısacası kendisinden talep edilen eğitimleri verebilir.

ÖİB'ler, özellikle faaliyette bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısını dikkate alarak, Halkla İlişkiler ve Tanıtım faaliyetlerinde bulunurlar. ÖİB'lerin, sundukları hizmetlerin görünürlüklerinin olmaması, stratejik tanıtımları gerekli kılmaktadır. ÖİB'ler, bölgelerindeki sosyal sorumluluk projelerine sponsorluklar yaparak, gazetelerin iş hayatı sayfalarında veya insan kaynakları ile alakalı haberlerinde isminin kullanılmasını sağlayarak, bir çeşit bilinçaltı tanıtım faaliyetinde bulunması etkin bir yöntemdir. Ayrıca gazetelere, dergilere, vb. yayın organlarına tanıtım amaçlı reklamlar verebilir. ÖİB'ler, medya ile ilişkilerini yüksek tutarak örneğin belli zaman dilimlerinde veya özel günlerde basına davetler vererek, gezilerek düzenleyerek tanıtımlarını gerçekleştirebilirler. Bunlar ile beraber ÖİB'ler, kendisine ait olan internet sitesinden de tanıtımını yapabilmektedir. Oluşturdukları internet sitesinin erişimin kolay olması, sitenin kullanımın basit olması, ihtiyaçları karşılayabiliyor olması önemlidir. Örneğin arama motorlarında temel anahtar kelimeler yazıldığında ilk önce çıkması, ÖİB'nin tanınırlığını kuvvetlendirecektir. İnternet sitesinin hizmet satın almayı düşünen müşterinin, sorunsuz bir şekilde ihtiyaçlarını karşılaması, müşteriye geri dönüşün hızlı bir şekilde yapılarak talebinin değerlendirilmeye alındığının bildirilmesi ve sonuçlandırılması önem arz etmektedir.

4.9. Kritik Başarı Faktörleri ve Riskler

Günümüzde uluslararası ekonomik ve finansal ilişkilerin gelişmesine ve ülke içi politika başarısızlıklarına bağlı olarak yaşanan ekonomik sorunlar, hızla değişim gösteren teknoloji ile birlikte istihdam piyasasının yeniden düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir. Özellikle işletmelerin ortalama maliyetleri azaltma ve esneklik ihtiyacı ile kamunun rolündeki değişim özel istihdam ofislerini önemli hale getirmiştir. Ekonomideki yoğun rekabetten dolayı işletmelerin maliyetleri azaltma ihtiyacının yüksekliği, işverenin maliyetleri azaltmak için bazı işleri dışardan yaptırma veya geçici süreli istihdam sağlama zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum, ÖİB'lerin gerekliliğini net bir şekilde ortaya koymuştur. ÖİB'na olan ilgi, esneklik ihtiyacı, işgücünün değişen yapısı, ortalama maliyetlerin azaltılması, işsizlik oranındaki yükseliş, örgütsel değişim, devletin küçülmesi ve yeniden yapılandırma politikaları gibi nedenlerle artmaktadır (Ekin, 2001; Özveri, 2012).

- Sürekli gelişim ve değişim gösteren reel ekonomide esnek çalışma şekillerine olan ihtiyacın artması, ÖİB'nin başarısını sağlayacak en önemli kriteridir.
- Kamu istihdam kurumları ile ÖİB'lerin birlikte çalıştıkları ülkelerde, çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ihtiyacını karşılamanın daha kolay olmaktadır (Pul, 2006).
- ÖİB'ler ile iş arama konusunda hala geleneksel yöntem olan eş dost aracılığı ile iş bulma anlayışı daha profesyonel bir nitelik kazanacaktır. Böylece işgücü piyasası istikrarsızlığı veya kayıt dışılığı da minimize edilecektir.
- ÖİB'ler daha çok geçici işler veya kısa süreli kontratlarla çalışılan işler alanında faaliyet gösterse de, işsizlerin emek piyasasına girişlerini kolaylaştırarak, onların kalıcı işlere geçiş yapabilme imkânını artırmaktadır (Ataman, 1999).
- Kişiler veya firmalar adına işgücünü seçme ve işe yerleştirme faaliyetlerini yapması, ortalama maliyetlerin ve zamansal maliyetlerin düşmesini sağlayarak avantaj elde etmelerine imkân

tanıyacaktır.

- ÖİB'ler, kişilerin veya firmaların gerek duydukları kısa süreli/geçici işgücü istihdam ihtiyacını ilave maliyetlere katlanmadan temin etmesi, diğer bir başarı kriteridir.
- ÖİB'ler, kişilerin veya firmaların hem danışmanlıklarını hem de temsilcilik görevini üstlenerek sürecin esnekliğine katkı sağlaması önemlidir.
- ÖİB'ler, sadece işgücünü işe yerleştiren değil aynı zamanda işsizlere yönelik eğitim, rehberlik ve danışmalık hizmetlerini de sunması, başarıyı artıracaktır. Çünkü ÖİB'ler bir taraftan işgücü piyasasında işsizlerin iş bulmasını sağlarken, diğer taraftan istihdam içerisinde yer alanları gelecekteki iş koşullarına karşı hazırlıklı olmasını sağlamak amacıyla eğitim hizmeti vermektedir. Bu tür hizmetlerle ÖİB'ler ile işverenler arasındaki ilişkinin güçlenmesi kaçınılmaz olacaktır.
- ÖİB'lerin başarı kriterlerinden bir diğeri ise, il'deki potansiyel işgücü ve sosyo-ekonomik gelişme düzeyidir.
- Ayrıca istihdamın sektör dağılımı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payı, vb. etkenler, ÖİB'lerin başarısını belirlemektedir.
- ÖİB'lerin çalışma alanlarını, çalışma alanındaki potansiyel işgücünü, potansiyel işgücünün sosyo-ekonomik seviyesini(gelir, eğitim, çalışma sıklığı, çalışmama nedenlerini, vb.) doğru şekilde tespit etmesi gerekmektedir.
- ÖİB'lerin, geçici veya kısa süreli işçi talep eden işverenlerin sayısını ve çalışma alanlarını, işçi talep etme sıklığını, çalıştırma sürelerini ve benzeri bilgilerin tespiti başarısını sağlamlaştıracaktır.
- Özel istihdam büroları bütün sektörlerde istihdama aracılık etme amacı taşımalarına rağmen özellikle hizmet sektöründeki ÖİB'lerin, işgücü talebini artıracığından doğrudan istihdamı artırıcı etki yapacaktır.

ÖİB'ler her ne kadar işgücü piyasasına bir dinamizm kazandıracak olsa da pek çok riski de içerisinde barındırmaktadır. Yapılan düzenlemeler incelendiğinde, ÖİB'lerin ortaya çıkaracağı risklerin önemli bir kısmının işçi tarafından üstlenilme olasılığının olduğu göstermektedir. Bu durum her ne kadar ÖİB oluşumlarının ekonomik anlamda bir esneklik sağlayarak, müşteri firmaların zaman ve parasal maliyetlerini azaltarak karlılığını yükselteceğini gösterse de uzun dönemde işçinin maruz kalacağı ekonomik ve sosyal yetersizlikler, sistemin işleyişini engelleyebilecektir. Bu bağlamda aşağıda bazılarını belirttiğimiz eksikliklerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

- ÖİB'lerin sadece kar amacı güden bir işletme görünümüne dönüşmesi durumunda, işverenlerin işçiler karşısında daha da güç kazanmasına ve ücretlerin aşağıya çekilmesi riski ile karşı karşıya bırakabilir.
- İşsizlik arttıkça ÖİB arasındaki yarışın daha da artacak olması nedeniyle ÖİB'ye kayıtlı işçiler rekabet olgusuna bağlı olarak sürekli bir şekilde daha düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarına zorlanabilme riski bulunmaktadır.
- ÖİB tarafından kiralanan işçiler kriz dönemlerinde genellikle ilk işten çıkarılma riski ile karşı karşıya kalabilir.
- Mesleki geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasıyla işçilerin hangi koşullarda istihdam edileceğinin belirsizleşme riski taşımaktadır.
- Sürekli olarak işyerleri değişen işçilerin işe uyumu güçleşebilecek ve iş sağlığı ve güvenliği açısından riskler artabilecektir.
- ÖİB'lerin daha nitelikli işgücünü işverene sunarak istihdam yaratmak olan amacından ayrılarak daha çok nitelikli işçilerin niteliksiz işlerde çalışmasına neden olan bir kurum haline gelme riskinin ortaya çıkmasına neden olunabilir.
- Geçici veya kısa süreli işçi olma halinin egemen bir çalışma uygulamasına dönüşmesi toplumsal barışı tehdit edebilecektir.

Ülkemizin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısı dikkate alındığında, tarım sektöründe, temizlik/ev işlerinde, çocuk-yaşlı bakımı işlerinde, hizmetçilik, vb. işlerde gündelik çalışmaya gidenlerin kayıtlı olmasa da yüksek oranlarda olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu çalışma alanına hizmet etmek amacıyla kurulacak ÖİB'lerin, başarısı için hem yukarıda yazdığımız başarı kriterlerini gerçekleştirmesi hem de yazdığımız

riskleri bertaraf etmesi gerekmektedir.

Öncelikle ÖİB'ler, kuruldukları bölgedeki potansiyeli iyi belirlemek zorundadır. Başka bir ifade ile bölgede günlük, geçici veya kısa süreli işçi talep tahminini iyi ölçmek zorundadır. Bunun için bölgede, günlük, geçici veya kısa süreli işçi talep eden kişi veya kurumlarının sayısını belirlemek zorundadır. Bu kişi veya kurumların hangi sıklıkla günlük, geçici veya kısa süreli işçi talep ettiği ortaya konulmalıdır. Ayrıca talep edilen işçiye vermeyi düşündüğü ortalama ücretin ne olacağı konusunda bir ölçme yapılmalıdır. Bunun yanında kişi veya kurumların günlük, geçici veya kısa süreli talep ettikleri işçi de hangi vasıfları aradıkları belirlenmelidir. Talep edilen işçinin, yapacağı iş tanımlaması net bir şekilde belirlenmelidir.

ÖİB'ler daha sonra bölgede günlük, geçici veya kısa süreli işçi arzının ne kadar olduğunu belirlemelidir. Belirlenen geçici veya kısa süreli işçi arzının gelir seviyeleri, yaş aralıkları, eğitim seviyeleri, cinsiyetleri, vb. özellikleri tanımlanmalıdır. Bununla beraber neden geçici veya kısa süreli işleri tercih ettikleri araştırılmalıdır. Geçici veya kısa süreli işleri ne kadar sıklıkla yaptıkları ölçülmelidir. Ayrıca bu işleri yaparken tahmini ücret talepleri belirlenmelidir. Son olarak hangi işleri yapabileceği ve yeteneklerinin doğru şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü özellikle apartman ve ev hizmetleri ve çocuk-yaşlı bakımı hizmetlerinde çalışanların sorunlarının başında iş tanımlarının belirlenememesi nedeniyle işverenlerin keyfi uygulamalarına maruz kalmaları gelmektedir. Bu analizler ve araştırmalar ÖİB'lerin başarısını sağlamlaştıracak kriterlerdir.

Özetle geçici veya kısa süreli işçi arzı ve talebi net bir şekilde ortaya konulmalıdır. ÖİB'lerin büyüklüğü hatta o bölgedeki sayısı, buna göre belirlenmelidir. Diğer taraftan işverenin çalışmak istediği işçinin niteliği ile çalışmak isteyen işçinin niteliği arasındaki farklılıklar için hangi eğitimlerin verilmesi gerektiği, bu eğitimlerin nasıl, ne zaman, ne kadar sıklıkla verileceği gibi teknik konularının da önceden planlanması gereken ana unsurlardır.

4.10. İzleme ve Değerlendirme Sistemi

Kamu ve özel sektörde bütün organizasyonlarda olduğu gibi Özel İstihdam Ofisleri de, amaçlarına ulaşım ulaşmadığını ölçmek ve değerlendirmek ihtiyacı hissederler. Bunun için iyi şekilde tasarlanmış bir izleme ve değerlendirme sistemi ne ihtiyaç duyarlar. İzleme ve değerlendirme sistemleri genel olarak değişikliğe eşlik eden, işleyen sürecin güçlü ve zayıf yönlerini önceden bilinmesine imkan veren ve sistemin işleyişine yön veren araçlardır. İzleme ve değerlendirme sistemi, doğru yolda olup olmadığının tespiti ve beklenen sonuçları gerçek sonuçlar ile kıyaslandığı bir süreçtir. Burada amaç, sadece geçmiş faaliyetleri incelemek değil aynı zamanda güncel faaliyetleri analiz etmek ve ileriye yönelik gelişim için öneriler oluşturmaktır. İzleme ve değerlendirme sisteminde ana hedef kontrol etmek ve işleyişin etkinliği ve etkililiği ile ilgili sonradan analiz yapma amacı taşıyan bir süreç olarak tanımlanabilir. Temel hedef, sonuçları izlemek, değerlendirmek, tedbir almaktır. İzleme sonucunda elde edilen bilgilerin nedensellik ilişkisi içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden değerlendirme, izlemenin tamamlayıcısı görünümündedir. Böylece izleme neticesinde bulunan veriler kullanılır ve işleyişin ne kadar etkili olduğu hususunda bize bilgi verir. İzleme ve değerlendirme sisteminde kullanılan birçok yöntem, araç ve yaklaşım bulunmaktadır. Bu yöntem, araç ve yaklaşımların bir kısmı birbirinin tamamlayıcısı konumunda iken bir kısmı da ikame edilebilir özelliğe sahiptir. Bunların bazıları; Mantıksal çerçeve yaklaşımı, Teori esaslı değerlendirme, Anketler, Hızlı tahmin yöntemi, Maliyet-fayda ve maliyet etkililik analizleri, Katılımcı yöntem, Etki değerlendirmesi, vb. şeklinde sıralamak mümkündür. ÖİB'lerde hangi yöntemin kullanılacağı, konunun önemine, izleme ve değerlendirme bulgularının kim tarafından kullanılacağına, ihtiyaç duyulan bilgiye erişim hızı ve yöntemin maliyetine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile ÖİB'lerin, program ve politika düzeyinde performans bilgisi talebi saptanmalı ve sorumluluklar (Hangi veriler nerelerden toplanacak?, Ne sıklıkla toplanacak?, Hangi yöntem ile toplanacak?, Kim toplayacak ve Kim raporlayacak?, Kimin için toplanacak?, vb. sorular) net bir şekilde belirlenmelidir. İzleme ve değerlendirme sonuçlarının kayıt altına alınması ve raporlamanın daha etkin olabilmesi için doğru yazılımların kullanılması gerekmektedir. Bu sayede başarısızlığa götürücü faktörler çoğunlukla önceden belirlenebilecek ve zamanında önlemler alınabilecektir. En son olarak planlanan ve gerçekleşen performans arasında ilişki ölçülmelidir. İzleme ve değerlendirme sisteminin süreci şu şekilde özetlenebilir; hazırlık çalışmalarının yapılarak ulaşılmak istenen sonuçlar belirlenmelidir. daha sonra temel performans

göstergelerinin belirlenerek referans değerlerin oluşturulmalı ve veriler toplanmalıdır. Bunu takiben hedef belirlenmelidir. Bu aşamalardan sonra İzleme ve Değerlendirme yapılmalıdır. En son olarak bulguların raporlanması ve kullanımı gerçekleştirilmelidir.

