Aşağıda, öncelikle İİBK yerine İş-Kur'u kuran 617 sayılı KHK, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş aracılığı ile ilgili düzenlemeleri ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu incelenecektir.

3.1. 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de İş Aracılığı

617 sayılı KHK, 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunu, 16. maddesinin 2. fıkrası haricinde[28], ek ve değişiklikleri ile birlikte yürürlükten kaldırmış; bir başka ifadeyle İİBK'nın yerini İş-Kur almıştır. Böylelikle Türkiye'de iş aracılığı hizmetinde, farklı bir yapılanma ile yeni bir döneme girilmiştir. Ancak 617 sayılı KHK'de, İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde yer alan İİBK ifadesinin yerini bundan böyle İş-Kur ifadesinin alacağına dair herhangi bir düzenleme yer almadığı için, iş mevzuatında İİBK ve İş-Kur isimleri birlikte yer almıştır. 617 sayılı KHK ile birlikte İİBK ifadesinin, zımnen de olsa İş-Kur olarak değiştirildiğini söylemek mümkünse de; KHK'de ilgili tüm kanun maddelerinde, bundan böyle İİBK'nın yerini İş-Kur'un alacağına dair açık bir düzenlemenin yapılmasının daha uygun olacağı ileri sürülmüştür (Akyiğit, 2001, s.1530).

4837 sayılı kanun döneminde olduğu gibi İş-Kur, 617 sayılı KHK'de de özel hukuk hükümlerine tâbi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşu özelliği taşımaktadır. Ancak 4837 sayılı kanunun 1. maddesinin 2. fıkrasında İİBK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kamu kuruluşu olarak tanımlanırken; 617 sayılı KHK'nin 1. maddesinin 3. fıkrası, beraberinde büyük bir yeniliği getirerek, İş-Kur'a Türk sosyal güvenlik sistemi içinde faaliyette bulunacak bir kamu kuruluşu niteliği kazandırmıştır (Kutal, 2000, s.2). 617 sayılı KHK ile birlikte, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve aynı zamanda işsizlik sigortasını yürütmek üzere kurulan İş-Kur, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili kuruluşu olarak faaliyet göstermeye başlamıştır[29].

1475 sayılı İş Kanunu'nda ve 4837 sayılı İİBK'nın teşkilât kanununda, İİBK'nın esas görev alanı iş aracılığı, işler konusunda bilgi toplamak ile mesleki eğitim ve yönlendirme olarak belirlenirken; 617 KHK ile İş-Kur'a yeni görevler verilmiştir. İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak, Türk Meslekler Sözlüğünü hazırlamak; işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek; özürlülerin, eski hükümlülerin, terörden etkilenenlerin ve korunmaya muhtaç olanların istihdamlarına yardımcı olmak ve özel istihdam projeleri uygulamak; nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak üzere kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya bulunan işgücüne mesleğe hazırlık, meslek edinme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi vermek, verdirmek, kendi işini kuracak işsizlere yönelik mesleki bilgi ve beceri kazandırma kursları düzenlemek, doğal afetlerin meydana geldiği yerler ile işsizliğin yoğun olduğu yerlerde uzun süreli işsizlere en fazla altı ay süreyle toplum yararına çalışma programları uygulamak; istihdamdaki işgücü ile ilk ve orta kademe yöneticileri için işyerlerinde eğitim seminerleri düzenlemek; özel istihdam büroları ile ilgili olarak Kuruma verilen görevler ile Türkiye'de yabancı uyrukluların istihdamı

---

28 4837 sayılı kanunun 16. maddesinin 2. fıkrası, "Kurumun malları İcra ve İflas ve Türk Ceza Kanunları bakımından Devlet malı hükmünde olup alacakları da Devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır" hükmünü taşımaktadır.

29 618 sayılı KHK ile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı tüm sosyal sigorta kurumları (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş-Kur Genel Müdürlüğü), "Sosyal Güvenlik Kurumu" adını taşıyan tek bir çatı altında toplanmıştır.

konusunda Kuruma verilen görevleri yerine getirmek İş-Kur'un yeni görevleri arasında yer almıştır. Bu görevlerden işsizlik sigortası ve özel istihdam büroları ile ilgili hizmetler, ülkemizde ilk kez uygulamaya geçeceği için, özel bir önem taşımaktadır. 617 sayılı KHK'nin 9. maddesinde İş-Kur'un beş ana hizmet biriminin arasında yer alan İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı ve Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı'nın görevleri, 12. ve 13. maddelerde düzenlenmiştir. KHK'nin 13. maddesi uyarınca Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı'nın temel görevleri arasında gerekli şartları taşıyan özel istihdam bürolarına izin vermek, izinlerin uzatılmasına ve iptaline ilişkin işlemleri yürütmek, özel istihdam bürolarınca Kuruma verilmiş olan teminat mektuplarının korunması ve gerektiğinde iadesi ile ilgili işlemleri yapmak, özel istihdam bürolarınca Kuruma bildirilen istatistiki verileri değerlendirmek, tüm uygulamaya ilişkin kayıtları tutmak, Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen diğer görevleri yapmak yer almıştır.

KHK'nin 37. ve 38. maddelerinde ise, 1475 sayılı İş Kanunu ile ilgili değişiklikler yer almış; bu maddeler uyarınca 1475 sayılı kanunun 85. maddesinin 2. fıkrasında değişiklik yapılarak tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığının yanı sıra özel istihdam bürolarının faaliyetlerine de İş-Kur tarafından izin verilebileceği öngörülmüştür[30]. Ancak izin verilen özel istihdam bürolarının, yönetmelikle belirlenecek meslekler ile üst düzey yöneticiler dışında, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin etmeleri ve ücret almaları yasaklanmıştır. Böylece 617 sayılı KHK ile İş Kanunu'ndaki iş aracılığı ile ilgili yasaklayıcı hüküm değiştirilerek, özel istihdam bürolarının, Türkiye tarafından henüz onaylanmamakla birlikte, ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi[31] ve 188 sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Tavsiye Kararı[32] çerçevesinde hayata geçirilmesi sağlanmıştır. Bir başka ifadeyle, iş aracılığı hizmetinin esas itibarıyla devlet tarafından yürütülmesi ilkesine dayanan ılımlı tekel modeli terk edilerek, denetime açık birlikte çalışma modeline geçilmiştir.

20. yüzyılın son 20-25 yılında hızlanan istihdamın yapısal değişimi ve özellikle yüksek işsizlik oranları karşısında istihdamı arttırabilmek için siyasal iktidarların yeni arayışlar içinde olmaları sonucunda ILO'nun özel istihdam bürolarına karşı yaklaşımları değişiklik göstermiştir (Kutal, 2000, s.4). 1990'lı yıllara kadar iş aracılığının bir kamu hizmeti olarak devlet tarafından yapılacağı ilkesini benimseyen ILO, 1997 yılında 181 sayılı sözleşmeyi kabul ederek, bazı sınırlama ve denetimlerle, özel istihdam bürolarının da iş aracılığı hizmeti sunmalarına imkan tanımıştır. 181 sayılı ILO sözleşmesinde, 96 sayılı ILO sözleşmesinin içerdiği tekel ilkesi yer almamıştır. Bunun yerine kamu ve özel istihdam hizmetleri arasında yeni bir dengenin kurulması ve özel istihdam bürolarının etkinlik, eşitlik, büyüme ve sosyal adalet ilkeleri çerçevesinde, işgücü piyasasının en iyi biçimde işletilmesine katkı yapması ilkesi benimsenmiştir (Erdut, 1999, s.82).

181 sayılı ILO sözleşmesine paralel olarak düzenlenen 617 sayılı KHK uyarınca İş-Kur'dan izin alınarak kurulan özel istihdam bürolarının, güvenilir bir finansal yapıya sahip

30 617 sayılı KHK ile İş Kanunu'nun 85 maddesinin 2. fıkrasında yapılan değişiklikle, özel istihdam bürolarına yalnızca tarım işlerinde aracılık olanağı tanındığı yönündeki farklı görüş için bkz: Akyiğit, E. (2001). **İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi.** Ankara:Seçkin Yayınevi, s.1532.

31 1997 yılında kabul edilen 181 sayılı ILO sözleşmesi'nin tam metni için bkz: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm (12.01.2005).

32 1997 yılında kabul edilen 188 sayılı ILO tavsiye kararının tam metni için bkz: http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm (12.01.2005).

olmaları ve iki yılda bir izinlerini yenilemeleri gerekmektedir (md.30/II-III). Özel istihdam bürolarını denetleme yetkisi Kurum müfettişlerine verilirken (md.30/son); bu büroların iş aracılığı faaliyetleriyle ilgili olarak geçersiz sayılacak işlemleri (md.31/III), bürolara verilen faaliyet izninin reddi, yenilenmemesi, iptali ve bu kararlara karşı yapılacak itirazlara ilişkin usulle ilgili düzenlemeler de (md.32) KHK'de yer almış ve özel istihdam bürolarının 01.09.2002 tarihinden itibaren faaliyete başlayacakları hükme bağlanmıştır (md.41).

Ancak 29.06.2000 tarihinde kabul edilen ve 616, 617, 618 ve 619 sayılı KHK'lerin dayandığı 4588 sayılı yetki kanunu, Anayasa Mahkemesi tarafından kısa bir süre sonra iptal edilmiştir (05.10.2000, E.2000/45, K.2000/27)[33]. Böylece söz konusu KHK'ler, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmışlardır. Anayasa'nın 91. maddesine göre, KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki kanununa dayandırılmaları olduğundan yetki kanunun iptali, bu kanuna göre çıkarılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirmiştir. Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Kanunu'na dayanılarak çıkarılan diğer KHK'ler gibi 617 sayılı KHK de, Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırı bulunarak, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (31.10.2000, E.2000/63, K.2000/36)[34]. Ancak bu iptallerin doğuracağı hukuksal boşluğun, kamu yararını ihlâl edici nitelikte görülmesi nedeniyle ve kanun koyucuya yeni düzenlemeler yapması için zaman tanımak amacıyla Anayasa'nın 153. maddesi uyarınca, iptal hükümlerinin 617 sayılı KHK için 9 ay sonra, diğer KHK'ler içinse 6 ay ilâ 1 sene sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir[35]. Fakat Anayasa Mahkemesi tarafından tanınan sürelerin sonunda herhangi bir yasal düzenleme yapılamamıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından belirtilen süreler içinde gerekli yasal düzenlemelerin yapılmaması, ülkede geniş bir toplum kesimine hizmet veren sosyal sigorta kurumlarının hukuki varlıkları ile ilgili, pek sık rastlanılmayan tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Sosyal sigorta kurumlarının özellikle denetim faaliyetlerinde önemli boşluklar ortaya çıkmış; yatırım ve personel politikaları büyük ölçüde aksamıştır. Bu dönemdeki hukuki boşluktan İş-Kur da ciddi bir şekilde etkilenmiş; özellikle iş piyasasına yönelik mesleki eğitim faaliyetleri ve iş piyasasını düzenlemeye yönelik çeşitli projeler hayata geçirilememiştir. Bu geçiş döneminde İş-Kur'un ağırlıklı faaliyet alanını işsizlik sigortası oluşturmuş; ancak aktif istihdam politikalarını belirlemeye ve uygulamaya yönelik faaliyetleri gecikmiştir (Alper, 2003, s.2). Kısacası gerekli yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için tanınan 9 aylık sürenin 08.08.2001 tarihinde sona ermesine rağmen; 05.07.2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu kabul edilinceye kadar bu alanda önemli bir boşluk yaşanmıştır. Arada geçen yaklaşık iki yıl boyunca, bir yandan İş-Kur'un tüzel kişiliği konusunda çeşitli tartışmalar yaşa-

33 4588 sayılı yetki kanunu iptal eden Anayasa Mahkemesi kararı için bkz: http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K2000/K2000-27.htm (05.06.2004).

34 617 sayılı KHK'yi iptal eden Anayasa Mahkemesi kararı için bkz: http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K2000/K2000-36.htm (05.10.2004).

35 4588 sayılı yetki kanununa dayanılarak çıkarılan 616 sayılı KHK 1 yıl sonra (10.11.2001 tarihinde), 618 sayılı KHK 6 ay sonra (08.05.2001 tarihinde) ve 619 sayılı KHK ise 9 ay sonra (08.11.2001 tarihinde) yürürlükten kalkmıştır. Söz konusu KHK'lerin yürürlükten kalkmasıyla ortaya çıkan hukuki boşluğun sosyal güvenlik sistemine etkileri konusunda bkz: OKUR, A.R. (Kasım 2001). "Sosyal Güvenlik Depremi". **Çimento İşveren.** C.15, S.6, ss.3-6.

nırken; diğer yandan İş-Kur faaliyetlerine yasal bir düzenleme varmışçasına devam etmiş ve hatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 617 sayılı KHK'nin iptalinden sonra kararnamenin uygulanmasına ilişkin bir çok yönetmelik çıkarıp yürürlüğe koymuştur[36].

3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Aracılığı

Otuz yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun genel sistematiğini ve temel düzenlemelerini devam ettiren 1475 sayılı İş Kanunu'nun, çalışma yaşamında meydana gelen gelişmeler karşısında yetersiz kalması üzerine, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu[37] kabul edilmiştir. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Haziran 2002 tarihinden itibaren dokuz kişilik Bilim Komisyonu'nun hazırladığı kanun taslağını sosyal tarafların bilgisine sunmasına ve onlarla çeşitli toplantılar düzenlemesine rağmen, sosyal taraflar taslak üzerinde kesin bir uzlaşmaya varamamışlardır. Sosyal tarafların bir araya geldikleri toplantılarda işveren tarafı, özellikle iş güvencesi ve kıdem tazminatı haklarını sınırlamaya çalışırken; işçi tarafı geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları ve yeni çalışma türlerine şiddetle karşı çıkmıştır. Dolayısıyla bu itirazlar, kanun taslağını bütünü ile değerlendirme olanağını sınırlandırarak (Kutal, 2003, s.22); sosyal uzlaşmayı ve "iktisadi etkinlik" ile "sosyal eşitlik" arasındaki dengeyi sağlamaktan uzak bir iş kanunun çıkmasına neden olmuştur (Makal, 2003, ss.17-18).

4857 sayılı kanunun genel gerekçesinde yeni teknolojik gelişmeler, 18. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyılda sosyal ve siyasal yapıyı değiştiren Sanayi Devrimi gibi insanlık tarihinde dönüm noktasını oluşturan bir "devrim" olarak nitelendirilmiştir. Teknolojik devrimle birlikte, yeni çalışma türlerinin hızla yaygınlaştığı, işsizliğin artık yalnızca gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazandığı, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın bir dönem tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının günümüzde kanunlarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulduğu gerekçede yer almıştır. Ancak Türk İş Hukuku mevzuatının bu değişimi zamanında saptayıp, gerekli uyumu yakalayamadığının belirtildiği genel gerekçede, ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek kurallardan yararlanmalarına İş Kanunu'nun katı hükümlerinin imkan vermemesi nedeniyle, yeni İş Kanunu'nda bu hükümlerin yerini esnek hükümlerin aldığı ifade edilmiş ve AB sosyal normlarına uyum sağlamanın önemine değinilmiştir (Uçum, Çakmakçı, 2003, ss.165-168).