Özel istihdam bürolarında izleme ve değerlendirme sisteminin bulunması gerekmektedir. ÖİB' ler izleme ve değerlendirme sistemini, öncelikle kendi firma faaliyetlerinin neredeyse tamamında kullanmak zorundadır. Örneğin, pazarlama, tanıtım, iletişim stratejilerinin doğru yolda olup olmadığının tespiti ve beklenen sonuçları gerçek sonuçlar ile kıyaslanmasında kullanılmaktadır. Bu sayede beklentiler nispetinde gerçekleştirilen faaliyetlerin amacına ulaşmış olup olmadığı tespit edilmektedir. Eksikler, hatalar ve yetersizlikler tespit edilerek düzeltilme imkânı sağlayacaktır. Muhasebe departmanında firmanın rasyolarının değerlendirilmesinde maliyet/hasılat karşılaştırmalarının yapılmasında, izleme ve değerlendirme sistemi var olan durum ve gelecek hakkında doğru tahminlerde bulunmamıza yardımcı olacaktır. Bu sayede muhasebe kayıtlarında etkinlik artıracaktır. Özet olarak izleme ve değerlendirme sistemi ile ÖİB' lerin idari departmanlarının işleyiş süreçleri ve etkinlikleri ölçülebilmekte ve firmanın olası yetersizlikleri veya hataları önceden tahmin edilip bertaraf edilebilmektedir. Bunun yanında izleme ve değerlendirme sistemi paydaşlar arasında hesap verebilirliği ve bulgulardan elde edilen kanıtları kullanarak ikna edilebilirliğin sağlanmasına katkı yapacaktır. Ayrıca neyin çalıştığını, neyin çalışmadığını ve bunların nedeninin görülmesine, kurumsal hafıza oluşturulmasına ve sürecin tamamına paydaşların dahil edilmesine yardımcı olacaktır.

ÖİB' ler iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinde yaptığı faaliyetleri izleme ve değerlendirme sistemi ile ölçülebilmektedir. Örneğin işçi bulmaya aracılık hizmetinde; işçinin elde edinme şekli, işçiye verilen eğitim faaliyetlerinden beklenen sonuçların alınıp alınmadığını, işçinin iş yerinin ihtiyaçlarını (verimlilik, vb.) ne derece karşıladığını, işçinin memnuniyetini ve firma sadakatini, vb. konularda izleme ve değerlendirme sistemindeki araç, yöntem ve yaklaşımlar kullanılarak ölçülebilmektedir. Ayrıca iş bulmaya aracılık hizmetlerinde de, ÖİB' nin bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı, hangi firmalar ile çalışılacağı, o firmanın bulunduğu sektörün genel yapısı, firmaların talepleri ve talep sıklıkları, firma memnuniyetleri, firma ile işçi ilişkileri, firma ile ÖİB ilişkileri, vb. konular izleme ve değerlendirme sistemi ile takip edilebilir. Örneğin, ÖİB' ler yapacağı anketler ile müşteri memnuniyetini en iyi şekilde ölçülebilmektedir. Ayrıca anketler, ÖİB performansının karşılaştırılabileceği bir veri tabanının oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Yine anket yöntemi ile farklı grupların karşılaştırılması veya aynı grubun zaman içindeki değişiminin kıyaslanmasında, beklenti ile mevcut durumun karşılaştırılmasının yapılmasına imkan verecektir. Hızlı tahmin yöntemi ile karar vericilerin bilgi ihtiyaçlarının hızlı ve düşük maliyetle karşılanmasına katkı yapılabilmektedir. ÖİB' lerin başarısını sürekli kılacak bir unsur olan paydaşların karar verme sürecine aktif bir şekilde dahil olmasını sağlayan Katılımcı Yöntem ile de, süreç içerisinde ortaya çıkan sorunları tanımlamak ve çözmek daha kolay bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

4.11. Değerlendirme, Eylem Planı ve Öneriler

Bütün bu çabalar sonrasında yapılan değerlendirmeler ve önerilen eylem planı adımları aşağıdaki gibidir:

- TR52 Bölgesinde iyi uygulama örneği teşkil edebilecek özel istihdam büroları karşılaştırıldığında, TR52 bölgesi içerisinde yer alan illerden Karaman' da herhangi bir özel istihdam bürosuna rastlanılmamış olup Konya ilinde bugüne kadar 5 özel istihdam bürosu açılmış ancak çeşitli nedenlerden ötürü halen faaliyetlerine devam eden 2 özel istihdam bürosu ile karşılaşılmıştır. Bu bürolardan bir tanesi sadece temizlik hizmetlerine yönelik aracılık ederken diğeri ise kariyer.net isimli özel istihdam bürosunun bir şubesidir. Kariyer.net ülke genelinde pazar lideri konumunda olduğu için rahatlıkla model alınabilecek bir özel istihdam bürosudur.
- Karaman ilinde özel istihdam bürosunun kurulabileceği bölgenin seçiminde işgücü pazarına kolay erişim kriteri göz önünde bulundurulmuş olup Karaman ilinde 8 adet otobüs hattı ve 6 adet dolmuş hattı faaliyet gösterdiği, bu hatların ortak kesişim noktasının ise Atatürk Bulvarı olduğu görülmüştür. Belirlenen bölge gerek toplu taşıma araçlarına olan yakınlık gerekse merkezi olması bakımından, bir özel istihdam bürosunun kurulabileceği temel adresi işaret etmektedir. Gerek işverenlerin gerekse işgörenlerin kolaylıkla ulaşabileceği merkezi noktaya odaklanması gerekmektedir.

- İşgücü piyasasının sektörel analizine bakıldığında 2016 yılı için TR52 Bölgesinde 71.301 açık iş ilanı verilmiş ve %30,30 yerleşme oranı ile 21.605 kişinin İŞKUR tarafından işe yerleştirildiği görülmüştür. Nitelik gerektirmeyen meslekler grubunda ise Konya' da 15.695, Karaman' da ise 4.226 kişinin İŞKUR' da kaydı bulunmaktadır. Konya için aynı kategoride 27.301 ve Karaman için ise 1.618 beşeri sermaye talebi bulunmakla birlikte İŞKUR bu talebin sadece 10.379' unu karşılayabilmiştir. İŞKUR verilerine istinaden işgücü piyasasında Karaman ilinde bir özel istihdam bürosu kurulması ivedilikle gereklidir.
- Kurulması planlanan özel istihdam bürosunun yatırım göstergelerine bakıldığında ise ÖİB' nun yaklaşık 478.168 TL ciroya ulaşılması durumunda şirketin kara geçmeye başlayacağı ayrıca yatırımın geri ödeme süresinin yaklaşık 1 yıl olduğu ve yatırımın net bugünkü değerinin sıfırın üstünde çıkması sonucunda yatırıma rahatlıkla başlanabileceği görülmektedir.
- Kurumsal yapıya bakıldığında ise Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde adı geçen hukuki kriterler doğrultusunda bir yapıdan hareketle en az 8 çalışana ihtiyaç duyulan bir yönetim şemasının olduğu görülmektedir. Özel istihdam büroları konusunda hâlihazırda bir yönetmelik bulunmakta olup tüm şekil ve kuruluş şartları bu yönetmelikte belirtildiği şekli ile gerçekleştirilmelidir. ÖİB için önerilen yönetim modeli ise "Görev Yönetim Modeli" dir. Aşağıda ise özel istihdam bürosu için muhtemel bir misyon ve vizyon örneği bulunmaktadır.

Vizyon: Herkes için, yenilikçi, tam zamanında, ilkeli ve sorumlu yaklaşımımızla bölgemizde/ilimizde lider ekonomik personel hizmeti sağlayan firma olmaktır.

Misyon: Personel hizmetine, tam zamanında, istediği sürede kayıtlı olarak ulaşmak herkesin hakkı olduğuna inanıyoruz. İşletmemiz, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımız hep birlikte bunun için çalışıyoruz.

BÖLÜM 2

TR52 Bölgesi Gündelikçi Envanteri

1. Giriş

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde hazırlanan "Kayıt dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu" nda kayıt dışı ekonomi genel olarak, kamu otoritelerinin denetimi dışında kalan her türlü ekonomik işlem olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıktığımızda, bazı kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin yasalarla yasaklanmış faaliyetler olduğu halde, bazılarının da yasalarla yasaklanmamış bir faaliyetin bilinçli olarak kayıtlara geçirilmemesi, belgelendirilmemesi, dolayısıyla vergilendirilmemesi şeklinde ortaya çıktığını görürüz. Bu çerçevede yasalarla yasaklanmamış faaliyetlerden bilinçli olarak kayıt dışı kalan işlemler ve bu işlemler dolayısıyla ortaya çıkan vergi kayıp ve kaçığı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (DPT, 2001).

Gelir İdaresi Başkanlığının hazırlamış olduğu, Kayıt dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010)' nında ki tanımda ise kayıt dışı ekonomi, devletten gizlenen, kayda geçirilmeyen/geçirilemeyen ve bu sebeple denetlenemeyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (GİB, 2009).

Tanımların üzerinde birleştiği ve kayıt dışılığı oluşturan sebepler arasında; tahmin edilme güçlüğü, denetim sorunu, kayıt altına alınamama, belgelendirilememe, yasalardan bağımsız olma, milli gelir hesaplarında görünmeme, vergilendirilememe, rekabet artışı, maliyet artışı, mevzuat boşlukları gibi etmenler gösterilmektedir (Us, 2004).

Kayıt dışılığın bu çok yönlü görünümü, üzerinde pek çok çalışmaların yapılmasını beraberinde getirmiştir. Çalışmamızın çıkış noktasını oluşturan çeşitlilik ile birlikte il düzeyinde kayıt dışılığın boyutları, görünümü, tahmini ve sorunları için yöntemlerden bir tanesi olarak kabul edilen ve geliştirilen, denekler ile yüz yüze görüşme ve anket çalışması tekniği ve saha araştırması, Karaman ili için gerçekleştirilmiş ve farklı boyutlarda bilgiler elde edilmiştir. Elde edilen bulguların sonuçları, proje kapsamında ele alınması istenen konular ve değerlendirmeler çalışmanın özgünlüğünü oluşturmuştur. Bu anlamda çalışma geniş bir rapor niteliğine haiz, farklı çıktıları ve değerlendirmeleri bünyesinde bulunduran, alanında yapılan diğer çalışmalarından sıyrılan bir görünüme bürünmüştür. Aşağıda çalışmanın gündelikçiler açısından görünümünü ele alan bir analiz, değerlendirme, tartışma, bulgular ve durum tespiti yanında çözüm önerilerini içerisinde barındıran zengin bir bilgi birleşmesi bulunmaktadır.

Son olarak anket kapsamında "özel istihdam bürosu" kavramı gündelikçiler tarafından bilinmediği durumda "aracı şirket/firma" kavramı olarak kullanılmıştır.

2. Literatür

Harriss-White, Barbara (2010), çalışmasında, kayıtsız veya kurulmamış küçük işletmelerde ve kayıt dışı veya düzenlenmemiş faaliyet ve firmalar gibi büyük tescilli kuruluşların içinde ve çevresinde çalışan işçiler, kamu işletmeleri ve devletin kendisinde; sosyal güvenlik politikası, çalışma koşulları ve istihdam ilişkilerinden bağımsız olarak hareket ettiğini, çoğu işgücü piyasasının yapısal ve kronik sorunlarından kaynaklı durumların kayıt dışı ekonomiye kapı araladığı sonucuna ulaşmıştır.

Mazhar ve Meon (2012), çalışmalarında, enflasyon ve vergilemenin gölge ekonomi üzerindeki etkisi için, 1999-2007 döneminde 153 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeye ait bir örnekte deneysel olarak basit bir kanonik modelde test etmiş ve modelin tahmini doğrultusunda enflasyon ile gölge ekonomisinin büyüklüğü arasında pozitif bir ilişki ve vergi yükü ile gölge ekonomisinin boyutu arasında negatif bir ilişki gözlemlemişlerdir.

Putnins ve Sauka (2015), şirket yöneticilerini kullanarak gölge ekonomiyi ölçmek amacıyla geliştirilen ve GSYİH'nın yüzdesi olarak tahmin edilmesine erişmek için, yanlış beyan edilen işletme geliri, kayıt dışı veya gizli çalışanların ve bildirilmemiş ücretlerin tahminlerini birleştiren anket çalışmasında, vergi sisteminden veya hükümetten memnun olmayan firmaların ve rekabet avantajı olmayan küçük firmaların daha fazla gölge faaliyeti yürüttüğünü, yakalanma ihtimali yüksek olan şirketlerin daha az gölge faaliyeti yürüttüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Saafi ve diğerleri (2015), 32 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için 1980-2009 döneminde işsizlik ve gölge ekonomisi arasındaki dinamik bağlantıları parametrik ve parametrik olmayan teknikler kullanarak yaptıkları çalışmada, gölge ekonomisi ve işsizlik arasındaki zanaşımı nedensel bağlantıları araştırıldığında, genel olarak, bulgular, işsizlik-gölge ekonomisi ilişkilerinin politika etkilerinin, teste ve ülkeye özgü sonuçları dikkate alınarak yorumlanması gerektiğini göstermekte ve ilgili değişkenleri arasındaki nedensel ilişkinin zamanla değişebileceğini ortaya koymuşlardır.

Porto ve diğerleri (2017), informal istihdam için, Fransa, İtalya ve İspanya'daki verileri kullanarak, resmi ve gayri resmi sektörlerde brüt iş akışlarını ve brüt işçi akışlarını hoş olmayan istihdam koruma mevzuatı çerçevesinde analiz ederek ve geleneksel politika müdahalelerinin bir sektörden diğerine geçişleri lehte gösterilebileceğine ilişkin yaptıkları çalışmalarında, incelenen üç ülke çapındaki kayıt dışı istihdamın azaltılması ve biçimlendirilmesi açısından en iyi sonuçların, kalıcı sözleşmeler için daha düşük ücret vergisi ve kayıt dışı sektörde faaliyet gösteren firmalar için daha yüksek denetim oranı kombinasyonu ile sağlandığı sonucuna ulaşmışlardır.

Şekil 1. Yapılan Çalışmalarda Kayıt dışılığın Ekonomik ve Sosyal Yönden Etkileri

Etkiler	Olumlu Yaklaşım	Olumsuz Yaklaşım
Makroekonomik	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomik büyümeyi hızlandırıyor İşsizliği azaltıyor Enflasyonu bastırıyor Ekonomik krizleri "hafifletiyor" Atıl kaynakları harekete geçiriyor Toplam arzı artırıyor Resmi sektör için ek talep oluşturuyor Resmi sektör için mali kaynak yaratıyor Etkin olmayan ekonomi politikası sonuçlarını nötralize ediyor Tasarrufları hızla yatırıma dönüştürüyor 	<ul style="list-style-type: none"> Ekonomik büyümeyi azaltıyor Enflasyonu yükseltiyor Ekonomik istikrarsızlık yaratıyor "Dolarizasyon" düzeyini yükseltiyor İstatistik verileri çarpıtmakla iktisat politikasının etkinliğini azaltıyor Kaynakları kayıtdışılığa uygun sektörlerle aktararak toplam ekonomik verimliliği düşürüyor İhracat potansiyelini kısıtlıyor Ülkeden sermaye kaçışını artırıyor Ekonomide daha fazla kayıtdışılık doğuruyor
Mikroekonomik	<ul style="list-style-type: none"> Girişimci maliyetlerini düşürüyor Katı bürokrasiden kaçınma olanağı sağlıyor Ucuz mal ve hizmet arz ediyor Kişiler için ek gelir kaynağıdır İç piyasada rekabeti güçlendiriyor Tekellere "darbe" indiriyor Dış piyasada rekabet üstünlüğü sağlıyor "Has" piyasa ilişkileri sunuyor Daha esnek çalışma zamanı sunuyor Çalışanlara daha fazla özgürlük sunuyor Daha insani iş ortamı oluşturuyor İnnovasyon için ek potansiyel oluşturuyor 	<ul style="list-style-type: none"> Kamu hizmetlerinden mahrum bırakıyor Sağlam mali kaynaklara erişimi engelliyor Haksız rekabet ortamı yaratıyor İşletmeleri küçülterek verimliliği düşürüyor Markalaşmayı engelliyor Reklam olanaklarını ortadan kaldırıyor "Kayıtdışılık" maliyetleri oluşturuyor İnnovasyon potansiyelini zayıflatıyor Sağlıksız çalışma ortamı yaratıyor Tüketici haklarını ihlal ediyor Sendika kurumunu zayıflatıyor Dış piyasalarda rekabet gücünü düşürüyor
Kamu Maliyesi	<ul style="list-style-type: none"> Kayıtdışı sektörde oluşan gelirlerin önemli bir kısmı resmi sektörde harcandığından dolayı vergilerden sağlanan gelirleri artırıyor 	<ul style="list-style-type: none"> Kamu gelirlerini azaltıyor Resmi sektörde vergi yükünü yükseltiyor Dürüst vergi mükellefleri "cezalandırılıyor" Kamu hizmetlerini kısıtlıyor Vergi ahlakını tahrip ediyor "Free-rider" sorunu yaratıyor Vergi otoritesini zayıflatıyor
Sosyal	<ul style="list-style-type: none"> Sosyal "patlamalar" ı önüyor Vasıfsız işgücüne istihdam sağlıyor Adaletsiz gelir bölüşümünü "hafifletiyor" Yolsuzluğu azaltıyor 	<ul style="list-style-type: none"> Sosyal sigortadan yoksun insan kitlesi oluşturuyor Ekolojik sorunları derinleştiriyor Çarpık şehirleşme doğuruyor Çocuk emeğini teşvik ediyor Devletin egemenliğini zayıflatıyor Sosyal ahlakı tahrip ediyor Yolsuzluk ve rant arayışını genişletiyor Demokrasi ve hukuk sistemini zayıflatıyor Vatandaşın devlete bağlılığını zayıflatıyor Toplumda suç oranını yükseltiyor

Kaynak: (Bağırzade, 2015)

3. Amaç

Çalışmanın amacı, kayıt dışılığın çokça görüldüğü sektörler önceliğinde gündelik çalışmanın yaygın olduğu iş alanları dikkate alınarak yapılan araştırmanın, ortaya çıkardığı sonuçları derlemek ve uygun bir yol haritası belirlemektir. Bu amaçla il genelinde kayıt dışı çalışanlar için özel istihdam büroları gerekliliğini sorgulamak, farklı istihdam seçeneklerini gündeme taşıyarak, kayıt dışı gündelikçilerin istihdam edilebilirliği önündeki engelleri kaldırmaya yönelik adımları ortaya çıkarmaktır. Kayıt dışı çalışmanın önüne geçmek için kayıtlı istihdamı özendirmek ve kayıtlı çalışma farkındalığını gündeme taşımak çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

4. Kapsam

Çalışmanın kapsamını, proje önceliği dikkate alınarak belirlenen; gündelikçilerin kayıt altına alınması ile ilgili sorunların belirlenmesi, özel istihdam bürosu kavram bilinirliği ve ÖİB ile çalışma istekleri ve bunun önündeki engellerin saptanması, gündelikçi çalışan özelinde, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının ortaya konması, standart koşullarda standart ücretlerle çalışmaları için atılması gerekli adımların tanımlanması ve ÖİB' ndan beklenen niteliklerin tespiti oluşturmaktadır.

5. Yöntem ve İstatistiksel Analiz

Elde edilen veriler SPSS 21 paket programında; yüzde, ortalama, standart sapma, en küçük-en büyük değer ve ki kare testi ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

6. Bulgular

Araştırma grubuna alınan toplam kişi sayısı 2000 olup; veri kaybı yaşanan, eksikleri bulunan anketler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Toplam olarak 1914 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anket yüzdesi 95,7 olarak yüksek bir oranlamaya sahiptir.

Araştırma grubuna alınanların (N=1914);

%99.8'si (n=1910) TC,
%0.1'i (n=1) Suriye,
%0.2'si (n=3) diğer uyruğa sahiptir.

Katılımcıların;

%54,2' si (n=1038) kadın,
%45,8' i (n=876) erkektir.

Katılımcıların;

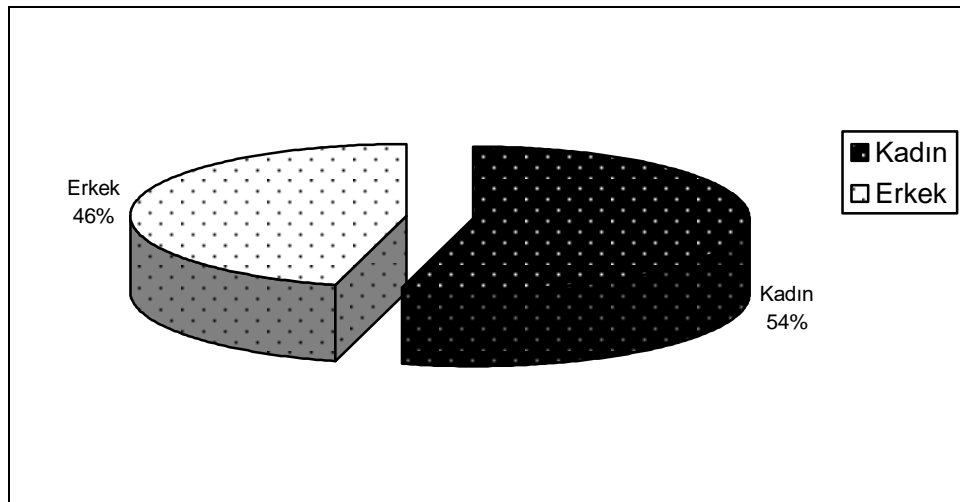
%26,1'i (n=499) 18-24 yaş arasında,
%53,4'ü (n=1022) ilköğretim mezunu,
%63'ü (n=1205) evli,
%61,3' ü (n=1174) çocuk sahibi,
%17,3'ü geçici ve gündelik işlerde çalışmaktadır.

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1 ve Grafik 1-6'da verilmiştir.

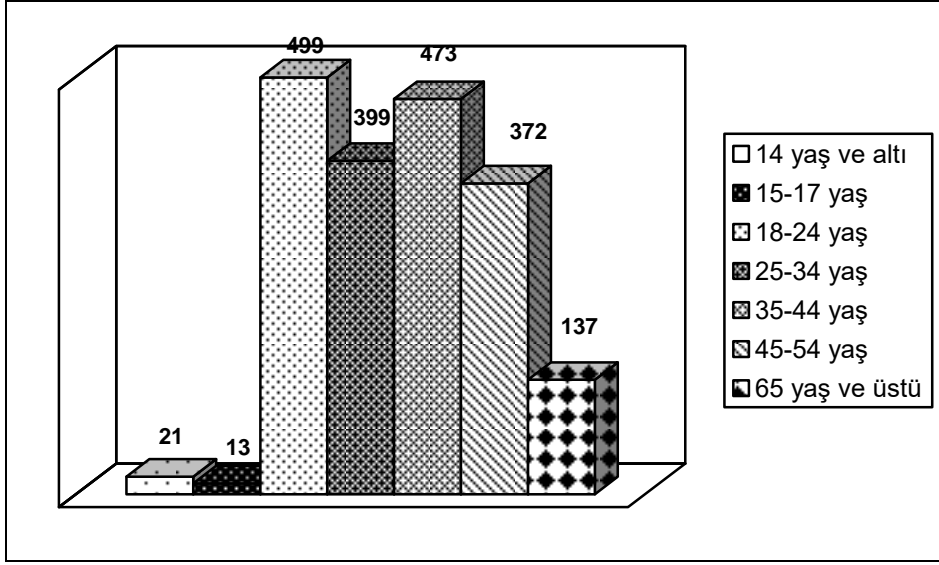
Tablo 1. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=1914)

Demografik özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Uyruk		
TC	1910	99,7
Suriye	1	0,1
Diğer	3	0,2
Cinsiyet		
Kadın	1038	54,2
Erkek	876	45,8
Yaş		
14 yaş ve altı	21	1,1
15-17 yaş	13	0,7
18-24 yaş	499	26,1
25-34 yaş	399	20,8
35-44 yaş	473	24,7
45-54 yaş	372	19,4
65 yaş ve üstü	137	7,2
Eğitim Durumu		
Okuma –yazma bilmiyor	16	0,8
Hiç okula gitmemiş ama okuma-yazma biliyor	8	0,4
Okul terk	8	0,4
İlköğretim mezunu	1022	53,4
Lise mezunu	375	19,6
Üniversite mezunu	485	25,4
Çalışılan iş kolu		
Tarım	290	15,2
İnşaat	90	4,7
Küçük işletmeler	236	12,3
Evde yaşlı/engelli bakımı	18	0,9
Part time kafe	114	6,0
Geçici ve gündelik işler	332	17,3
Hamaliye	38	2,0
Diğer	796	41,6
Medeni Durum		
Evli	1205	63,0
Bekar	657	34,3
Diğer	52	2,7
Çocuğunuz var mı?		
Var	1174	61,3
Yok	740	38,7

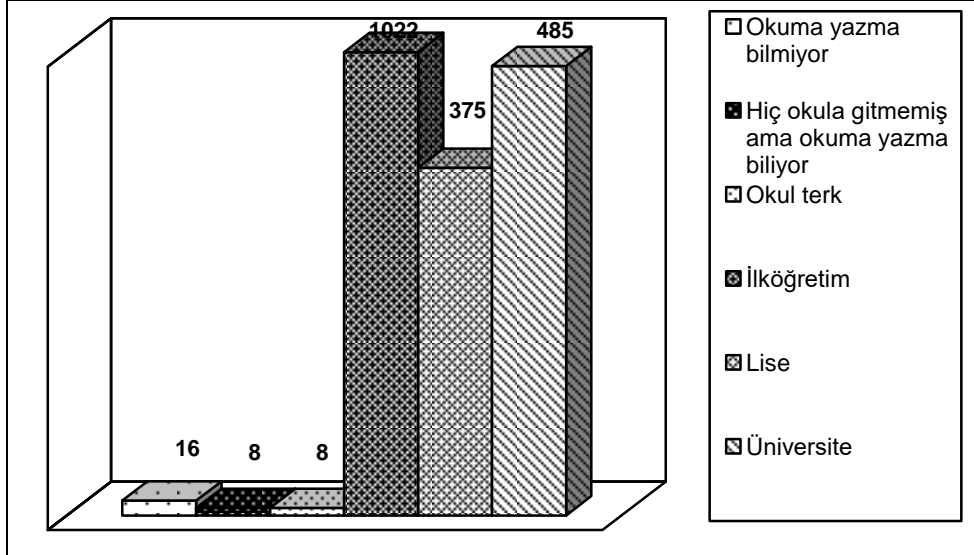
Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı



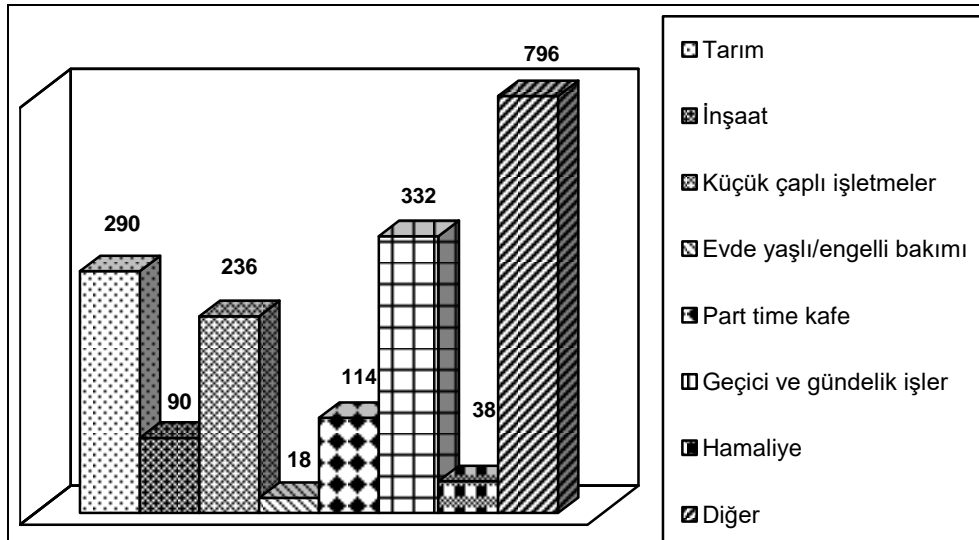
Grafik 2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Grafik 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımı



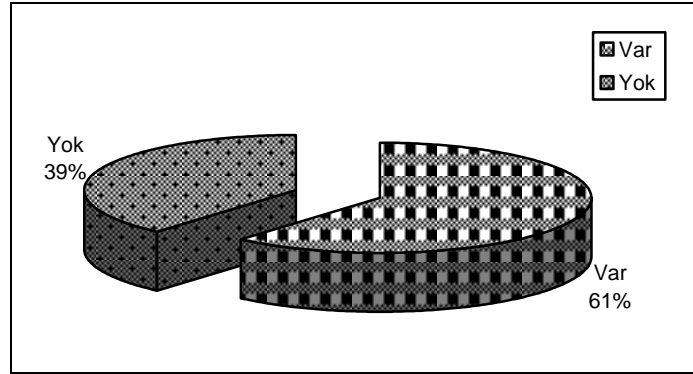
Grafik 4. Katılımcıların Çalıştıkları İş Kollarına Göre Dağılımı



Grafik 5. Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımı



Grafik 6. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı



Katılımcıların ortalama $1,57 \pm 1,57$ (min:1 maks: 11) çocuğa sahip olduğu, hanelerinde $3,89 \pm 1,39$ (min:1 maks: 11) kişinin yaşadığı, hanelerinde ortalama $1,02 \pm 0,78$ (min:0 maks: 6) kişinin çalıştığı, ortalama $111,29 \pm 32,97$ m² (min:10 maks: 675) evde yaşadıkları ve evlerinin ortalama $3,38 \pm 0,83$ odaya sahip olduğu belirlenmiştir.