4857 sayılı kanunda iş ve işçi bulmaya aracılık 90. maddede, "İş ve İşçi Bulma" başlığını taşıyan Altıncı Bölüm'de düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir". Böylelikle 1475 sayılı kanundaki yasaklar kaldırılarak, 617 sayılı KHK'deki dü-

36 Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından 9 ay geçtikten sonra 617 sayılı KHK'nin yürürlükte olup olmadığı; İş-Kur'un tüzel kişiliğinin devam edip etmediği; İş-Kur'un işlemlerinin hukuken geçerli olup olmadığı ve Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bir KHK'ye dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin ve tebliğlerin geçerli olup olmadığına ilişkin tartışmalar için bkz: TUNCAY, A.C. (Mart 2002). "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu". **Çimento İşveren.** C.16, S.2., ss.4-10; İş-Kur'un tüzel kişiliği konusunda Tuncay'ın karşısındaki görüş için bkz: OKUR, A.R. (Şubat 2002). "İşkur'un Hukuki Durumu". **İşveren Dergisi,** C.XL, S.5, ss.33-34.

37 Kabul Tarihi: 22.05.2003, R.G. 10.06.2003, Sayı: 25134.

zenlemelere paralel bir şekilde iş aracılığında, denetime açık birlikte çalışma modeli benimsenmiştir. 90. maddenin gerekçesinde ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine paralel bir şekilde kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin verilen özel istihdam büroları ile emek piyasalarının yönetiminde esnekliğin arttırılmasının ve bu yolla istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir (Uçum, Çakmakçı, 2003, s.194).

Ancak İş Kanunu ön tasarısında, işçi sendikaları ve muhalefet tarafından köleliğe dönüşe neden olduğu ve taşeronlaşmayı teşvik ettiği gerekçesiyle sert bir şekilde eleştirilen mesleki faaliyet şeklindeki (gerçek olmayan) ödünç iş ilişkisini düzenleyen madde[38] kanundan çıkarılmış ve gerçek anlamda ödünç iş ilişkisi, 7. maddede düzenlenerek, başlığı "geçici iş ilişkisi" olarak değiştirilmiştir[39]. Böylece ülkemizde yalnızca istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın emek arz ve talebini buluşturma görevini üstlenen özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin verilmiş; ancak geçici istihdam bürolarının kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine imkan verilmemiştir. Bir başka ifadeyle, yazılı rızası alınmak suretiyle işçi, yalnızca holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene geçici olarak devredilebilecektir (md.7/I); işçinin kural olarak bir başka işverenin yanında çalıştırılmak üzere istihdam edilmesi söz konusu olamayacaktır.

Geçici istihdam bürolarının işe yerleştirdiği kişilerin, AB'de toplam istihdam içindeki oranı düşük (% 2) olmakla birlikte, 1990'lı yılların ortalarından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır. Hatta İspanya'da yeni akdedilen iş sözleşmelerinin % 12,5'i geçici istihdam büroları tarafından yapılmıştır[40]. Geçici işçilik, özellikle kadınlar ve gençler arasında yaygındır. Ayrıca, yapılan bir araştırmaya göre Avrupa'da çalışan geçici işçilerin % 29-53 arasında bir bölümü geçici istihdam bürosunda çalışmaya başladıktan sonra bir yıl içinde devamlı bir iş sahibi olmuşlardır (Tuncay, 2003, s.69). Dolayısıyla geçici istihdam büroları, özellikle iş piyasasına yeni giren işçilerin daimi bir iş elde etmede kullandıkları bir sıçrama tahtası oluşturmaktadır. Geçici işçiliğin son yıllarda artan önemi karşısında, AB Komisyonu 25 Haziran 1991 tarihinde 91/383 sayılı "Belirli Süreli Hizmet veya Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Çalışma Esnasında Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemler Yönergesi"ni[41] ve 16 Aralık 1996 tarihinde 96/71 sayılı "Hizmetlerin İfası Çerçevesinde İşçilerin (Başka Bir Üye Ülkeye) Gönderilmesi Yönergesi"ni[42] kabul etmiştir. 91/383 sayılı yönerge, geçici iş ilişkisiyle ilgili yeterli bir düzenleme getirmemekle birlikte; geçici işçiliğe ilişkin hükümler içeren tek yönerge olması açısından önem taşımaktadır. 96/71 sayılı yönergede ise, işçilerin başka bir üye ülkeye geçi-

38 Mesleki faaliyet şeklindeki ödünç iş ilişkisini düzenleyen İş Kanunu ön tasarısının 93. maddesi için bkz: Tuncay, A.C. (Nisan 2003). "İş Kanunu Tasarısı'ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi". **Mercek,** s.57.

39 Tüm dünyada geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan bu ilişki, sadece Almanca konuşulan ülkelerde ödünç iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır. Tuncay, A.C. (2003). "Kayıtlı İstihdamın Yaratılmasında Geçici İstihdam Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü". **İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri.** Ankara: TİSK Yayın No:283, s.36. Gerçek anlamda ödünç iş ilişkisinde işveren, kural olarak kendi yanında çalışan işçisinin de rızasıyla bir karşılık elde ederek veya etmeyerek, işçinin işgörme edimini kısa bir süre için bir başka işverene vermektedir. Mesleki faaliyet şeklindeki ödünç iş ilişkisinde ise işçi, ücretli olarak başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından yalnızca başka işverenlere ödünç verilmek üzere istihdam edilmektedir. Ödünç iş ilişkisi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Akyiğit, E. (1995). **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi.** Ankara:Kamu-İş.

40 http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/01/study/tn9901201s.html (24.12.2004).

41 91/383 sayılı yönergenin tam metni için bkz: http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31991L0383&model=guichett (24.12.2004).

42 96/71 sayılı yönergenin tam metni için bkz:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm (12.01.2005).

ci çalışmak üzere gönderilmesi ve bu işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Yönergelerde yer almayan birçok konu ise, AB üyesi ülkelerin ulusal mevzuatlarında düzenlenmiştir[43]. Ancak AB'de geçici işçilerin çalışma koşulları ile ilgili yeni bir yönerge hazırlama çalışmaları, 2000'li yılların başından beri AB'nin sosyal taraflarını oluşturan ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ile UNICE (Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği) arasında devam etmektedir. Yakın zamanda taraflar arasında uzlaşmaya varılması ve 1995 yılında ebeveyn izni, 1997 yılında kısmi çalışma ve 1999 yılında belirli süreli çalışma konusunda olduğu gibi bu konuda da bir çerçeve antlaşmasının imzalanarak tarafların talebi ile Bakanlar Konseyi tarafından yönerge olarak kabul edilmesi beklenmektedir. Ülkemizde ise, bazı işverenlerin üretim maliyetlerini kısmak ve özellikle sendikalaşmanın önünü kesmek amacıyla, çoğu zaman da kanuna karşı hile yoluyla, taşerona iş verme uygulamaları karşısında, geçici istihdam bürolarının da kötü niyetle kullanılabileceklerini söylemek mümkünse de; gerekli yasal düzenlemelerin yapılması halinde, söz konusu büroların ülkemizdeki en önemli sosyo-ekonomik sorunlardan biri olan işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın önlenmesinde önemli bir rol oynayacağı da gözden uzak tutulmamalıdır[44].

3.3. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda İş Aracılığı

617 sayılı KHK'nin iptali ile iş aracılığı konusunda ortaya çıkan hukuki boşluk, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesine dayanılarak çıkarılan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu[45] ile doldurulmuştur. 4904 sayılı kanunun genel gerekçesinde, İİBK'nın ILO sözleşmelerine uygun bir şekilde teşkilât yapısını, hukuki statüsünü ve personel rejimini geliştiremediği; yasal görevleri bakımından Batıdaki benzer iş kurumlarından büyük bir farklılık bulunmamakla birlikte, yürütülen hizmetlerin kapsamı, etkinliği ve yaygınlığı açısından bakıldığında, İİBK'nın modernize edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Genel gerekçede ayrıca işgücü piyasasındaki gelişmelere paralel olarak, işe yerleştirme hizmetlerinde kamu tekeli uygulamasından serbestleşmeye gidilmesi gerektiği ve bu amaçla kurulacak özel istihdam bürolarının, resmi iş kurumuna rakip değil, bu kurumun hizmetlerini tamamlayacak örgütler olarak faaliyet gösterecekleri ifade edilmiştir. Böylelikle değişen işgücü piyasasındaki taleplerin süratle karşılanabileceği, işsizliğin önlenebileceği, uluslararası sözleşmelere uygunluğun sağlanabileceği ve gayri resmi bir şekilde de olsa faaliyette bulunan danışmanlık firmalarının bir düzene bağlanacağı belirtilmiştir[46].