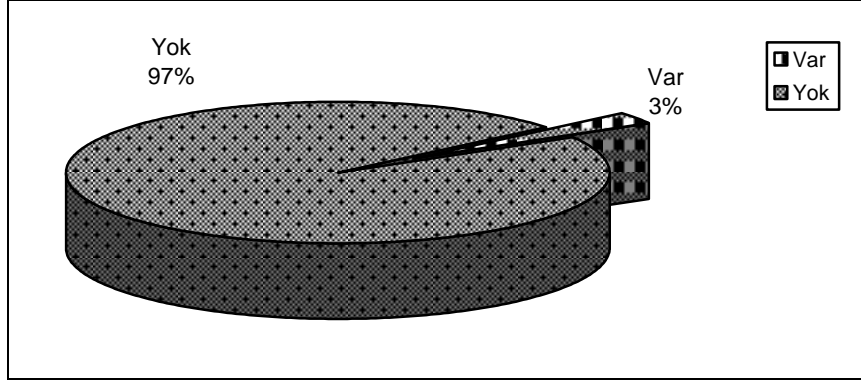
Katılımcıların hane ve gelir durumları ile ilgili özellikleri Tablo 2, Grafik 7-13' te verilmiştir. Buna göre; katılımcıların %97,3'ünün hanesinde 18 yaşından küçük çalışan olmadığı, %51,2'sinin kendi evinde ikamet ettiği, %58,1'inin otomobili, %93,6'sının ise herhangi bir tasarrufunun olmadığı belirlenmiştir. Hane halkının toplam %42,3' asgari ücret ile geçimini sağlamaktadır. Hanenin ekonomik durumunun %71,5 oranında ihtiyaçları karşılamaya yeterli olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların %61,8'inin sosyal güvencesi bulunmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Hane ve Gelir Durumu Özellikleri (N=1914)

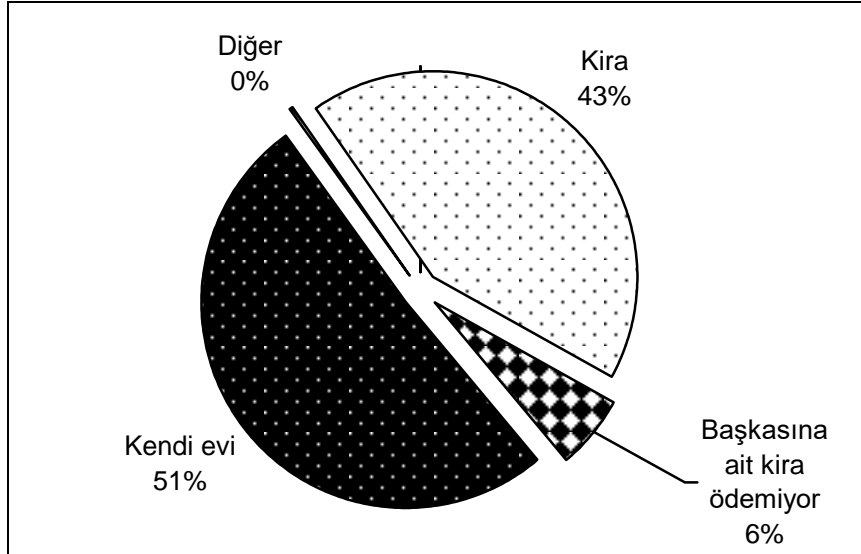
Hane ve Gelir Durumu Özellikleri	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hanede 18 yaşından küçük çalışan varlığı		
Var	51	2,7
Yok	1863	97,3
Evin mülkiyet durumu		
Kendi evi	979	51,2
Kira	818	42,7
Başkasına ait, kira ödenmiyor	110	5,7
Diğer	7	0,4
Özel araç/otomobil varlığı		
Var	802	41,9
Yok	1112	58,1
Tasarruf varlığı (altın, döviz, TL, gayrimenkul vb)		
Var	123	6,4
Yok	1791	93,6

Hane halkının toplam geliri		
Asgari ücretten az	577	30,1
Asgari ücret	808	42,3
Asgari ücretten fazla	529	27,6
Hanenin ekonomik durumu ihtiyaçları karşılamaya yetiyor mu?		
Yetiyor	546	28,5
Yetmiyor	1368	71,5
Sosyal güvence varlığı		
Var	1183	61,8
Yok	731	38,2

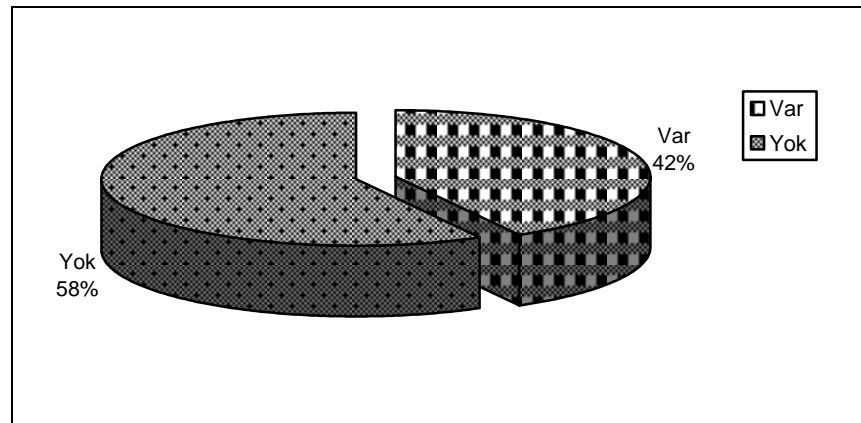
Grafik 7. Katılımcıların Hanelerinde 18 Yaş Altı Çalışan Varlığı



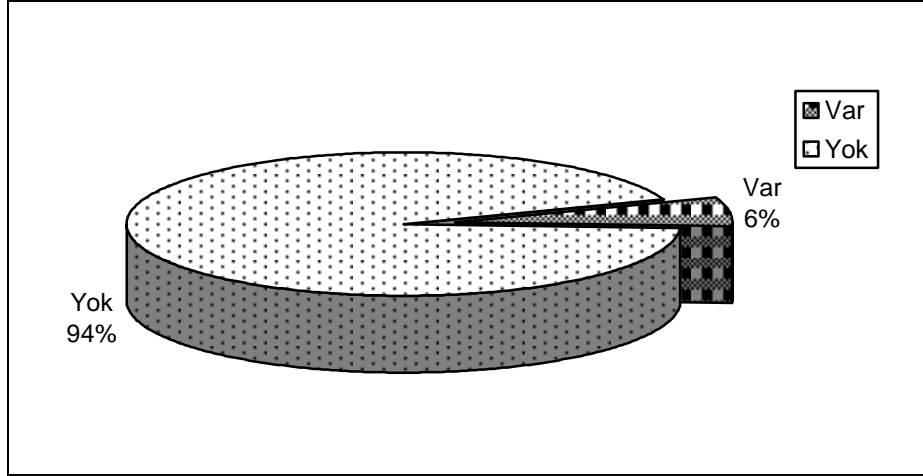
Grafik 8. Katılımcıların Evlerinin Mülkiyet Durumlarının Dağılımı



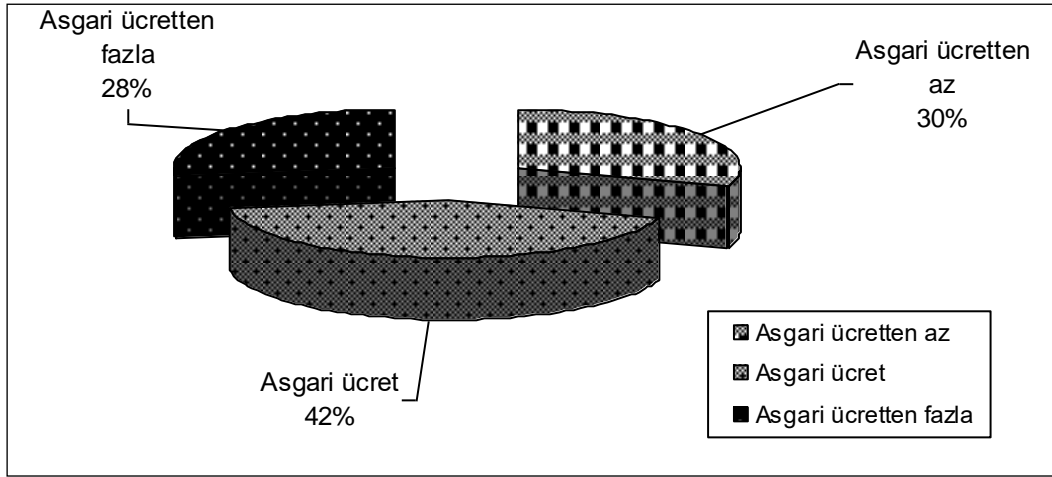
Grafik 9. Katılımcıların Özel Araç/Otomobil Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı



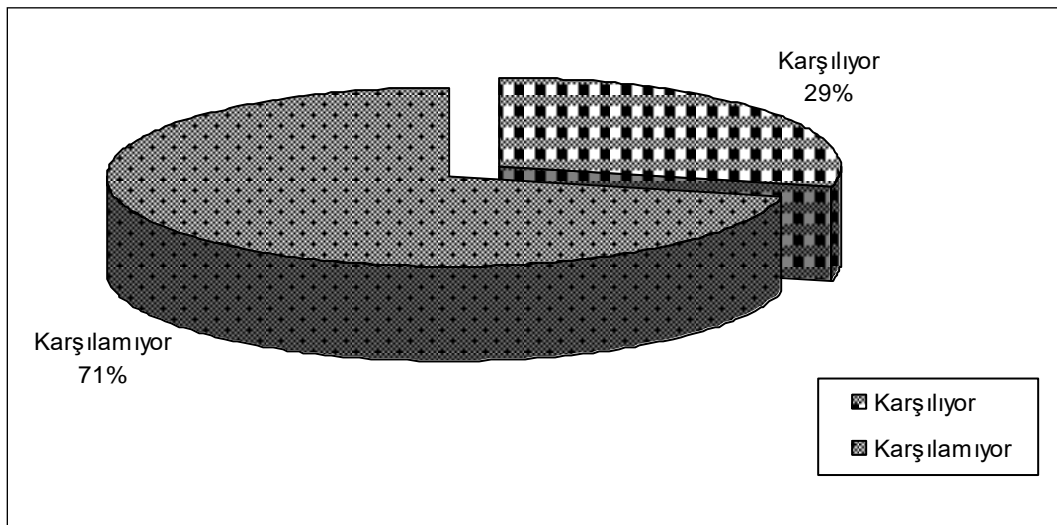
Grafik 10. Katılımcıların Tasarruf Sahibi (altın, döviz, TL, gayrimenkul vb.) Olma Durumlarının Dağılımı



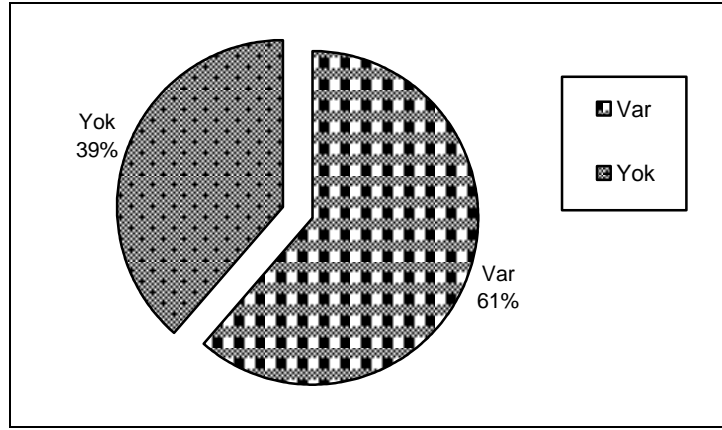
Grafik 11. Katılımcıların Hane Halkının Toplam Gelir Durumunun Dağılımı



Grafik 12. Katılımcıların Hane Halkının Ekonomik Durumunun İhtiyaçları Karşılama Durumlarının Dağılımı



Grafik 13. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarının Dağılımı



Araştırma grubundaki katılımcıların gündelikçi çalışma ve sigorta durumları ile ilgili özellikleri Tablo 3, Grafik 14-20' de verilmiştir.

Buna göre; katılımcıların gündelikçi olarak ilk üç sırada ekonomik nedenler (%39,1), işsizlik (%33,9) ve öğrenci olanların harçlık için (%8,2) çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %92,2' sinin sigortalı bir işte çalışmak istedikleri, sigortalı işte çalışmak istemeyenlerin (%4,9) ise eşi/babasının sigortalı olması (%18,5), yeşil kart sahibi olma (%14,1) ve emeklilik (%14,1) gibi nedenlerle sigortalı olmak istemedikleri belirlenmiştir. Katılımcıların %74' ünün geçmişte bir dönem sigortalı olduğu, geçmişte sigortalı olmayanların (%23) %53,9'unun kendisi istemediği için sigortalı olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların %87,7' sinin gündelikçi olarak çalıştıkları işlerde sigorta yapılmadığı, %44,8' inin gündelikçi olarak çalıştığı işi eş dost tavsiyesi ile %32'sinin ise işi İŞKUR tarafından bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Gündelikçi Çalışma ve Sigorta Durumu Özellikleri (N=1914)

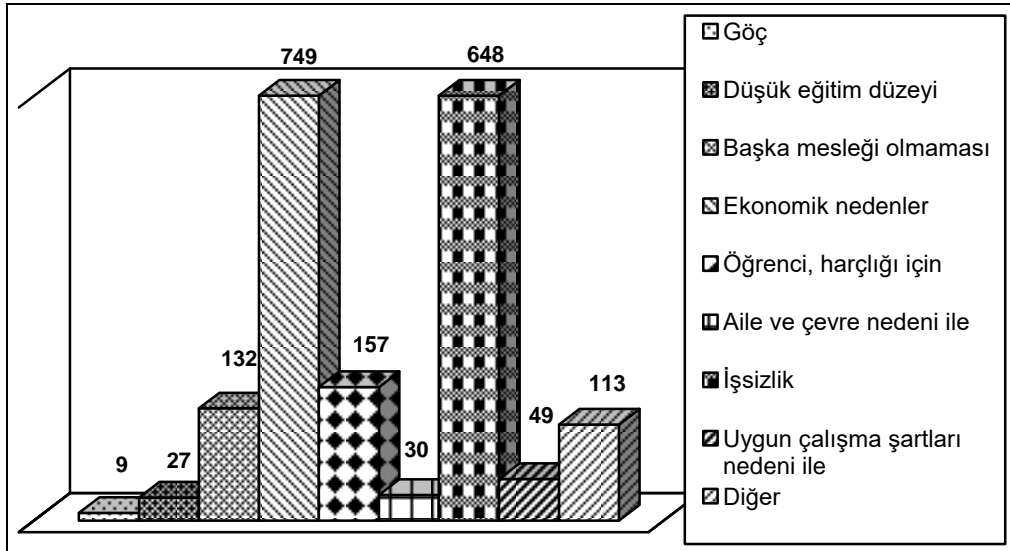
Gündelikçi Çalışma ve Sigorta Durumu Özellikleri	Sayı (n)	Yüzde (%)
Gündelikçi olarak çalışma nedeni		
Göç	9	0,5
Düşük eğitim düzeyi	27	1,4
Başka mesleği olmaması	132	6,9
Ekonomik nedenler	749	39,1
Öğrenci, harçlığı için	157	8,2
Aile ve çevre nedeni ile	30	1,6
İşsizlik	648	33,9
Uygun çalışma şartları nedeni ile	49	2,6
Diğer	113	5,8
Sigortalı işte çalışma isteği		
İsterim	1803	94,2
İstemem	94	4,9
Kararsızım	17	0,9
Sigortalı işte çalışmak istememe nedeni* (n=94)		
Eşim/babam sigortalı	17	18,5
Yeşil kartım var	13	14,1
Gelirim azalmasın diye	8	8,7
Sosyal yardım alabilmek için	4	4,3
Yetim aylığımı kesilmesin diye	4	4,3
Emekliyim	13	14,1
Diğer	35	36,0
Geçmişte sigortalı olunan bir dönem varlığı		
Var	1378	74,0
Yok	472	23,0
Ara sıra	64	3,0
Geçmişte sigortalı olmama nedeni** (n=472)		
Araçlardan dolayı	65	13,6
Ben istemedim	254	53,9

İşveren yapmadı	153	32,5
Günelikçi olarak çalışılan işlerde sigorta yapıldı mı?		
Evet	166	8,7
Hayır	1678	87,7
Ara sıra	70	3,6
Günelikçi olarak çalışacağınız işi nasıl buluyorsunuz?		
İŞKUR tarafından	612	32,0
Eş-dost tavsiyesi	857	44,8
İlanlardan	203	10,6
Daha önce çalıştığım kişilerin önerisi ile	150	7,8
Diğer	92	4,8

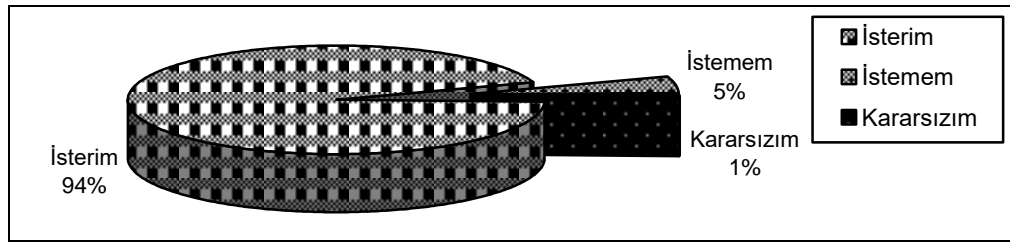
*Sigortalı işte çalışmayı istemeyenler

**Geçmişte sigortası olmayanlar

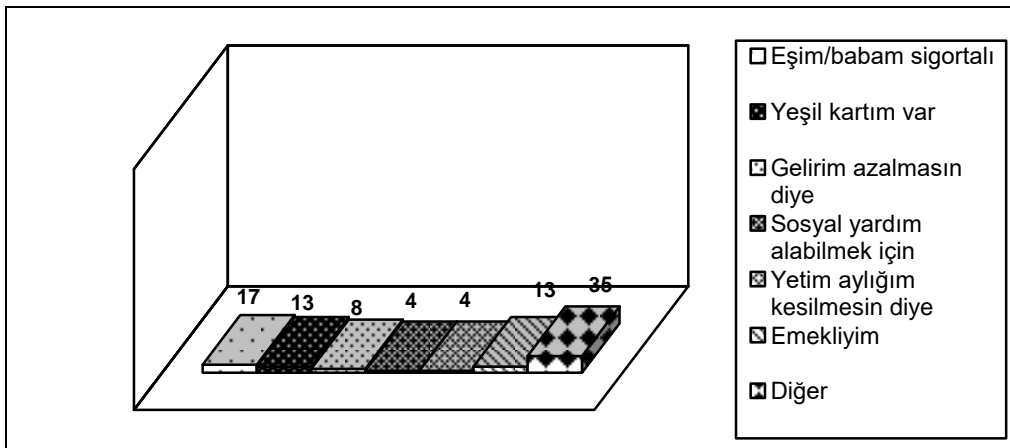
Grafik 14. Katılımcıların Günelikçi Olarak Çalışma Nedenlerinin Dağılımı



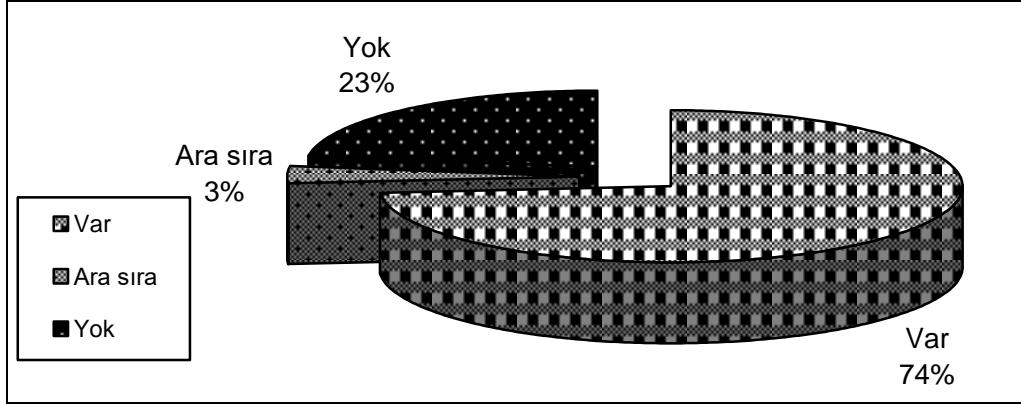
Grafik 15. Katılımcıların Sigortalı İşte Çalışmayı İsteme Durumlarının Dağılımı



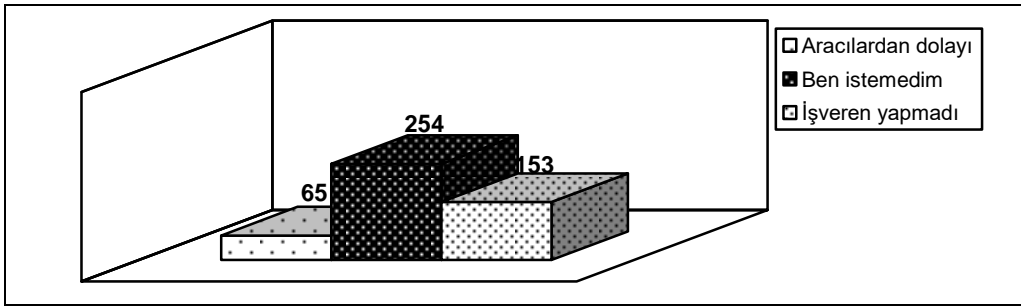
Grafik 16. Katılımcıların Sigortalı Olarak Çalışmayı İstememe Nedenlerinin Dağılımı (n=94)



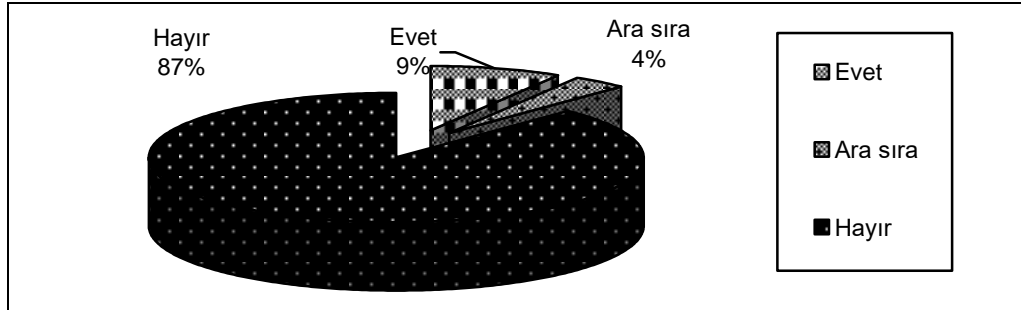
Grafik 17. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Oldukları Bir Dönem Varlığı Durumlarının Dağılımı



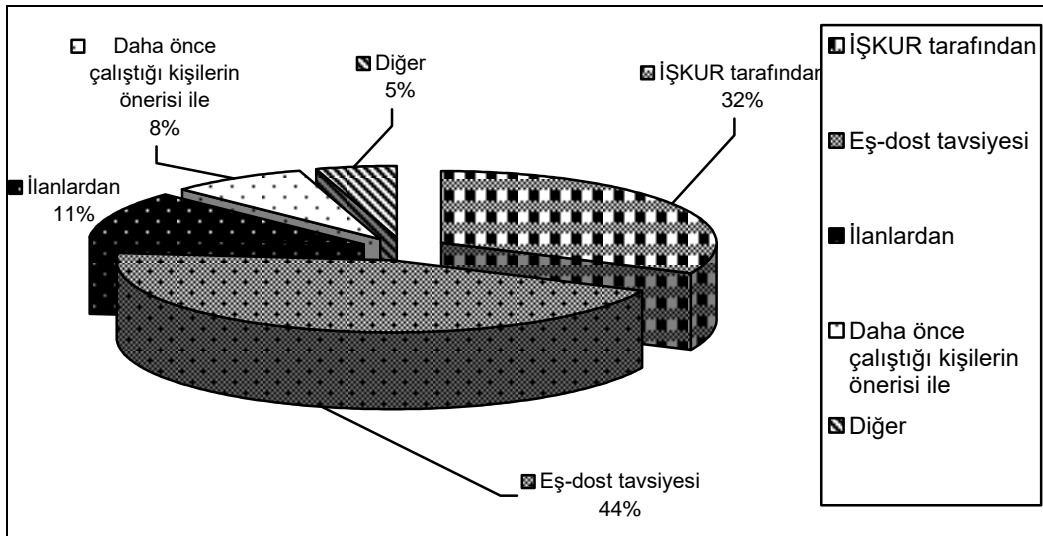
Grafik 18. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Olmama Nedenlerinin Dağılımı (n=472)



Grafik 19. Katılımcıların Gündelikçi Olarak Çalıştıkları İşlerde Sigorta Yapılma Durumlarının Dağılımı



Grafik 20. Katılımcıların Gündelikçi Olarak Nasıl İş Bulduklarının Dağılımı



Araştırma grubundaki katılımcıların gündelikçi olarak çalıştıkları işlerde yaşadıkları sağlık sorunu/iş kazası/meslek hastalığı ile ilgili özellikleri Tablo 4, Grafik 21’ de verilmiştir.

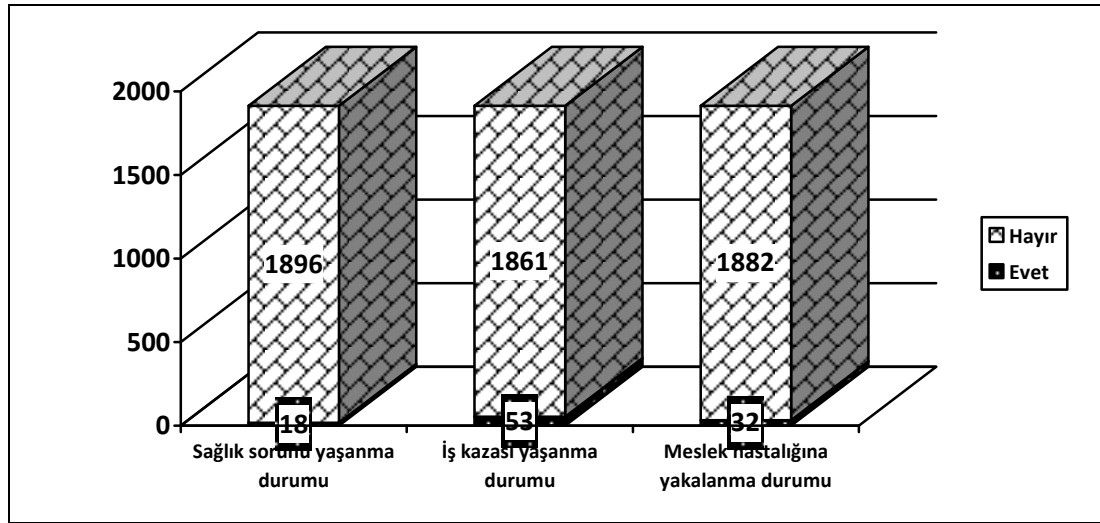
Buna göre; katılımcıların %0,9’ unun sağlık sorunu yaşadığı, %2,8’ inin iş kazası yaşadığı, %1,7’ sinin ise meslek hastalığına yakalandığı belirlenmiştir.