4904 sayılı kanun, İş-Kur'un yeniden yapılandırılması konusunda genel olarak 617 sayılı KHK ile getirilen esasları kabul etmekle birlikte; İşsizlik Sigortası Fonu'nun yönetim ya-

---

43 AB üyesi ülkelerde mesleki faaliyet şeklindeki ödünç iş ilişkisi ile ilgili ulusal hukuki düzenlemeler için bkz: Hamann, W. (2004). "Avrupa Birliğinde Profesyonel Ödünç İş İlişkisi". **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri.** (Editör ve Çeviren: A. Hekimler). İstanbul:Beta Yayınevi, ss.560-565.

44 Türkiye'de kayıt dışı ekonominin kaygı uyandıran bir biçimde genişleyerek varlığını sürdürmesine rağmen, işsizlik sorununun önemini koruması karşısında, son yıllarda uygulanan makro ve mikro düzeydeki politikalar için bkz: Kutal, G. (2004). "Türkiye'de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri". **AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri.** (Editör: A. Hekimler). İstanbul:Beta Yayınevi, ss.121-136.

45 Kabul Tarihi: 25.06.2003, R.G. 05.07.2003, Sayı: 25159.

46 http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss137m.htm (03.012005).

pısının değişmesi[47] ve Kurumun ana hizmet birimlerinin yeniden yapılandırılması gibi önemli bazı değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Ayrıca 4904 sayılı kanun, şekil olarak da bazı değişiklikleri içermektedir. 617 sayılı KHK, 42 maddeden oluşurken; 4904 sayılı kanun 35 maddeden oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle 4904 sayılı kanun, 617 sayılı KHK'ye göre daha kısa ve öz yazılmış; Kurum kanunu sadeleşmiştir (Alper, 2003).

İş-Kur, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur (md.1). 617 sayılı KHK'de on üç ayrı başlık altında sıralanan İş-Kur'un görevleri, 4904 sayılı kanunda altı başlık altında düzenlenmiştir (md.3). Kanunda İş-Kur'un görevleri arasında, temel hizmeti olan iş ve işçi bulmaya aracılık görevinin yanı sıra, ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak; işgücü piyasasını izleyerek işgücü bilgi sistemini oluşturmak, işgücü piyasası analiz ve çalışmaları yapmak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek; iş ve meslek danışmanlığı ile eğitim hizmetleri vermek; AB ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin aldıkları kararları izlemek, hükümetin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak; işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek de yer almıştır. Dolayısıyla İş-Kur, aktif ve pasif istihdam politikalarını birlikte yürütmekle sorumlu tutulmuştur.

617 sayılı KHK'de İş-Kur'un, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili kuruluşu olarak tanımlanmasının, Kurumun özerkliği önünde bir engel oluşturabileceği öngörüldüğü için ve yalnızca işsizlik sigortası işlemlerini yürütmesinin Kuruma bir sosyal sigorta kurumu özelliği kazandırmayacağı gerekçesi ile 4904 sayılı kanunda İş-Kur'un hukuki statüsü yeniden belirlenmiştir. İş-Kur, 4837 sayılı kanunda olduğu gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olarak tanımlanmıştır.

617 sayılı KHK'de olduğu gibi, 4904 sayılı kanunda da Kurumun organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurulları'ndan oluşmaktadır (md.4). Ulusal istihdam politikalarının belirlenmesine ve İş-Kur'un bu politikalara uygun hedeflerinin saptanmasına yardımcı olmak üzere oluşturulan Genel Kurul, 46'sı sosyal taraf temsilcilerinden oluşan 79 üyeden meydana gelmektedir (md.5). Ancak İş-Kur'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluk taşıyan organı olarak faaliyet gösteren ve toplam altı üyeden oluşan Yönetim Kurulu'nda (md.6) sosyal taraflardan ziyade kamunun ağırlıklı temsil edilmesi, Kurumun katılımcılığı ve özerkliği konusunda tartışmalara neden olmaktadır (Alper, 2003). 4904 sayılı kanunda, Genel Müdürlüğe bağlı merkez teşkilâtın yapılanmasında da değişikliğe gidilmiştir. Merkez teşkilâtı içinde beş ana hizmet birimi yer almaktadır. Bunlar; İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İstihdam Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı'dır (md.9). 617 sayılı KHK'den farklı olarak, Özel İstihdam Büroları Dairesi Başkanlığı adı altında ayrı bir hizmet birimi yer almamakta; özel istihdam bürolarına ilişkin olarak Kuruma verilen görevleri, İstihdam Dairesi Başkanlığı yerine ge-

[47] 4904 sayılı kanunun 30. maddesi ile 4447 sayılı kanunun 53. maddesi yeniden düzenlenmiş ve işsizlik sigortasının fon yönetimi, İş-Kur Yönetim Kurulu'na bırakılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz: Alper, Y. (2003). **Sosyal Sigortalar.** Bursa: Ekin Kitabevi, ss.349-350.

tirmektedir. 4904 sayılı kanunla merkez teşkilâtına bağlı olan danışma ve denetim birimleri (md.10) ile yardımcı hizmet birimlerinde de (md.11) değişikliğe gidilmiştir. 617 sayılı KHK'de danışma ve denetim birimlerinde yer alan Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve yardımcı hizmet birimleri içinde yer alan Bilgi İşlem Daireleri 4904 sayılı kanunda kaldırılmıştır. Ancak yerel ve bölgesel istihdam politikalarının belirlenmesinde önemli bir rol oynayacak İl İstihdam Kurulları ile ilgili 617 sayılı KHK'deki benzer düzenlemeler 4904 sayılı kanunda da yer almıştır (md.13). Taşra teşkilâtı içinde yer alan şube müdürlüklerinin açılabilmesi için ise, belirli bir nüfus büyüklüğü ve çalışan sayısı koşulu getirilmiştir (md.12).

4904 sayılı kanunun getirdiği en önemli düzenlemelerden birisi de, kanunun İkinci Kısım Birinci Bölümü'nde düzenlenen özel istihdam bürolardır. 617 sayılı KHK'de olduğu gibi, 4904 sayılı kanunda da yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere kurulacak özel istihdam büroları ile ilgili düzenlemelere yer verilerek, iş aracılığı hizmetinde denetime açık birlikte çalışma modeli benimsenmiştir. 4904 sayılı kanun, 617 sayılı KHK'deki özel istihdam bürolarına ilişkin hükümlere benzer düzenlemeler getirmiş; yalnızca sürelere ilişkin farklı bir takım düzenlemelere yer vermiştir.

4904 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden yaklaşık altı ay sonra, md.32/i'ye dayanılarak çıkartılan Özel İstihdam Büroları (ÖİB) Yönetmeliği[48] ile de özel istihdam bürolarının seçimi, izin verilmesi ile büroların çalışma ve denetim usul ve esasları düzenlenmiştir. Özel istihdam büroları, İş-Kur'dan izin ve lisans almak kaydıyla ve kurumun denetimi altında kamu kesimi dışında, iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilmektedirler (4904 s.k. md.17/I; ÖİB Yönetmeliği md.5/II). Dolayısıyla İş-Kur'un kamu kesimindeki iş aracılığı hizmetinin tekel özelliği devam etmekte; eş deyişle, kamu kesiminde özel istihdam bürolarının İş-Kur'a bir alternatif oluşturması söz konusu olmamaktadır. Özel istihdam büroları, yalnızca İş-Kur'un etkin olarak faaliyet gösteremediği özel kesimde iş aracılığı hizmetini yerine getirmektedirler. 4904 sayılı kanunun ve ÖİB Yönetmeliği'nin uygulanmasına yönelik olarak çıkarılan ÖİB Tebliği[49] uyarınca, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen bürolar, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yanında, işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetlerde de bulunabilmektedirler (md.1/I).

Özel istihdam bürosu açacak kişilerden Türk vatandaşı olmak, yüksek öğrenim görmüş olmak, müflis ve konkordato ilân etmemiş olmak, belirli suçları işlememiş olmak, uygun teknik yapı ve uzman kadroya sahip olmak, 12 milyar 850 milyon TL kat'i ve süresiz banka teminat mektubu[50] vermek gibi bazı koşulları yerine getirmeleri istenmektedir (4904 s.k.md.17/II-III; ÖİB Yönetmeliği md.7). Özel istihdam bürosu açma talepleri en geç 30 gün içinde değerlendirilmekte ve faaliyet göstermeye uygun görülenler Resmi Gazete'de, İş-Kur'un internet sayfasında ve ilân panolarında ilân edilmekte ve talep sahiplerine de yazılı olarak bilgi verilmektedir. Kurum tarafından belirlenen masraf karşılığının tahsil edilmesinden sonra "özel istihdam bürosu izin belgesi"ni alan bürolar faaliyete başlayabilmektedir (ÖİB Yönetmeliği md.8). Özel istihdam bürolarına üç yıl süreyle izin verilmek-

48 R.G. 19.02.2004, Sayı: 25378.

49 R.G. 02.08.2004, Sayı: 25541.

50 Belirtilen teminat miktarı, 2004 yılına aittir. Teminat miktarı, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298. maddesi hükmü uyarınca belirlenen ve ilân edilen yeniden değerleme oranında her yıl arttırılır.

te; verilen izinler de üçer yıllık süre ile yenilenebilmektedir[51]. İznin yenilenebilmesi için, izin süresinin dolmasından bir ay önce yazılı talepte bulunulması[52], iznin verilmesinde aranan koşulların mevcut olması, kat'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığının ödenmesi gerekmektedir (4904 s.k. md.17/V; ÖİB Yönetmeliği md.10). Bu koşulları yerine getirmeyen büroların izin yenileme talepleri Kurum tarafından reddedilmektedir. Ayrıca iznin verildiği veya yenilendiği tarihten itibaren 18 ay[53] içinde hiçbir işe yerleştirme hizmetinde bulunmayan; izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan koşulları taşımadığı veya kaybettiği tespit edilen büroların izinleri de iptal edilmektedir (4904 s.k. md18; ÖİB Yönetmeliği md.11). Özel İstihdam bürolarına izin verme, yenileme ve iptal kararları İş-Kur Yönetim Kurulu tarafından verilmektedir (4904 s.k. md.6/IV-e-).

Özel istihdam büroları, iş arayanlar ile işçi arayan işveren ve işyerleri hakkında yalnızca iş aracılığı faaliyeti için gerekli olması halinde bilgi toplayabilmekte ve bu bilgileri değerlendirebilmektedirler. Bürolar, işe yerleştirilenler ve onların işyerlerine ait kayıtları 5 yıl süre ile saklamak zorundadırlar (4904 s.k.md.19/I; ÖİB Yönetmeliği md.14). Özel istihdam büroları, işe yerleştirme hizmeti karşılığında yalnızca işverenlerden ücret alabilmektedirler; iş arayanlardan hiçbir şekilde menfaat temin edememekte ve ücret alamamaktadırlar (4904 s.k. md.19/II). Ancak profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek grubunda yer alanlar ile genel müdür gibi üst düzey yöneticilerden ücret alınabilmektedir (ÖİB Yönetmeliği md.15). Dolayısıyla özel istihdam büroları, yalnızca iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler için değil; özellikle istisna (eser) sözleşmesi gibi işgörme borcu doğuran diğer sözleşme türlerine bağlı olarak çalışanlar için de aracılık yapabilmektedirler. İş aracılığı hizmetinin karşılığında özel istihdam bürolarının, işverenlerden ve yukarıda adı geçen meslek gruplarında çalışanlardan ne kadar ücret alacaklarına dair mevzuatta herhangi bir düzenlenme yer almamaktadır. Ancak bir şehirde özel istihdam bürolarının sayısı arttıkça, aralarında doğacak rekabet nedeniyle, talep edilecek ücret oranı da düşebilecektir. Özel istihdam büroları, iş arayanlardan ücret alamadıkları gibi, sigortasız işçi çalıştırma, sendikaya üye olmama yada asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan ve bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer bürolardan veya İş-Kur'dan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar da yapamamaktadırlar. Bu yasaklara uymayan büroların yaptıkları söz konusu anlaşmalar geçersiz sayıldığı gibi, bu şekilde anlaşma yaptıkları tespit edilen büroların izinleri de iptal edilmektedir (4904 s.k. md.19/III; ÖİB Yönetmeliği md.16).

Kısacası 617 sayılı KHK'ye paralel bir şekilde, gerek 4857 sayılı İş Kanunu, gerekse 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile getirilen düzenlemelerle birlikte özel sektördeki iş aracılığında İİBK'nın (şimdiki İş-Kur) tekel yetkisi ortadan kaldırılmıştır. Bir başka deyişle, iş aracılığı hizmetinde tekelci bir sistemden, aracılık faaliyetlerini izne bağlayan, sürekli ve düzenli denetleyen, gerektiğinde de durduran daha esnek, karma bir sisteme geçilmiştir (Atlan, 2004, s.133). Böylelikle 1990'lı yılların başından itibaren danışmanlık veya insan kaynakları gibi farklı isimlerle iş aracılığı yapan firmaların yasal bir çerçevede faaliyet göstermeleri sağlanmış; işgücü piyasasındaki hizmetlerin etkinleştirilmesi yönünde önemli bir adım atılmıştır. Çok kısa bir süredir faaliyet göstermekte olan özel istihdam bürolarının İş-Kur'a rakip olmayacakları; bilakis İş-Kur'un gereken etkinliği gösteremediği özel sektörde iş aracılığı hizmetini gerçekleştirerek, İş-Kur'un faaliyetlerini tamamlayıcı bir işlev üstlenecekleri düşünülmektedir.

51 617 sayılı KHK, özel istihdam bürolarına üç yıl süreyle izin verileceğini ve verilen izinlerin de iki yıllık süreyle yenileneceğini düzenlemiştir (md.30/III).

52 617 sayılı KHK'de bu süre, 3 ay olarak düzenlenmiştir (md.30/III).

53 617 sayılı KHK'de bu süre, 12 ay olarak düzenlenmiştir (md.32/II).

4. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ İŞ ARACILIĞI FAALİYETLERİ

2000 yılından itibaren yeni bir yapılanma ile faaliyetlerini sürdüren ve kamu sektöründeki ağırlığını koruyan İş-Kur'un Şubat 2001 krizinin de etkisiyle gerek kamu, gerekse özel sektörde işe yerleştirme hizmeti konusundaki etkinliği azalmaya devam ederken (Tablo 1); özel istihdam bürolarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Ankara, İstanbul ve İzmir gibi büyük şehirlerin yanı sıra son yıllarda özel sektörün hızla geliştiği Bursa, Gaziantep, Muğla ve Eskişehir'de de özel istihdam büroları faaliyet göstermektedir. Ocak 2005 verilerine göre, Ankara'da 4, İstanbul'da 13, Bursa'da 4, İzmir'de 1, Gaziantep'te 1, Muğla'da 1 ve Eskişehir'de 2 olmak üzere ülke genelinde toplam 26 özel istihdam bürosu faaliyet göstermektedir[54]. Bu bürolar, iş aracılığı hizmetinin yanı sıra, işçilerin niteliklerini arttırmaya yönelik kurslar ve eğitimler de düzenlemektedirler.

Ayrıca Şubat 2003'de, üyeler arasındaki koordinasyonu ve dayanışmayı sağlamak, özel istihdam bürosu olarak faaliyet gösteren veya gösterecek firmaların istihdam boyutuna ilişkin standartlarını belirlemek amacıyla Özel İstihdam Büroları Derneği (ÖİBD) kurulmuştur. Özel istihdam bürolarının çalışma hayatındaki statülerini sağlamlaştırmak ve ülke ekonomisine katkılarını arttırmak amacıyla faaliyet gösteren dernek, özel istihdam büroları arasındaki haksız rekabetin önlenmesi, büroların etik ve kanuni çerçeve dahilinde hizmet vermesinde de önemli bir rol oynamaktadır.

4904 sayılı kanun (md.19/son) ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (md.17) uyarınca özel istihdam büroları, iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri düzenli olarak Kuruma vermek zorundadırlar. Özel istihdam büroları eğitim düzeylerine, mesleklere ve yaş gruplarına göre istihdam hizmetlerini gösteren tabloları üçer aylık dönemler halinde ((Ocak, Şubat, Mart), (Nisan, Mayıs, Haziran), (Temmuz, Ağustos, Eylül), (Ekim, Kasım, Aralık)) ve üç aylık sürenin bitiminden itibaren takip eden ayın 10'una kadar Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Dairesi Başkanlığı'na vermek zorundadırlar[55].

2004 yılı için İş-Kur tarafından ilk kez derlenen istatistiklere göre, Türkiye genelinde özel istihdam bürolarına toplam 112.447 kişi başvurmuş ve toplam 1.159 kişi işe yerleştirilmiştir (Tablo 2). Özel istihdam bürolarının istihdam hizmetlerini, başvuru sayısına bakarak değerlendirmek yanıltıcı olabilecektir. Çünkü iş arayan kişiler, aynı anda birden fazla özel istihdam bürosuna veya İş-Kur'a başvurabilmekte; bu konuda herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu nedenle özel istihdam bürolarının istihdam faaliyetlerine bakarken, özellikle işe yerleştirme faaliyetlerini değerlendirmek gerekmektedir. Herşeyden önce, işe yerleştirilen toplam işçi sayıları karşılaştırıldığında, özel istihdam bürolarının İş-Kur'a rakip olduklarını söylemek oldukça güç görünmektedir. Zira İş-Kur 2003 yılı itibarıyla özel sektörde 25.939 kişiyi, 2004 yılında ise 30.314 kişiyi işe yerleştirirken (Tablo 1), özel istihdam büroları 2004 yılı içinde yalnızca 1.159 kişiyi işe yerleştirebilmiştir. Ancak özel istihdam büroları ile ilgili yasal düzenlemelerin yeni tamamlandığı ve her ay özel istihdam bürolarına bir yenisinin eklendiği düşünüldüğünde, bu sayının ileriki yıllarda önemli ölçüde artacağını söylemek mümkündür.

54 http://www.iskur.gov.tr/mydocu/bilgiedinme/iskurizin.html (14.01.2005).

Tablo 2. Özel İstihdam Bürolarının Eğitim Düzeylerine Göre İstihdam Faaliyetleri (2004 Yılı)

EĞİTİM DÜZEYLERİ	BAŞVURU				İŞE YERLEŞTİRME			
	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)
Okuma Yazma Bilmeyen	-	2	2	0.001	-	-	-	-
Okur Yazar	3	9	12	0.01	3	-	3	0.25
İlkokul mezunu	746	403	1.149	1.02	426	10	436	37.61
Orta ve Dengi Okul Mezunu	396	462	858	0.76	96	6	102	8.80
Sanat Ortaokulu Mezunu	95	168	263	0.23	4	-	4	0.34
Lise ve Dengi Okul Mezunu	5.813	5.339	11.152	9.9	117	22	139	11.99
Sanat ve Teknik Lise Mezunu	232	154	386	0.34	27	2	29	2.50
Lise Üstü Sanatla İlgili Bölüm Mezunu	107	150	257	0.22	2	-	2	0.17
Anadolu Teknik Lise Mezunu	641	313	954	0.84	8	-	8	0.69
Meslek Lisesi Mezunu	1.977	2.283	4.260	3.78	73	16	89	7.67
Meslek Yüksek Okulu Mezunu 2 Yıllık	6.363	6.859	13.222	11.75	25	19	44	3.79
Yüksek Okul ve Fakülte Mezunu	37.599	33.718	71.317	63.42	127	155	282	24.33
Master/Doktora	5.073	3.542	8.615	7.66	12	9	21	1.81
GENEL TOPLAM	59.045	53.402	112.447	100	920	239	1.159	100

Kaynak: *http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET.doc (31.01.2005).*

İş-Kur ile özel istihdam büroları eğitim düzeylerine göre işe yerleştirme faaliyetleri açısından karşılaştırıldığında da, İş-Kur ile özel istihdam bürolarının genel olarak farklı kulvarlarda koştuğunu ve özel istihdam bürolarının özellikle yükseköğretim görmüş kişileri işe yerleştirerek İş-Kur'un önemli bir boşluğunu doldurmaya çalıştığı dikkati çekmektedir. Özel istihdam bürolarının eğitim düzeyleri açısından en fazla işe yerleştirdikleri grup olarak ilkokul mezunları (%37.61) görülmekteyse de (Tablo 2); bu oran, İş-Kur'un toplam işe yerleştirilenler içinde işe yerleştirdiği ilkokul mezunlarının oranından (%59.95) önemli ölçüde düşüktür (Tablo 3). Bunun yanı sıra İş-Kur'un toplam işe yerleştirdiği işçilerin yalnızca %2.53'ü 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunu, %2.71'i yüksekokul ve fakülte mezunu ve %0.01'i master veya doktora mezunu iken; özel istihdam bürolarının toplam işe yerleştirdikleri işçilerin %3.79'u 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunu, %24.33'ü yüksekokul ve fakülte mezunu ve %1.81'i master veya doktora derecelidir[56]. Dolayısıyla özel istihdam bürolarının nitelikli ve yüksek öğretim görmüş işçileri işe yerleştirme konusundaki etkinliklerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

55 http://www.iskur.gov.tr/mydocu/OIBDUYURU2.doc (03.02.2005).

56 Özel istihdam büroları ile İş-Kur'un istihdam faaliyetleri karşılaştırılırken, İş-Kur'un özel sektördeki istihdam faaliyetleri esas alınmalıdır. Ancak İş-Kur'un yayımladığı istatistiklerde, eğitim düzeylerine ve yaş gruplarına göre istihdam hizmetleri, herhangi bir sektörel ayrıma gidilmeden verilmektedir. Bu nedenle Tablo 3 ve Tablo 5'te İş-Kur'un Türkiye genelindeki ve tüm sektörler bazındaki istihdam faaliyetleri yer almaktadır.

Tablo 3. İş-Kur'un Eğitim Düzeylerine Göre İstihdam Faaliyetleri (2003 Yılı)*

EĞİTİM DÜZEYLERİ	BAŞVURU				İŞE YERLEŞTİRME			
	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)**	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)**
Okuma Yazma Bilmeyen	2.469	1.112	3.581	0.64	274	73	347	0.54
Okur Yazar	7.294	2.399	9.693	1.74	1.050	145	1.195	1.83
İlkokul mezunu	189.329	26.263	215.592	38.70	35.244	3.968	39.212	59.96
Orta ve Dengi Okul Mezunu	69.080	7.987	77.067	13.83	7.332	678	8.010	12.25
Sanat Ortaokulu Mezunu	591	80	671	0.12	47	3	50	0.08
Lise ve Dengi Okul Mezunu	82.915	30.142	113.057	20.29	6.458	1.811	8.269	12.64
Sanat ve Teknik Lise Mezunu	25.363	1.531	26.894	4.83	1.528	100	1.628	2.49
Lise Üstü Sanatla İlgili Bölüm Mezunu	1.084	454	1.538	0.28	64	23	87	0.13
Anadolu Teknik Lise Mezunu	323	114	437	0.08	22	7	29	0.04
Meslek Lisesi Mezunu	38.266	10.139	48.405	8.69	2.540	587	3.127	4.78
Meslek Yüksek Okulu Mezunu 2 Yıllık	16.446	11.621	28.067	5.04	1.024	635	1.659	2.54
Yüksek Okul ve Fakülte Mezunu	19.708	12.182	31.890	5.72	1.151	625	1.776	2.71
Master/Doktora	123	77	200	0.04	8	1	9	0.01
GENEL TOPLAM	452.991	104.101	557.092	100	56.742	8.656	65.398	100

Kaynak: *T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2003).* ***İstatistik Yıllığı 2003.*** *Yayın No:327, ss.14-15, 60-61.*

*Makale hazırlandığı sırada İş-Kur'un 2004 yılı verileri tamamlanmadığı için, 2003 yılı verileri kullanılmıştır.

**Genel Toplama Oranlar, tarafımızca hesaplanmıştır.

Yaş gruplarına göre istihdam faaliyetleri karşılaştırıldığında ise, gerek İş-Kur gerekse özel istihdam büroları açısından en yüksek işe yerleştirme oranına sahip olan yaş grubu, 25-29 yaş grubudur. Ancak İş-Kur'un işe yerleştirdiği kişilerin %42.03'ü 25-29 yaş grubunda iken (Tablo 5), özel istihdam bürolarının işe yerleştirdiği kişilerin yalnızca %26.66'sını 25-29 yaş grubu oluşturmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Özel İstihdam Bürolarının Yaş Gruplarına Göre İstihdam Faaliyetleri (2004 Yılı)

YAŞ GRUPLARI	BAŞVURU SAYISI				İŞE YERLEŞTİRME SAYISI			
	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)
15-19	474	428	902	0.80	18	2	20	1.72
20-24	14.955	17.432	32.387	28.80	174	87	261	22.51
25-29	23.480	19.820	43.300	38.50	226	83	309	26.66
30-34	11.359	11.442	22.801	20.27	201	40	241	20.79
35-39	5.194	2.721	7.915	7.03	126	19	145	12.51
40-44	2.375	1.129	3.504	3.11	98	5	103	8.88
45-64	1.176	411	1.587	1.41	77	3	80	6.90
65 ve daha büyük	32	19	51	0.04	-		-	-
GENEL TOPLAM	59.045	53.402	112.447	100	920	239	1.159	100

Kaynak: *http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET.doc (31.01.2005).*

İş-Kur tarafından işe yerleştirilen kişilerin %18.27'si 20-24 yaş grubunda, %14.48'i 30-34 yaş grubunda iken; özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirilen kişilerin %22.51'i 20-24 yaş grubunda, %20.79'u 30-34 yaş grubunda yer almaktadır. Bir başka ifadeyle, İş-Kur'un işe yerleştirme faaliyetlerinde yaş grupları arasında büyük farklılıklar varken; özel istihdam bürolarının 20-24, 25-29 ve 30-34 yaş gruplarındaki işe yerleştirme oranları birbirine oldukça yakındır.

Tablo 5. İş-Kur'un Yaş Gruplarına Göre İstihdam Faaliyetleri (2003 Yılı)*

YAŞ GRUPLARI	BAŞVURU SAYISI				İŞE YERLEŞTİRME SAYISI			
	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)**	Erkek	Kadın	Toplam	Genel Toplama Oranı (%)**
15-19	10.857	8.188	19.045	3.41	1.142	584	1.726	2.63
20-24	121.267	34.242	155.509	27.91	9.410	2.539	11.949	18.27
25-29	126.524	26.916	153.440	27.54	24.056	3.431	27.487	42.03
30-34	83.507	15.517	99.024	17.77	8.515	961	9.476	14.48
35-39	55.683	9.737	65.420	11.74	6.434	621	7.055	10.78
40-44	34.409	5.503	39.912	7.16	4.293	348	4.641	7.09
45-64	20.446	3.954	24.400	4.37	2.854	170	3.024	4.62
65 ve daha büyük	298	44	342	0.06	38	2	40	0.06
GENEL TOPLAM	452.991	104.101	557.092	100	56.742	8.656	65.398	100

Kaynak: *T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2003).* ***İstatistik Yıllığı 2003.*** *Yayın No:327, ss.12-13, 56-57.*

* Makale hazırlandığı sırada İş-Kur'un 2004 yılı verileri tamamlanmadığı için, 2003 yılı verileri kullanılmıştır.

** Genel Toplama Oranlar, tarafımızca hesaplanmıştır.

5. SONUÇ

1980'li yıllardan itibaren sosyo-ekonomik ve siyasal yapıda yaşanan değişim, endüstri ilişkileri sistemini ve işgücü piyasasını yakından etkilemektedir. Özellikle küreselleşme ve teknolojik gelişim, bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve bazı yeni meslek türleri ile esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla iş piyasasının talep ettiği işgücü profili değişmekte; nitelikli işgücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Bunun yanı sıra işsizlik, tüm dünyada çözüm bekleyen en önemli sorunların başında gelmektedir. Ancak değişen iş piyasası ve istihdam sorunu karşısında, devletin yerine getirdiği iş aracılığı hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle son yıllarda, birçok ülkede bir kamu hizmeti olarak kabul edilen ve devlet tekelinin söz konusu olduğu iş aracılığı hizmetleri, özel sektöre açılarak, özel istihdam bürolarının faaliyet göstermesine izin verilmektedir. Bir başka deyişle, iş aracılığı hizmetlerinde bir liberalizasyon süreci yaşanmaktadır. Böylelikle iş aracılığında kamu tekeli modelinden, özel istihdam büroları ile resmi istihdam bürolarının birlikte çalıştığı daha esnek bir modele geçilmektedir.

Birçok ülkede uygulanmakta olan neo-liberal ekonomi politikalarının etkisiyle sosyal devlet anlayışından sapmalar yaşanmakta; devletin ekonomideki ve iş piyasasındaki katı ve müdahaleci rolü, ulusal mevzuatlarda yapılan değişikliklerle sınırlandırılmaktadır. İş aracılığı hizmetlerinde yaşanan liberalizasyon eğilimi ise, ulusal düzenlemelerin yanı sıra uluslararası düzenlemelerde de yansımasını bulmaktadır. ILO'nun 1933 yılında kabul edilen 34 sayılı sözleşmesinden 1997 yılında kabul edilen 181 sayılı sözleşmesine kadar geçen süreç incelendiğinde, uluslararası metinlerde iş aracılığı hizmetindeki kamu tekeli anlayışından uzaklaşıldığını gözlemlemek mümkündür.

Türkiye'de ise iş aracılığı, 1936 yılında kabul edilen ilk İş Kanunu'ndan 2000 yılına kadar, bir kamu hizmeti olarak kabul edilmiş ve iş aracılığı faaliyetleri, yarım yüzyılı aşan bir süre boyunca, bazı istisnai durumlar dışında, 1946 yılında kurulan İİBK tarafından yürütülmüştür. Dolayısıyla 96 sayılı ILO sözleşmesinin III. Bölümü'nün kabul edilmesine rağmen Türkiye'de 2000 yılına kadar iş aracılığında, ılımlı tekel modeli, hatta çıkartılan bazı yasal düzenlemelerle, mutlak tekele yaklaşan bir model görülmüştür. Ancak İİBK'nın, tekel konumuna rağmen, yıllar içinde etkinliği önemli ölçüde azalmıştır. İİBK, özel sektörün nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalmış ve adeta yalnızca kamu sektörüne hizmet sunan ve istihdam zorunluluğu bulunan sakat, eski hükümlü ve terör mağdurlarını işe yerleştiren bir kurum niteliği kazanmıştır. Bunun üzerine 1990'lı yıllardan itibaren İİBK'nın yeniden yapılanması ile ilgili çalışmalar başlamış; ancak bu konudaki ilk düzenleme, 2000 yılında kabul edilen ve İİBK'yı İş-Kur adı altında yeniden yapılandıran 617 sayılı KHK ile gerçekleştirilmiştir. 617 sayılı KHK'nin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden, 4857 ve 4904 sayılı kanunların kabul edildiği 2003 yılına kadar iş aracılığı hizmeti konusunda hukuksal bir boşluk yaşanmıştır. 2003 yılında yapılan yasal düzenlemelerle ise, iş aracılığı hizmetinde yeni bir döneme girilmiş; özel istihdam bürolarının İş-Kur'un izni ve denetimi altında faaliyet göstermesine izin verilerek, iş aracılığında denetime açık birlikte çalışma modeline geçilmiştir.

Getirilen yasal düzenlemelerle birlikte, uzun yıllardır insan kaynakları veya danışmanlık firması adı altında faaliyet gösteren özel istihdam büroları yasal bir zemine kavuşturulmuş ve denetim altına alınmıştır. İstihdam sorunlarının çözümünde sihirli bir değnek olmamakla birlikte özel istihdam bürolarının, iş aracılığı hizmetlerinin etkinleştirilmesinde ve ülkemizin en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından olan işsizlik ve kayıt dışı istihdamla mü-

cadelede önemli bir rol oynayacakları düşünülmektedir. Özel istihdam büroları ile ilgili yasal düzenlemeler yeni tamamlandığı için ülkemizde özel istihdam bürolarının işe yerleştirdikleri işçi sayısı henüz fazla değildir; ancak ileriki yıllarda yeni büroların açılması ile bu sayının artacağını tahmin etmek mümkündür.

Günümüzde aktif istihdam politikalarının yanı sıra pasif istihdam politikalarının uygulanmasında da rol alan İş-Kur'un kamu sektöründeki tekel statüsü devam etmektedir. Eş deyişle özel istihdam büroları, yalnızca özel sektörde iş aracılığı hizmetinde bulunabilmektedir. Özel sektördeki iş aracılığı hizmetleri açısından ise, özel istihdam bürolarını İş-Kur'a rakip olarak görmek doğru değildir. Özel istihdam bürolarının, İş-Kur'un özel sektörde özellikle nitelikli işgücünün işe yerleştirilmesi konusundaki eksikliğini bir ölçüde tamamlayacağı düşünülmektedir. Ancak işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde, iş aracılığı hizmetinin istismarının önlenmesinde İş-Kur'a çok önemli görevler düşmektedir. Yasal düzenlemelerde yer alan düzenli ve sürekli denetimler aksatıldığı veya çeşitli tavizler verildiği takdirde, iş aracılığı konusunda emeğin sömürüsüne kadar varan sonuçlarla karşılaşabileceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (1995). *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi*. Ankara:Kamu-İş.

Akyiğit, E. (2001). *İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Alper, Y. (2003). *Sosyal Sigortalar.* Bursa:Ekin Kitabevi.

Alper, Y. (2003). "İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İş Kurumu'na". *İşgüç*. C.5, S.2. (http://www.isguc.org).

Altan, Ö.Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1592.

Başterzi, S., Şuğle, M.A. (1999). *İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri*. Ankara:Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Bayer, İ. *İHU*. İş K. 85 (No.2).

Centel, T. (Ekim 2001). "Türk Çalışma Yaşamı Açısından Son Anayasa Değişikliği". *İşveren Dergisi*. C.XL, S.1, ss.13-14.

Çenberci, M. (1986). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara:Seçkin Kitabevi.

Dereli, T. (Haziran 1997). "The Public Employment Service And The Need To Liberalize Employment Services In Turkey". *Kamu-İş*. C.4, S.2, ss.69-81.

DPT. (1995 (a)). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler (1996-2000)*. Ankara.

DPT. (1995 (b)). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)***.** Ankara.

DPT. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara:Yayın No:DPT:2548.

Ekin, N. (2001). *Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılandırılması:Özel İstihdam Büroları*. İstanbul:İTO Yayın No:2001-30.

Erdut, Z. (1998). "İstihdam Politikaları Açısından İşkur: İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Örgütlenmesi". *III. Endüstri İlişkileri Kongresi (Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlemesinde Devletin Rolü ve İşlevleri)*. Ankara:TÜHİS, Yayın No:36, ss.149-171.

Erdut, T. (Nisan-Mayıs-Haziran 1999). "Özel Bürolar Aracılığıyla İstihdam". *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. Yıl:2, S.4, ss.73-89.

Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*. Ankara: TODAİE.

Gündoğan, N. (1998). "İşe Yerleştirme Sistemi İçinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri ve Önemi". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C.XIV, S.1-2, ss.549-566.

Hamann, W. (2004). "Avrupa Birliğinde Profesyonel Ödünç İş İlişkisi". *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*. (Editör ve Çeviren: A. Hekimler). İstanbul: Beta Yayınevi, ss.547-566.

Kutal, G. (2004). "Türkiye'de İstihdam Politikaları, Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri". *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*. (Editör: A. Hekimler). İstanbul: Beta Yayınevi, ss.121-136.

Kutal, M. (Ekim 1983). "1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler (II)". *İktisat ve Maliye*. C.XXX, S.7, ss.284-290.

Kutal, M. (Kasım 2000-Şubat 2001). "Türkiye İş Kurumu Çalışma Hayatımıza Katılırken Bazı Gözlem ve Beklentiler". *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C.16, S.4-5, ss.1-6.

Kutal, M. (Temmuz 2003). "Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem:4857 Sayılı İş Kanunu". *Mercek,* ss.20-24.

Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri:* 1850-1920. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, A. (1999). *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:*1920-1946. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, A. (2002). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:* 1946-1963. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, A. (Aralık 2003). *Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Tartışma Metinleri No:62.

Okur, A. R. (Kasım 2001). "Sosyal Güvenlik Depremi". *Çimento İşveren*. C.15, S.6, ss.3-6.

Okur, A. R. (Şubat 2002). "İşkur'un Hukuki Durumu". *İşveren Dergisi*. C. XL, S.5., ss.33-34.

Sayın, A. K. (2002). *Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*. Ankara:Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No:324.

Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.

Sözer, A. N. (Kasım 1994). "Türkiye'de İş Aracılığı Faaliyetleri". *Çimento İşveren*. C.8, S.6, ss.3-7.

Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. Ankara:Bilgi Yayınevi.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü. *İstatistik Yıllıkları*.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. *İstatistik Yıllıkları*.

Tuncay, A. C. *İHU*. İş K. 85 (No.1).

Tuncay, A. C. (1991). "Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler". *İş Hukuku Dergisi*. C.I, ss.325-334.

Tuncay, A. C. (Mart 2002). "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararından Sonra Türkiye İş Kurumunun Hukuki Durumu". *Çimento İşveren*. C.16, S.2., ss.4-10.

Tuncay, A.C. (Nisan 2003). "İş Kanunu Tasarısı'ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi". *Mercek,* ss.56-75.

Tuncay, A.C. (2003). "Kayıtlı İstihdamın Yaratılmasında Geçici İstihdam Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü". *İstihdam Yaratılmasında Geçici Çalışma Türleri ve Özel İstihdam Bürolarının Rolü Semineri*. Ankara:TİSK Yayın No:283.

Türkmen, H.A. (Ocak-Nisan 2000). "Türk İstihdam Piyasasının Mevcut Durumu ve Yeniden Yapılandırılma İhtiyacı". *Yargıtay Dergisi*. C.26, S.1-2, ss.201-233.

Uçum, M., Çakmakçı, R. (2003). *Gerekçeli Atıflı-Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri ile Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul:Filiz Kitabevi.

http://www.iskur.gov.tr/mydocu/bilgiedinme/iskurizin.html (14.01.2005)

http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss137m.htm (03.012005)

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31991L0383&model=guichett (24.12.2004).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm (12.01.2005).

http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/01/study/tn9901201s.html (24.12.2004).

http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K2000/K2000-27.htm (05.06.2004).

http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K2000/K2000-36.htm (05.10.2004).

http://plan8.dpt.gov.tr/ (22.09.2004).

http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm (12.01.2005).

http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm (12.01.2005).

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31991L0383&model=guichett (24.12.2004).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm (12.01.2005).

http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET.doc (31.01.2005).

http://www.iskur.gov.tr/mydocu/OIBDUYURU2.doc (03.02.2005).