Katılımcıların yaşadıkları sağlık sorunları arasında çoğunlukla; alerji, bayılma, psikolojik sorunlar, iş kazaları arasında; kırık, kesik, elektrik çarpması, düşme, kimyasalla zehirlenme, çivi batması, meslek hastalıkları arasında; astım, bel ve boyun fıtığı, egzama görülmektedir.

Tablo 4. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Gündelikçi Olarak Çalıştıkları İşlerde Yaşadıkları Sağlık Sorunu/iş Kazası/Meslek Hastalığı ile İlgili Özellikleri (N=1914)

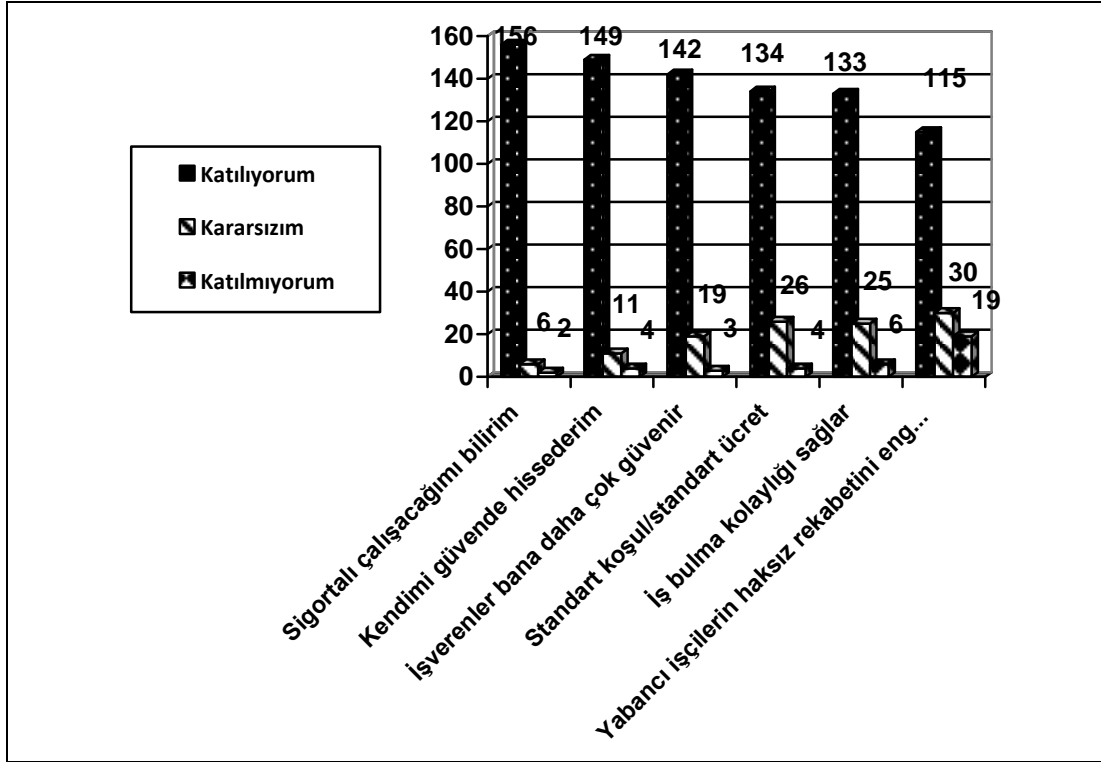
Sağlık sorunu/iş kazası/meslek hastalığına yakalanma	Sayı (n)	Yüzde (%)
Sağlık sorunu yaşanma durumu		
Evet	18	0,9
Hayır	1896	99,1
İş kazası yaşanma durumu		
Evet	53	2,8
Hayır	1861	97,2
Meslek hastalığına yakalanma durumu		
Evet	32	1,7
Hayır	1882	98,3

Grafik 21. Katılımcıların Geçmişte Sigortalı Olmama Nedenlerinin Dağılımı

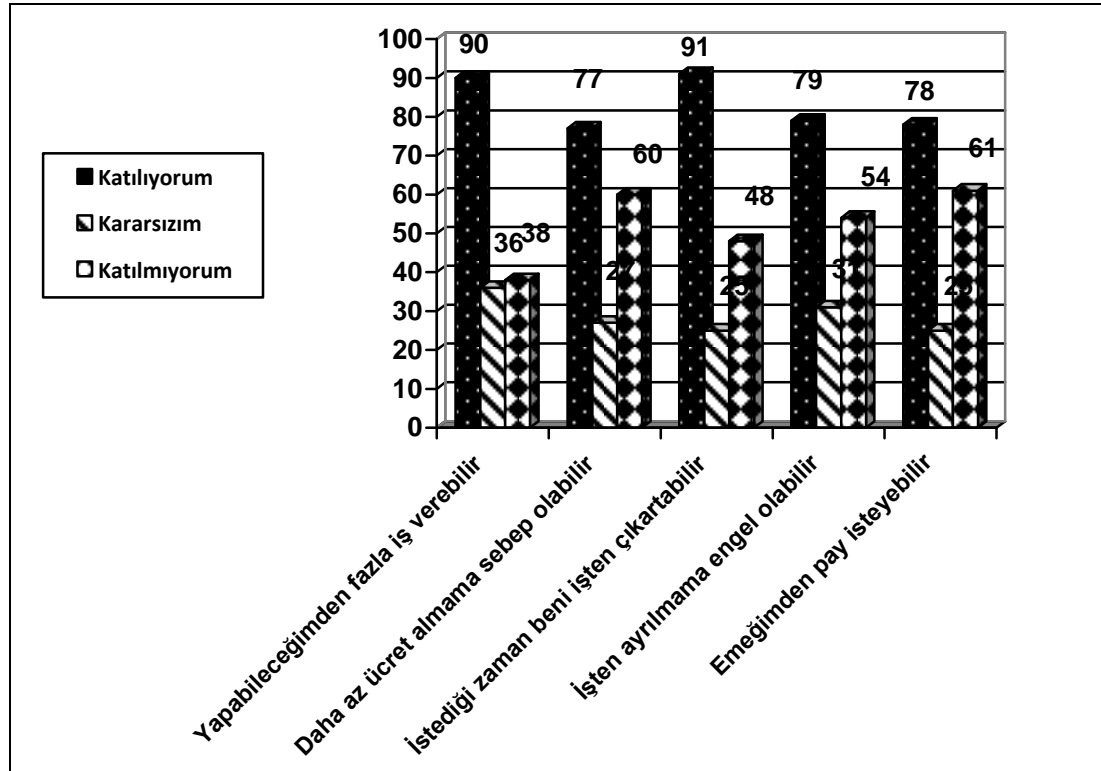


Katılımcıların %8,6’sı “özel istihdam bürosu hakkında bilgi sahibi misiniz?” sorusuna evet cevabı vermişlerdir. “Evet” cevabı verenlerin (n=164) özel istihdam bürosu ile ilgili yarar algıları Grafik 22’ de, engel algıları ise Grafik 23’ de verilmiştir. Buna göre; katılımcıların yarar algısına yönelik en yüksek oranda “sigortalı çalışacağımı bilirim” ifadesine katıldıkları (%95,1), engel algısına yönelik “istediği zaman beni işten çıkartabilir” ifadesine katıldıkları (%56,2) belirlenmiştir.

Grafik 22. Katılımcıların Özel İstihdam Bürosu ile İlgili Yarar Algıları



Grafik 23. Katılımcıların Özel İstihdam Bürosu ile İlgili Engel Algıları



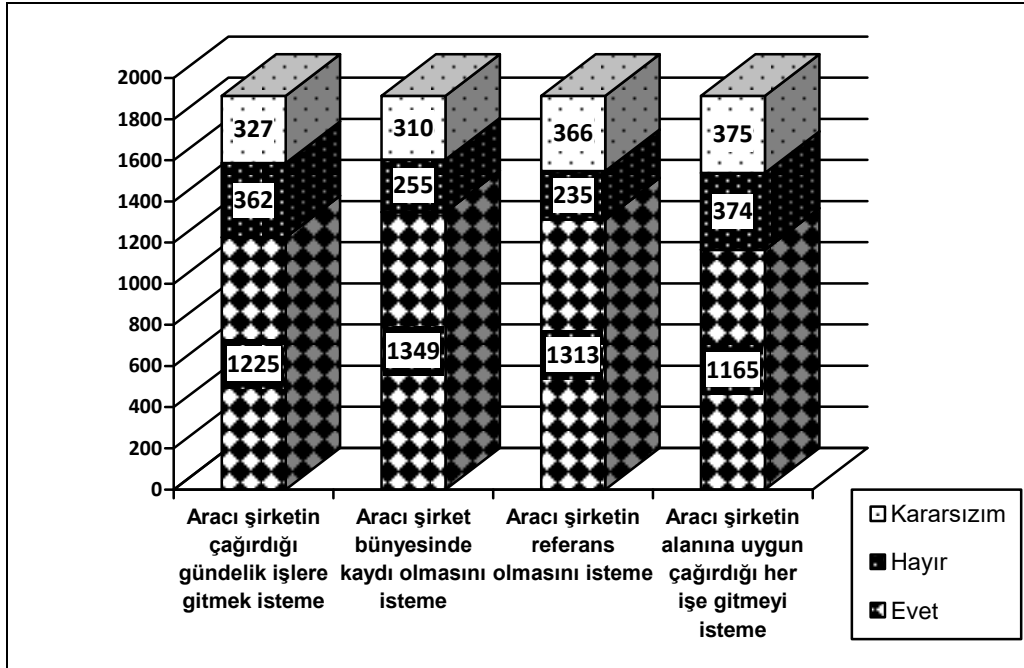
Katılımcıların aracı şirketle ilgili görüşleri Tablo 5, Grafik 24' te verilmiştir.

Buna göre; katılımcıların %64' ünün aracı şirketin çağırdığı gündelik işlere gitmek istediği, %70,5'inin aracı şirket bünyesinde kaydının olmasını istediği, %68,6' sının aracı şirketin kendisine referans olmasını istediğini, %60,9'unun aracı şirketin alanına uygun çağırdığı her işe gitmeyi istediği belirlenmiştir.

Tablo 5. Araştırma Grubundaki Katılımcıların Aracı Şirketle İlgili Görüşleri (N=1914)

Görüşler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Aracı şirketin çağırdığı gündelik işlere gitmek ister misiniz?		
Evet	1225	64,0
Hayır	362	18,9
Kararsızım	327	17,1
Aracı şirket bünyesinde kaydınız olsun ister misiniz?		
Evet	1349	70,5
Hayır	255	13,3
Kararsızım	310	16,2
Aracı şirketin size referans olmasını ister misiniz?		
Evet	1313	68,6
Hayır	235	12,3
Kararsızım	366	19,1
Aracı şirketin alanınıza uygun çağırdığı her işe gider misiniz?		
Evet	1165	60,9
Hayır	374	19,5
Kararsızım	375	19,6

Grafik 24. Katılımcıların Aracı Şirketle İlgili Görüşlerinin Dağılımı



7. Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bulgular

Kayıt dışı istihdam oranı, geliri asgari ücretten fazla olup sigortası olmayanların değerlendirilmesiyle yapılmıştır. Buna göre 123 kişinin asgari ücretten fazla gelire sahip olup sosyal güvencesi olmadığı belirlenmiştir. Kayıt dışı istihdam oranı %6,4 olarak belirlenmiştir. Ayrıca hane halkı toplam gelirinin sosyal güvence varlığıyla karşılaştırılmasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Asgari ücret ve üzeri geliri olanların sosyal güvence sahibi olma oranlarının yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Hane Halkı Toplam Gelirinin Sosyal Güvence Varlığı ile Karşılaştırılması

	Sosyal güvence varlığı		Toplam	Ki kare	p
	Var	Yok			
Hane halkını toplam geliri					
Asgari ücretten az	267	310	577	109,595	,000
Asgari ücret	510	298	808		
Asgari ücretten fazla	406	123	529		
Toplam	1183	731	1914		

8. Değerlendirme ve Sonuçlar

Ankete katılan ve gündelikçi olarak çalışan kişiler üzerinde yapılan araştırmamıza ilişkin ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir;

- Gündelikçi anketine katılanların; eğitim düzeyi %53,4 oranında ilköğretim mezunudur,
- Gündelikçi anketine katılanların; %90' ı 18-54 yaş aralığındadır,
- Gündelikçi anketine katılanların çoğunluğu; geçici işler, tarım ve küçük işletmelerde yoğunlaşmaktadır,
- Gündelikçi anketine katılanların; %63' ü evli ve %61,3' ünün çocuğu vardır,
- Gündelikçi anketine katılanların; %42,7' si kirada oturmakta, %58,1'i araç sahibi değil, %93,6'nın tasarrufu bulunmamakta, %72,4' ünün aldığı ücret asgari ücret veya altında ücretle geçimini sağlamakta, %71,5' i ekonomik durumlarının ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu düşünmekte, %38,2' sinin sosyal güvencesi bulunmamaktadır.
- Gündelikçi anketine katılanların, gündelikçi olarak çalışma nedenleri arasında; %39,1 ekonomik nedenler, %33,9 işsizlik başta gelmektedir. %94,2 oranında sigortalı bir işte çalışma isteğinin olduğunu, sigortalı işte çalışmama nedenleri arasında ise eşi-babası tarafından sosyal güvencesi var veya yeşil kart sahipliği bulunmaktadır. Geçmişte sigortalı olmama nedeninin başında, %32,5 oranında işverenin yapmadığı cevabı yer almaktadır. Gündelikçi olarak çalışılan işlerde sosyal güvence yapılıp yapılmadığına ilişkin soruya ise %87,7 oranında hayır cevabı verilmiştir.
- Gündelikçi anketine katılanların; gündelikçi olarak çalışacağınız işi hangi yoldan buluyorsunuz sorusuna ise %44,8 oranı ile eş-dost tavsiyesi ve %32 oranı ile İŞKUR cevabı verilmiştir.
- Gündelikçi anketine katılanların; özel istihdam bürosuna ilişkin yöneltilen sorular için, %64' ü özel istihdam bürosunun çağırdığı işe gidebileceğini, %70,5'i ÖİB' na kayıt yaptırabileceğini, %68,6' sının ÖİB referansını önemseydiğini, %60,9' unun ÖİB' nun bulunduğu işlere gitmek istediğini belirtmişlerdir.

Yararlanılan Kaynaklar

- Akgemci, T., "Stratejik Yönetim", Gazi Kitabevi, Ankara, 2007, s.29.
- Ataman, B.C., (1999); "İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma-Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye", Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 583, Ankara, s. 97.
- Bağırzade, E.R., (2015), "Kayıtdışı Sektörün Ekonomideki Rolü Tartışmaları Üzerine: Bir Literatür Taraması", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, s. 14.
- Baypınar, B., (2009) "Geçici İstihdam Büroları Aracılığıyla Çalışma: Bir Alan Araştırması", Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma ve Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Tezi, s.52-63.
- Bilgin, Z.E., "Özel İstihdam Büroları ve Türkiye' deki Görünümü", Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, yüksek Lisans Tezi, 2007, s.16, 40-41.
- Cam, E., (2005), "Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye", Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.59
- Çetinkaya, E., (2012), "Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye' de Özel İstihdam Büroları", Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 3, s.151-153.
- Dalay, İ., Coşkun, R., Altunışık, R. (2002), "Modern Yönetim Yaklaşımları", İstanbul: Beta Yayınları, s.20.
- David, F., (2002). "Strategic Management Concepts&Cases". 9. Edition. New Jersey., s.56
- Demir, C., M. K. Yılmaz. (2010). "Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi". Cilt: 25. Sayı: 1. Dokuz Eylül İ.İ.B.F. Dergisi. İzmir, s.78.
- Demir, R., Özgün, O.H., "Geçici İş İlişisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2015, 16(2), s.148-149
- Di Porto, Edoardo, Leandro Elia, and Cristina Tealdi. "Informal Work in a Flexible Labour Market." Oxford Economic Papers 69.1 (2017): 143-164.
- DPT, (2001), "Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Kayıt dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Ankara.
- Ekin, N. (2001), "Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları", İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30, İstanbul, s.95.
- Erdoğan, B.Z., N.Tokgöz, C. Ulukan, E. Demirci, B. Baraz, M.A. Tiltay, D. Taşçı, S. Besler. (2012). "Stratejik Yönetim-I". 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.47.
- Erol, H., ve Özdemir, A., (2016), "Türkiye' de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 5, s.1108-1096.
- Gerşil, G.S., Temel, R., (2016), "Kayıtdışı Emek: Ev Hizmeti ve Çocuk-Yaşlı Bakım Hizmetleri", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 5, s.1125.
- GİB, (2009), "Kayıt dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010)", Yayın No: 87, Ankara.
- Gözlükaya, T., (2007), "Mahalli İdareler ve Stratejik Planlama: Modeller ve Uygulama Örnekleri", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli, s.58-59.
- Harriss-White, B.(2010), "Work and Wellbeing In Informal Economies: The Regulative Roles Of Institutions Of Identity and The State" World Development 38.2, p. 170-183.
- İŞKUR, 2016 Yılı Karaman İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, s.14.
- İŞKUR, 2016 Yılı Konya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, s.4.
- İŞKUR, Karaman İli 2016 Yılı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu, s.26, 30.
- İŞKUR, Konya İli 2016 Yılı İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Faaliyet Raporu, s.14,18.
- Kariyer.Net, İş İlanı Ver ve Eleman Ara, Hizmet Paketleri, Tanışma Paketleri, <https://www.kariyer.net/eleman-arama/is-ilani-ver/>, Erişim tarihi: 14.05.2017.
- Kariyer.Net, Paket Detayları, <https://www.kariyer.net/eleman-arama/paket-detayi?p=11471>, Erişim tarihi: 14.05.2017.
- Kaya, M., (2016), "Türkiye' de İşsizlik Sorunu ve Özel İstihdam Büroları", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:4, Sayı: 35, Aralık, s. 419-420.
- Konya Ticaret Odası, Üye Bilgileri, <https://e.kto.org.tr/MemberProfile/View/105139964>, Erişim tarihi: 14.05.2017.

- Kuzgun, İ., (2008), "Ege Bölgesindeki Özel İstihdam Büroları", *Journal of Yasar University*, 3(10), s.1248-1249.
- Kuzgun, İ.K., (2008), "Doğu Anadolu Bölgesi ve Özel İstihdam Büroları", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:22, Sayı: 2, Temmuz, s.111.
- Kuzgun, İ.K., (2008), "Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği", *Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:2, s.85.
- Maliye Bakanlığı (2016), *Yıllık Ekonomi Raporu*, s.30.
- Mazhar, Ummad, and Pierre-Guillaume MÉON. "Taxing The Unobservable: The Impact Of The Shadow Economy On Inflation and Taxation" *Université Libre de Bruxelles Centre Emile Bernheim Working Paper 12* (2012): 023.
- Öğüt, A., (2007), "Türkiye' de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR' un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması", *ÇSGB, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi*, Ankara,
- Özçalık, M., Durmuş, S., (2014), "Türkiye' de Özel İstihdam Bürolarının Emek Piyasası Etkinliğine Katkıları", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı 7, ISSN: 1309-4289, s.50.
- Özpınar, E., (2016), "Türkiye' de İnsani Gelişmişlik İller Arasında Nasıl Farklılaşıyor? 81 İl için İnsani Gelişmişlik Endeksi" *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, TEPAV, Değerlendirme Notu*, Temmuz, s.6.
- Öztürk, M. B. (2004), "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Kurumsal Yönetim Uygulamaları", *III. Ulusal Orta Anadolu Kongresi, Kırşehir*, 29–30 Nisan, s.25, 31-32.
- Öztürk, M. B., & Demirgüneş, K. (2008). *Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entellektüel Sermaye*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 395-411.
- Özveri, M. (2012), "Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları", *Çalışma Toplum Dergisi*, Sayı:33, 2012/2, s162.
- Pul, E. (2006); "Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri'nde İstihdam Bürolarının Yapısı", *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, s. 127.
- Putniņš, Tālis J., and Arnis SAUKA. "Measuring The Shadow Economy Using Company Managers." *Journal Of Comparative Economics* 43.2 (2015): 471-490.
- Saafi, S., Farhat, A., Mohamed, H., & Bel, M. *Testing The Relationships Between Shadow Economy And Unemployment: Empirical Evidence From Linear and Nonlinear Tests. Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 19(5) (2015): 585-608.
- Selek, C., (2005), "Türkiye' de İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri ve Özel İstihdam Büroları", *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, s.37.
- SGK 2015, Tablo 1.8- 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesi Kapsamındaki Zorunlu Sigortalıların Cinsiyet ve İllere Göre Dağılımı, 2015, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim tarihi: 11.04.2017
- Şahin, L., (2012), "Özel İstihdam Bürolarının Bazı Avrupa Ülkelerindeki Durumu ve İstihdama Katkısının Panel Veri Analizi ile Tahmini", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(2): s.111.
- Türkiye İş Kurumu, Özel İstihdam Büroları, Açık/Kapalı Büro Listesi, <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>, Erişim tarihi: 12.05.2017.
- Us, Vuslat (2004), " Kayıt Dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği", *Türkiye Ekonomi Kurumu, Tartışma Metni 2004/17*, Ankara.
- Weimer, J. ve Pape J. (1999), "Taxonomy of Systems of Corporate Governance", *Corporate Governance*, Vol: 7 Number: 2.



EK 1: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

Resmi Gazete Tarihi: 11.10.2016 Resmi Gazete Sayısı: 29854

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI YÖNETMELİĞİ BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 17 nci 18 inci ve 19 uncu maddeleri ile 32 nci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte yer alan;

- a) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,
- b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- c) Geçici işçi: Geçici işçi sağlama sözleşmesi kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla başka bir işverene ait işyerinde çalıştırılan işçiyi,
- ç) Geçici işçi çalıştıran işveren: Özel istihdam bürosundan geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş ilişkisi kapsamında işçi temin eden işvereni,
- d) Geçici işçi sağlama sözleşmesi: Özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin, iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmeyi,
- e) Hizmet merkezi: Çalışma ve İş Kurumu hizmet merkezini,
- f) İl müdürlüğü: Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğünü,
- g) İş sözleşmesi: Özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasını teminen işçi ile özel istihdam bürosu arasında yapılan sözleşmeyi,
- ğ) Kanun: 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununu,
- h) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,
- ı) Merkez büro: Özel istihdam bürosunun hukuki ve idari faaliyetleri ile aracılık faaliyetinin yürütüldüğü yeri,
- i) Nitelikli personel: Meslekî Yeterlilik Kurumunca onaylanan iş ve meslek danışmanı meslekî yeterlilik belgesine sahip olan ya da en az ön lisans düzeyinde; bilgi yönetimi, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler ve tanıtım, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi bölümleri veya lisans düzeyinde; siyasi bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat, işletme veya yönetim bilimleri fakültelerinden mezun olmuş kişiyi,
- j) Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları,
- k) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi: 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde aranan koşullar çerçevesinde, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak işçisini geçici olarak bu işverene devretmesini,
- l) Şube: Merkez büroya bağlı olarak özel istihdam bürosu faaliyetlerini yürüten, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı ve Kuruma karşı sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğünde olan, merkez büro ile aynı ilde ya da başka bir ilde kurulmuş ve merkez büronun ticaret unvanını şube olduğunu belirterek kullanan birimi,
- m) Teminat: Kanunun 17 nci maddesinde yer alan kat'î ve süresiz banka teminat mektuplarını ya da nakit olarak ödenen Türk Lirasını,
- n) Yetkili kişi: Özel istihdam bürosunu temsil ve ilzama yetkili kişi veya kişileri, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Aracılık Faaliyetleri

Aracılık faaliyetlerine ilişkin hükümler

MADDE 4 – (1) Özel istihdam büroları:

- a) İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar.
- b) İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir.
- c) Mesleki eğitim düzenleyebilir.

(2) Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/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 de görüşme yapılmaksızın sunulabilir.

(3) Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz.

(4) Kurumdan izin almaksızın; bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık

yapılamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

(6) Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülenler dışında, iş arayanlarla bedel alınması konusunda yapılan anlaşmalar veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Geçici İş İlişkisi Faaliyetleri

Geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süreler

MADDE 5 – (1) Kurumca izin verilen özel istihdam büroları geçici iş ilişkisi kurabilir.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) 4857 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

ç) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

d) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

e) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

f) Mevsimlik işler hariç dönemsel arz eden iş artışları hâlinde,

kurulabilir.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi; ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (f) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

(4) Kurumdan izin almaksızın bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile geçici iş ilişkisi kurulamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla Kurumdan izin almadan geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

(5) Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurmak suretiyle yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Geçici iş ilişkisinin kurulması

MADDE 6 – (1) Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

(2) Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

(3) Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

(4) Sözleşmeye, geçici işçinin Kurumdan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

(5) Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

Geçici iş ilişkisi kurulamayacak haller

MADDE 7 – (1) 4857 sayılı Kanununun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz.

(2) Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştırma koşulları

MADDE 8 – (1) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.

(2) İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

(3) Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısı, 4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

(4) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri

MADDE 9 – (1) Geçici işçi çalıştıran işveren:

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Kurum tarafından istenecek belgeleri 25 inci maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

ç) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır.

d) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

e) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

(2) Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

(3) 5 inci maddenin ikinci fıkrasının (e) bendinde belirtilen durumlarda kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.

(5) Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları, geçici işçi çalıştıran işveren tarafından il müdürlüğüne veya hizmet merkezine ödeme gününden itibaren on beş gün içinde bildirilir.

Geçici işçinin yükümlülükleri

MADDE 10 – (1) Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

(2) Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

(3) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Özel istihdam bürosunun yükümlülükleri

MADDE 11 – (1) Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda, özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

(2) Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanundan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.

(3) Özel istihdam bürosu geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.

(4) Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu Faaliyet İzni ile Geçici İş İlişkisi Yetkisi İçin Gerekli Belge ve Koşullar

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli belgeler

MADDE 12 – (1) Özel istihdam bürosu açmak için başvuru formu ile birlikte;

a) Yetkili kişilere ait T.C. kimlik numarası beyanı ve yabancı uyruklu kişiler için Bakanlıktan alınan çalışma izin belgesinin örneği,

b) Yetkili kişilere ait en az lisans düzeyinde öğrenim belgesinin onaylı örneği, yurtdışı okullardan mezun olanlar için

yeminli mütercimlerce Türkçeye tercüme edilmiş diploma örneği,

c) Yetkili kişilerin müflis olmadığına veya konkordato ilan etmemiş olduğuna ilişkin ticaret mahkemeleri ile icra, iflas dairesinden/müdürlüğünden alınmış belge,

ç) Yetkili kişilerin; 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamaları ve buna dair yazılı adli sicil beyanı,

d) Çalıştırılacak nitelikli personelin bu Yönetmelikte belirtilen koşulları taşıdığını gösterir belge veya onaylı örneği,

e) Özel istihdam bürolarının, münhasıran iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin yapılması için tahsis edilmiş, iş arayanla görüşme yapılabilecek şartlara uygun fiziki bir mekâna ve/veya internet sayfasına sahip olduğuna ilişkin beyanı,

f) İş arayanlara, işe yerleştirmelere ve açık işlere ilişkin kayıtların ve istatistikî bilgilerin elektronik ortamda derlenmesine, kayıt ve muhafazasına ve elektronik iletişime uygun teknik donanıma sahip olduğuna dair beyan,

g) Tacir sıfatı kazanmış olanlar için kuruluş ve değişikliklere ilişkin ticaret sicili gazeteleri ile kayıtlı oldukları ticaret veya sanayi odalarından alınmış faaliyet belgesi, tacir sıfatı taşımayan diğer tüzel kişiler için ise kurmuş oldukları iktisadi işletmenin iş ve işçi bulmaya aracılık yapacağını içerir hükmün yer aldığı ticaret sicil, esnaf sicil kaydı, tüzük veya bunlara ilişkin internet çıktısı,

ğ) Yetkili kişilere ait imza sirküleri,

h) Vergi numarası,

il müdürlüğü veya hizmet merkezine ibraz edilir.

(2) Kurum tarafından ayrıca gerek görülmesi halinde, bu maddede sayılan koşulları ispatlayıcı belgeler de istenebilir.

(3) Bu madde kapsamındaki belgeler aslı ibraz edilmek şartıyla Kurumca onaylanır.

Özel istihdam bürosu faaliyet izni için gerekli koşullar

MADDE 13 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni verilebilmesi için;

a) Kurum alacağının bulunmaması,

b) Kurumca belirlenen masraf karşılığının ödenmiş olması,

c) Başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda teminat verilmesi, gerekmektedir.

(2) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda belgelerinde eksiklik bulunmayanlardan; kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ya da nakit teminat ile masraf karşılığı alındıktan sonra izin verme işlemi tamamlanır.

(3) Yetkili kişiler, nitelikli personelde aranan şartları taşımaları halinde aynı zamanda nitelikli personel de olabilir.

(4) Özel istihdam bürosu, izin başvurusunda bulunacak gerçek veya tüzel kişilerin ticaret unvanlarının, ana faaliyetlerine uygun ibareleri taşıması gerekir.

Geçici iş ilişkisi yetkisi için gerekli koşullar

MADDE 14 – (1) Başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına;

a) Kurumca yapılacak inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat verilmiş olması,

c) Kurum alacağının bulunmaması,

ç) Vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 48 inci maddesine göre tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,

d) Uygun bir işyerine sahip olması,

hâlinde Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

(2) Bakanlıkça uygun görülmesi hâlinde, başvuru tarihinden önceki altı ay süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürolarına, birinci fıkranın (b) bendinde öngörülen teminat miktarının iki katı tutarında teminat verilmesi ve aynı fıkrafta sayılan diğer koşulları taşıması şartıyla, Kurum tarafından geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilir.

Başvuruların değerlendirilmesi ve izin verilmesi

MADDE 15 – (1) Özel istihdam bürosu faaliyet izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak için yapılan başvurular, gerektiğinde yerinde tespit ve inceleme yapılmak suretiyle en geç bir ay içerisinde sonuçlandırılır.

(2) İl müdürlüğü tarafından özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunması uygun görülen ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen gerçek veya tüzel kişilere yazılı olarak bilgi verilir ve özel istihdam bürosu izni ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi sisteme kaydedilir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

(3) Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden en az on beş gün önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi

kayıyla üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

İzin belgelerinin ilanı ve logo kullanımı

MADDE 16 – (1) Kurum tarafından verilen izin belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler özel istihdam bürolarında herkesin görebileceği bir yere asılır. Özel istihdam bürolarının internet ana sayfalarında da Kurum tarafından belirlenen şekilde bu bilgilere yer verilir.

(2) Özel istihdam büroları tarafından kullanılan her türlü başlıklı kâğıt, tabela, afiş ve ilanlarda Kurumca belirlendiği şekilde logo kullanılması zorunludur.

Şube açılması

MADDE 17 – (1) Özel istihdam büroları, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve Kuruma bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açabilir.

(2) Şube açabilmek için, nitelikli personel çalıştırma ve gerekli teminat yatırma zorunluluğu aranmaz.

(3) Özel istihdam büroları, Kurumdan izin almak şartıyla sistem ve markalarını 12 nci, 13 üncü ve 14 üncü maddelerinde sayılan koşulları yerine getiren üçüncü kişilere kullanırabilir veya temsilcilik verebilirler.

(4) Özel istihdam büroları, şubelerinin faaliyetlerinden ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden birlikte sorumludur.

İmza yetkisi

MADDE 18 – (1) Özel istihdam bürolarının Kurumla yaptıkları yazışmalarda ve faaliyetleri ile ilgili hazırladıkları her türlü belgede özel istihdam bürosu kaşesinin bulunması zorunludur.

(2) Yetkili kişiler kaşe altına atılan her türlü imzadan sorumlu olup, kendileri dışında imza atabileceklere ilişkin düzenlenen belgeleri, istenildiğinde Kuruma ibraz etmekle yükümlüdürler.

(3) Yetkili kişiler özel istihdam bürolarının internet ortamındaki faaliyetlerinden de sorumludur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Teminat ve Masraf Karşılığı

Teminat miktarı

MADDE 19 – (1) Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda özel istihdam büroları;

a) Faaliyet izni verilmeden önce 13 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının yirmi katına denk gelen miktarda,

b) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmeden önce 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda,

kat'î ve süresiz banka teminat mektubunu Kuruma ibraz etmek ya da nakit Türk Lirası olarak Kuruma ödemek zorundadır.

(2) Özel istihdam bürosunun; işçi sayısı, iş hacmi, faaliyet alanı ve şube açıp açmaması gibi hususlar değerlendirilerek geçici iş ilişkisi kurma yetkisi almak üzere Kuruma başvuru tarihinde brüt asgari ücret tutarının iki yüz katına denk gelen miktarda teminat miktarının yirmi katına kadar artırılmasına Bakan yetkilidir.

(3) Teminat miktarları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere brüt asgari ücrete göre yeniden hesaplanarak artırılır. Özel istihdam büroları şubat ayı sonuna kadar teminat miktarını tamamlamak ya da ek teminat vermek zorundadır.

(4) Özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hâllerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları teminattan öncelikli olarak ödenir.

Teminatın iadesi

MADDE 20 – (1) Özel istihdam bürosunun kendi isteğiyle aracılık faaliyetine veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisi kapsamındaki faaliyetine son vermesi hâlinde teminat, işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının ödenmiş olduğunun belgelenmesi şartıyla özel istihdam bürosunun talebi üzerine;

a) Yenileme talebinde bulunulmaması hâlinde izin süresinin bitiminden,

b) İzin süresi içinde büronun kendi faaliyetine son verme talebinden,

itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(2) Ancak, ödenmemiş alacakların bulunması hâlinde iade işlemi, alacaklar sırasıyla mahsup edildikten sonra yapılır.

(3) İzin yenileme talebinin reddi hâlinde ise işçi alacakları ile vergi dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum alacaklarının mahsup edilmesinden sonra teminattan kalan miktar kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde iade edilir.

(4) Özel istihdam bürosunun aracılık faaliyetinin ve/veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptal edilmesi hâlinde alınan teminatlar; sırasıyla işçi alacakları ile vergi dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun özel istihdam bürosundan olan alacakları ödendikten sonra Kuruma gelir kaydedilir.

Masraf karşılığı

MADDE 21 – (1) Özel istihdam bürosu izin başvuruları, yenileme işlemleri ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi izni kapsamında alınacak masraf karşılığı Kurum tarafından her yıl yeniden belirlenir ve Kurum internet sayfasında ilan edilir.

ALTINCI BÖLÜM

Menfaat Temini, Ücret Alınabilecek Meslekler, Yazılı Sözleşme

Menfaat temini ve ücret alınabilecek meslekler

MADDE 22 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ve geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerden aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edemez ve hizmet bedeli alamaz. Bu kapsamda sunulacak eğitimlerin ücretleri sadece işverenden alınır. Ancak, 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında da faaliyet gösteren özel istihdam büroları, aracılık faaliyeti dışında sunacakları eğitimlerden ücret alabilir.

(2) Özel istihdam büroları aracılık faaliyetleri kapsamında sadece; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu göreve eş ya da daha üst düzey yönetici pozisyonlarında işe yerleştirilecek kişilerden ücret alabilir.

Yazılı sözleşme yapma zorunluluğu

MADDE 23 – (1) Özel istihdam büroları, 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen mesleklerde ve görevlerde işe yerleştirmeler için işçi ve işveren ile yazılı sözleşme düzenler. Yapılan sözleşmelerde; iş arayanın kimlik, meslek ve eğitim bilgileri, işyerine ait bilgiler, işe yerleştirme karşılığı işçi veya işverenden alınacak ücret, işçinin çalışacağı işte alacağı brüt ücret tutarı, yerleştirilen meslek veya pozisyona ilişkin hususların bulunması zorunludur.

YEDİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürolarının Bilgi Toplaması, Veri Kaydı ve Gizlilik

Bilgi toplama ve kullanma

MADDE 24 – (1) Özel istihdam büroları, iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

(2) 24/3/2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi hükümleri çerçevesinde; özel istihdam bürosu, iş ve işçi bulmaya aracılık için derlediği verileri bu amaçlar dışında kullanamaz.

Kuruma bilgi, belge verme ve saklama zorunluluğu

MADDE 25 – (1) Özel istihdam büroları; faaliyet süresi içinde unvan, faaliyet alanı, yetkili kişi, nitelikli personel, işyeri adresi, posta adresi, internet sayfası ve elektronik posta adresi değişikliklerini on gün içinde izin başvurusunu yaptıkları il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma ibraz etmek zorundadır.

(2) Özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyeti, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri, düzenledikleri mesleki eğitim ve yetki verilmesi hâlinde kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili bilgilerini kayıt altına alır ve bu bilgileri Kurum internet sayfası üzerinden sisteme kaydeder. Bu verileri içeren üçer aylık dönemlere ait raporlarını ise yine Kurum internet sayfası üzerinden Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının yirminci günü sonuna kadar Kuruma gönderir.

(3) Üçer aylık dönemsel raporların Kurumca incelenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda eksikliklerin tespit edilmesi hâlinde, raporun bir sureti eksikliklerin tamamlanması için özel istihdam bürosuna gönderilir. Belirtilen süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi hâlinde raporun bir sureti gereği yapılmak üzere ilgili mercilere gönderilir.

(4) Özel istihdam büroları, düzenleme tarihini izleyen takvim yılı başından itibaren;

- 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ücret alınabilecek mesleklerle ilgili yazılı sözleşmeleri,
- İş arayanlara ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,
- Geçici iş ilişkisi kapsamında; geçici iş sözleşmesi imzaladıkları işçilere ait kimlik, eğitim, meslek bilgileri ile geçici işçi çalıştıran işverene ait bilgileri,
- Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş sözleşmelerini,
- İşe yerleştirilen kişilere ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini,
- İşverenlerden alınan açık işlere ait eğitim, meslek ve iletişim bilgilerini,
- Kurumca onaylanan yurt dışı iş sözleşmelerini,
- Yetkili kişi dışında imza atabilecek kişilerle ilgili olarak düzenlenen belgeleri, beş yıl süreyle saklamak ve Kurumun talebi halinde ibraz etmek zorundadır.

Gizlilik

MADDE 26 – (1) Özel istihdam bürolarından alınan bilgilerin Kurumca kullanımında, bu bilgilerin hizmete özel olduğu hususu dikkate alınır ve bu bilgiler Kurum hizmetlerinden başka amaçla kullanılamaz.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Özel İstihdam Bürosu İzni ile Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisinin İptali

Özel istihdam bürosu izninin iptali

MADDE 27 – (1) Kurumca verilen özel istihdam bürosu kurma izni;

- İzin verilmesi için aranan şartların kaybedilmesi veya taşınmadığının sonradan anlaşılması,
- 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 26 nci ve 27 nci madde hükümlerine aykırı davranılması,
- Kurumdan izin almaksızın geçici iş ilişkisi faaliyeti yürütülmesi,
- 22 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen meslek mensupları dışında iş arayanlardan doğrudan ya da dolaylı olarak ücret alınması veya menfaat sağlanması,
- İş arayanlara veya açık işlere ilişkin bilgilerin iş ve işçi bulma faaliyetinden başka bir amaçla toplanması ve/veya kullanılması,

- e) İstenen bilgi veya belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistiklerin Kurumca belirlenen süre içerisinde verilmemesi,
- f) Çalışma izni bulunmayan yabancı işçi çalıştırıldığına tespit edilmesi,
- g) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılmaması,
- ğ) 4 üncü maddenin altıncı fıkrasında sayılan geçersiz anlaşmalardan herhangi birinin yapılmış olması,
- h) On iki ay boyunca hiçbir işe yerleştirmeye aracılık gerçekleştirilmemiş olması, hallerinde iptal işlemi; birinci fıkranın (a), (c) ve (h) bentlerinde belirtilen durumların tespitinde derhâl, diğer bentlerde sayılan durumlarda ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespiti ile gerçekleşir ve bu işlem sonucunda özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile izin verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, özel istihdam bürolarının izninin iptalinde dikkate alınır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali

MADDE 28 – (1) Kurumca verilen geçici iş ilişkisi kurma yetkisi;

- a) Özel istihdam bürosu izninin iptal edilmesi,
- b) Geçici iş ilişkisi kurulan işçi sayısının yüzde onunun ücretinin, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir sebeplere dayanmaksızın ödenmemesi,
- c) Bir yıl içinde en az bir işçinin ücretinin, en az üç defa sözleşme ile belirlenen ücretin altında ödenmesi veya süresinde ödenmemesi,
- ç) Yazılı sözleşme yapma şartına uyulmaması,
- d) Geçici iş ilişkisine yönelik 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen sürelerle uyulmaması,
- e) İş ilişkisinde, 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılması,
- f) Kayıt dışı işçi çalıştırıldığına tespit edilmesi,

durumlarında (a) ve (b) bentlerinde sayılan hâllerde derhâl; diğer bentlerde sayılan hâllerde ise son fiilin tespit tarihinden geriye yönelik iki yıllık süre içinde aynı bentlere üç kez veya ayrı bentlere altı kez aykırı davranıldığına tespit edilmesi hâlinde iptal edilir ve özel istihdam bürosuna üç yıl süre ile yetki verilmez.

(2) Şubeler için uygulanan yaptırımlar da, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptalinde dikkate alınır.

(3) Geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali hâlinde; Kanun kapsamında yapılmış ve devam eden sözleşmelerin uygulanmasına, sözleşmede belirtilen süreler tamamlanıncaya kadar devam edilir. Ancak, özel istihdam bürosu bu dönem içerisinde geçici iş ilişkisi kurma veya geçici işçi sağlama sözleşmesini uzatma yetkisini kullanamaz.

(4) Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.

(5) Geçici işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan alacakları 14 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre alınan teminattan Kurumca öncelikli olarak ödenir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Denetim ve İdari Para Cezaları

Denetim

MADDE 29 – (1) Özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile geçici iş ilişkisine yönelik inceleme, denetim ve teftiş 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık iş müfettişlerince yapılır ve ilgili yaptırımlar uygulanır.

(2) 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendi uyarınca Kuruma yapılan şikâyet bildirimleri incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir.

(3) Özel istihdam büroları iş müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgi/belgeyi vermek ve bu bilgi/belgelerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

İdari para cezası

MADDE 30 – (1) Özel istihdam bürolarının mevzuata aykırı faaliyetlerine yönelik, Kanunun 20 nci maddesinde ve 4857 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen miktar ve usullere göre idari para cezası uygulanır.

ONUNCU BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 31 – (1) 19/03/2013 tarihli ve 28592 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçiş hükmü

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Özel istihdam bürolarında, 3 üncü maddenin birinci fıkrasının (i) bendi gereği çalıştırılması zorunlu olan personelde bulunması gereken nitelikler 01/01/2017 tarihine kadar aranmaz.

Yürürlük

MADDE 32 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

"Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Mevlana Kalkınma Ajansı sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmemaktadır."