

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:4 Sayfa/Page: 27-46

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinioğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Hilmi ETCİ “Çağımızın Hastalığı Kaygı ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri: Muğla-Eskişehir Örneğinde”	5
2	Dr. Ebru IŞIKLI “Türkiye’de İstihdamda Aracı Şirketlerin Profili”	31
3	Dr. Öğr. Üyesi Fatma SÖNMEZ ÇAKIR ve Dr. Öğr. Üyesi Zafer ADIGÜZEL “Examining The Effects of The Task-Oriented Leadership Style and Support among GSM Company Employees on Creativity Activities and Organizational Commitments”	51
4	Dr. Öğr. Üyesi Alparslan ÖZMEN ve Funda YAZAR “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi”	73
5	Prof. Dr. Bilçin MEYDAN ve Öğr. Gör. Feride AYDIN “Profesyonelleşme Sürecinde Meslek Örgütlerinin Rolü: Pandemi Sürecinde Niteliksel Bir Analiz”	95

TÜRKİYE'DE İSTİHDAMDA ARACI ŞİRKETLERİN PROFİLİ

Dr. Ebru Işıklı¹

ÖZET

Bu makalenin amacı Türkiye'de faaliyet gösteren, istihdamda aracı şirketlerin profilini çikarmaktır. Profil analizi için lisanslı aracı şirketlerin ölçekleri, faaliyet alanları, kuruluş tarihleri ve girişimcilerinin nitelikleriyle ilgili değişkenler hazırlanmış ve bir veri seti oluşturulmuştur. Böylece istihdamda aracı şirketlerin profilleri, yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak önceki yıllarda gerçekleştirilen profil analiziyle karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki faaliyet olarak geçici işçi sağlamanın yasallaşması ardından düşük ücretli işler için aracılık yapan şirket oranının arttığı tespit edilmiştir. Özel istihdam büroları ismiyle bilinen şirketlerin geçici işçi sağlamayı mesleki faaliyet olarak gerçekleştirmesinin yasallaşması tarafında olanların iddia ettiği gibi kayıt dışı çalışan firmaların kayıt altına alındığı tespit edilemese de organizasyon firmaları gibi diğer sektörlerde görünen şirketlerin yasallaşmayla beraber sektörde yer almaya başladığı tespit edilmiştir. Makale aracı şirketler ve istihdam tartışmalarına katkı sunmayı hedeflemektedir.

ANAHTAR KELİMELELER

İstihdamda aracılık, özel istihdam büroları, işe alım endüstrisi

1 Boğaziçi Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, ebru.isikli@boun.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5335-6495>

ABSTRACT

This article aims to picture the profile of labour market mediators in private sector operating in Turkey. For a profile analysis, several variables related to the company scale, fields of activity, establishment date and qualifications of entrepreneurs are developed while creating the data set. In this way, the profiles of labour market mediators were compared with the profile analysis conducted in previous years, taking into account the legal regulations and international changes. The comparison showed to a qualitative change in the mediators's market. The research showed that the rate of intermediary companies for low-paid jobs has increased. As a result of the research, it was determined that after the legalization of providing temporary workers as professional activities, the rate of intermediary companies for low-wage jobs increased. It has been found that companies that were in other sectors, such as organization firms, are included in the recruitment sector with the legalization, although it has not been found that companies working informally are registered as claimed by those who are in the side of legalizing the temps.

The article aims to contribute to the debates on labour market mediators and employment.

KEY WORDS

Labour market mediators, prive employment agencies, recruitment industry

GİRİŞ

Bu makalenin amacı Türkiye’de faaliyet gösteren, özel istihdam büroları olarak bilinen istihdamda -tarım dışı- aracı şirketlerin profilini niceliksel olarak çıkarmaktır. Bu amaçla kamu kurumlarının kamuya açık olarak paylaştıkları lisanslı şirketler listesinden yola çıkılmış, her şirket için ölçek, faaliyet alanı, kuruluş tarihi ve girişimci profiliyle ilgili yaratılan değişkenlerden oluşan bir veri seti hazırlanmıştır. 2020 için oluşturulan veri seti 2015’te aynı şekilde oluşturulan veri setiyle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Böylece istihdamda aracı şirketlerin mevcut durumları resmedilmiş ve aracı piyasasının yasal düzenlemelerle beraber dönüşümü değerlendirilmiştir. Bu resim, istihdamda aracı şirketler piyasasıyla ilgili yasal dönüşümlerin sonuçlarını görme ve bu piyasada yaygın olarak dile getirilen öngörülerini kontrol etme imkanı vermiştir.

İstihdamda aracı şirketlerin faaliyetleri ilk olarak 1971 yılından bu yana yürürlükte olan Türk İş Kanununda, 2003’te yapılan değişikliklerle düzenlenmiştir. Devlet, 1946’da kurulan İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) ile bu tarihten 2003’e kadar aracılık konusunda tekel olmuştur. Aracı şirketlerin, kamuoyunda “işçi kiralama” olarak bilinen mesleki faaliyet olarak geçici işçi pozisyonları için aracılık yapmaları ise 2016’da yasallık kazanmıştır.¹ Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasallaşması yasal düzenleme olmadan faaliyet gösteren veya organizasyon firmaları gibi başka faaliyet alanlarında görünen firmaların bir kısmının lisans almaları sonucunu getirmiştir. Diğer yandan herhangi bir yasal zemin olmadan aracılık faaliyetleri özellikle kayıt dışı istihdam alanında devam etmektedir (bknz, Coşkun, 2018).

İstihdamda aracı şirketler bir pozisyon için aday seçme ve/veya yerleştirme yapan, bir hizmeti gerçekleştirmek üzere bordrosunu kendisinde tuttuğu işçisini bir proje süresi içinde başka bir şirkete yerleştiren, mesleki faaliyet olarak aracılık gerçekleştiren firmaları içerir. Aracı şirketler emek piyasasının gündelik dilinde özel istihdam büroları, danışmanlık ajansları veya insan kaynakları şirketleri olarak isimlendirilir.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasal olarak düzenlendiği 2016 öncesi, Türkiye’de lisanslı seçme-yerleştirme yapan şirketlerin çoğunluğu, dünyadakinden farklı olarak beyaz yaka işler için seçme yerleştirme yapmaktaydı (Işıklı, 2016). Burada bahsedilenin şirket sayısı olduğu akılda tutulmalıdır. Bir şirket çok sayıda insan yerleştirebilir. Bu nedenle şirketler içinde beyaz yakalı seçme-yerleştirme yapanların sayısının daha fazla olması daha çok sayıda beyaz yakalının yerleştirildiği anlamına gelmeyebilir.²

1 TBMM, erişim 5 Mayıs 2020, <http://www.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>.

2 İŞKUR lisanslı özel istihdam bürolarının paylaştığı yerleştirme istatistiklerinde 2016’dan sonra eğitim alt kırılımını paylaşmamaktadır. Bu nedenle bu konuda yorum yapmak şu aşamada zordur.

Daha az sayıda olan mavi yaka işçi seçme ve/veya yerleştirmesi yapan şirketler daha çok sayıda işçi yerleştiriyor olabilir. TÜİK verilerinde aşağıdaki tabloda görüleceği üzere aracı şirketlerin işsizler için git-tikçe daha fazla iş arama kanalı olarak kullanıldığı gözlenmektedir. Bunun yanında yüksek öğretim görmüşler içindeki yüzdelerin diğer gruplara göre daha yüksek olması dikkat çekicidir.

Tablo 1. İşsizlerin İş Arama Kanalları İçinde İstihdamda Aracı Şirketler³

	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek öğretim
2014	%7	%19	%22	%34
2015	%8	%21	%22	%37
2016	%9	%24	%28	%42
2017	%11	%29	%29	%44
2018	%11	%27	%30	%49
2019	%15	%31	%37	%52

Kamuoyunda "işçi kiralama" yasası olarak bilinen ve emek örgütleri tarafından geniş itirazla (bknz, Özveri, 2014) karşılaşılan yasanın 2016'da uygulamaya geçmesinden önce, yasa ile düşük ücretli ve vasıfsız işler için aracılık yapan şirketlerin sayısında ve iş hacminde artış olacağı tahmin edilmiştir. Özel istihdam bürolarının güvencesiz emek piyasasının güçlenen aktörü olarak rolünün ele alındığı eleştirel çalışmalar daha çok işçi sendikaları tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda aracı şirketlerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi sağlamasının olası sonuçları eleştirilmiştir. Asıl işverenin iş ilişkisindeki yükümlülüklerinin ortadan kalkmasıyla işçilerin hak gasp ve kayıplarına karşı daha korunmasız olacakları; geçici iş ilişkisinin işsizlik maaşı almada, kıdem tazminatına hak kazanmada, emeklilik maaşının düşük olmasında, emekli olma süresinin uzamasında ve örgütlenme haklarını kullanmakta olumsuz etkileri olacağı belirtilmiştir (Bakır, 2013; Çelik, 2015; DİSKAR, 2014; Kutlu, 2010; Özveri, 2014; Yılmaz, 2010). Özel sektör aracılık faaliyet alanını genişletmek için işveren örgütleri ve İŞKUR tarafından geçici istihdam için aracılık faaliyetinin meslek olarak düzenlenmesiyle ilgili yapılan çalışmalar ise alandaki çalışmaların diğer tarafında yer almaktadır. Bu çalışmalar geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasını sağlayacak şirketlerin emek piyasası dışında kalmış veya geçici çalışmak isteyenleri emek piyasasına sokacağı ve bu şirketlerin istihdamı artırıcı etki yapacağını dile getirmişlerdir (TUSİAD, 2002; TİSK, 2013; Ekin, 2001).

Yasallaşmayla beraber yasal düzenleme olmadan çalışan şirketlerin faaliyetlerinin kayıt altına alınacağı ve aynı zamanda pazarın genişleyeceği öngörülmüştür (TİSK, 2013). Bu makalede, bahsedilen öngörülerini kontrol etmek için aracı şirketlerin faaliyetleriyle ilgili yapılan 2016 tarihli yasal düzenlemenin öncesi ve sonrası karşılaştırılacaktır. Bu şekilde 2016 sonrası, aradan geçen 4 yıl içinde aracı şirketlerin profilinde yaşanan değişim değerlendirilecektir. Bu değerlendirme, aracı şirketlerin ölçekleri, aracılığını yaptıkları iş pozisyonları ve girişimcilerin özellikleri üzerinden yapılacaktır. Aracı şirketler, farklı bir yasal düzenlemeye tabii olan tarım araçları dışarıda bırakılarak değerlendirilecektir.

Bir değişimi sayılarla göstermek o değişimi yaşayan işçilerin deneyimleri olmadan eksik kalacaktır. Bu makale sektörün niceliksel dönüşümünü değerlendirirken emek piyasasında yer alan işçilerin

3 Yüzdeler TÜİK'ten 27964695-622.03-E.12627 numarası ile 17.07.2020 tarihinde iletilen istatistiklerden hesaplanmıştır. TÜİK notuna göre 2014 öncesi, yöntem değişikliği nedeniyle karşılaştırmaya imkan vermemektedir.

kariyerlerinde, işçilik kültürlerinde veya iş bulma stratejilerinde nasıl bir değişikliğe ihtiyaç duydukları gelecek araştırmalara konu edilmeyi beklemektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise aracı şirket piyasasına ilişkindir. İŞKUR’un Internet sitesinde lisanslı aracı şirketlerin listesi sunulmaktadır. Bununla birlikte, lisansı olmayan bir çok aracı şirket sektörde faaliyet göstermektedir. Kimi aracı şirketler seçme veya değerlendirme yaptıkları ancak yerleştirme yapmadıkları için lisans almak zorunda değillerdir. Yine danışmanlık firması adıyla faaliyet gösteren kimi şirketler çalışanların bordrosunu kendisinde tutar ve çalışanları başka firmalara yerleştirir. Bu firmalar görünüşte hizmet satmaktadır ancak pratikte aracılık faaliyeti gerçekleştirirler ve lisanslı firmalar içinde yer almayabilirler. Bu nedenle aracı şirketler piyasası lisanslı firmaların gösterdiğinden daha geniştir. Aynı sektörde faaliyet gösteren lisanslı veya lisansız tüm bu şirketler sektörel zirvelerde, üniversitelerde düzenlenen kariyer etkinliklerinde ve kamu kurumları tarafından düzenlenen kariyer fuarlarında birlikte görülebilmektedir. Bu nedenle istihdamda aracılık piyasasının ölçeği lisanslı şirketlerin listesinden daha geniş olmasına rağmen bu firmaları tespit etmek mümkün olmadığından çalışma lisanslı firmalarla sınırlı tutulacaktır.

İşe alım endüstrisindeki aktörler, esas olarak 90’lı yıllardan başlayarak neoliberal emek piyasasında işe alım uygulamaları yoluyla oluşturdukları normlarla, çalışanları kendi istihdamından sorumlu tutan istihdamın kişiselleştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Işıklı, 2018). Bu makalede neoliberal emek piyasası ile kastedilen 1980 sonrasında sermayenin küresel düzeyde yeniden yapılanması ile istihdam biçimlerinin esnekleşmesi, taşeronlaşması, işsizliğin yapısal hale gelmesi, ücretlerin düşürülmesi, sendikaların güçsüzleştirilmesi ve işin yoğunlaşmasıdır. İşe alım endüstrisinin norm oluşturma faaliyetleri çeşitli şekillerde olabilir. Aracı şirketler düzenledikleri konferanslar, etkinlikler ve zirveler, hazırladıkları raporlar, pazarlama faaliyetleri ve söylemleri aracılığıyla (Ward, 2007) ya da kamu temsilcileri ile işbirlikleri sayesinde emek piyasası için norm üretimini gerçekleştirirler. Bununla birlikte, sektörün kullandıkları araçların teknolojisi ve bu araçlarla oluşturdukları iş bürokrasisi, istihdamın bireyselleştirilmesi ve işsizliğin çalışanların sorumluluğu olarak çerçevelendirilmesine katkıda bulunmaktadır (Işıklı, 2016). Aracı şirketler tarafından satılan araçlar ve yöntemler sadece işe alım hizmetlerinden ibaret değildir. Aracı şirketlerin oluşturduğu işe alım endüstrisi, personel yönetimi alanında faaliyet göstermektedir. Seçme, yerleştirme ve değerlendirme hizmetleri sunan bu şirketler, yönetim danışmanlığı, performans, terfi sistemleri gibi verimlilik araçları uygulaması, süreç iyileştirme, yeniden organizasyon, hukuk danışmanlığı ve mesleki eğitim gibi çeşitli hizmetler de sunmaktadır. İŞKUR lisanslı firmaların sektörün sadece bir kısmını gösterdiğinden yukarıda bahsedilmiştir. Yine istihdamda aracı şirketlerin faaliyet gösterdikleri alanların kapsamı göz önüne alındığında, etki alanı lisanslı özel istihdam büroları listesindeki sayının düşündüreceğinden daha büyüktür. Bu nedenle şirket sayısının ima edeceği niceliksel büyüklükten daha etkili bir niteliksel etki gücünden bahsedebiliriz.

Bu makalenin tartıştığı araştırma sonuçları masa başı araştırmasına dayanmaktadır. Masa başı araştırmasında İŞKUR’un lisanslı, tarım dışı, istihdamda aracı şirketler listesinden yola çıkarak bu şirketlerin niteliklerini tanımlayan çeşitli değişkenler oluşturulmuştur. Hazırlanan veri seti Türkiye’deki aracı şirketlerin pazarının büyümesinin çeşitli boyutlarını ortaya koymak amacıyla analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Ek olarak, tartışmada 2016’daki mesleki faaliyet olarak edinilmiş geçici iş ilişkisinin yassallaşması öncesinde, 2011-2015 yılında aracı şirket girişimcileri ve sektör uzmanlarıyla yürütülen 28 derinlemesine mülakatın verileri tartışmaya dahil edilmiştir.

SAYILARLA İSTİHDAMDA ARACI ŞİRKETLER

Bu bölümde, istihdamda aracı şirketler organizasyon yapıları, ölçükleri, hizmet verdikleri sektörler ve seçme-yerleştirme yaptıkları aday grubu türleri açısından sayısal olarak incelenecektir. Ek olarak bu-
lundukları şehirler, şubelerinin sayısı, ölçükleri, hizmetleri ve kuruluş tarihleri hakkında bilgiler paylaşı-
lacaktır. Araştırma kapsamındaki şirketler sadece Şubat 2020 tarihinde İŞKUR tarafından listelenen
şirketleri kapsamaktadır. Listede şirketlerin iletişim adresleri yer almaktadır. Bu bilgi dışındaki değiş-
kenler şirket listesinden yola çıkarak oluşturulmuştur. Firmaların internet sitelerinin ve sosyal ağlar-
daki hesaplarının taranmasıyla yeni bilgiler elde edilmiş ve veri setine yeni değişkenler eklenmiştir. Bu
bölümde, oluşturulan veri setinin analizi ve değerlendirmesi yer alacaktır. Bu analizin amacı, şirketle-
rin profilinin resmini çıkarmaktır. Bu resim yeni sorular sormamıza imkan verecek bir zemin sağlaya-
caktır. Yanı sıra, istihdamda aracı şirketlerin analizi, daha önceki yıllarda sektörde çalışan profesyonel-
lerle yapılan görüşmelerde yaygın olarak paylaşılan veya sahada gözlemlenen bazı varsayımları kontrol
etme fırsatı verecektir.

Türkiye'deki aracı şirketler her üç ayda bir İŞKUR'a istatistiki faaliyet raporu sunmakla yükümlüdür.
Bu raporlardan İŞKUR tarafından derlenen istatistiklere göre, 2004 ile 2019 arasında 400.754 kişiye
özel istihdam firmaları tarafından aracılık edilmiştir.⁴ 2020 yılı itibariyle Türkiye'de 597 özel istihdam
bürosu resmi lisans ile faaliyet göstermektedir.⁵ Bazı firmalar bünyelerinde farklı firmalar kurmuşlardır.
Bu makalede yer alan analizde bu firmalar tekilleştirilmiştir. Tekilleştirme ile aynı firma bünyesinde ça-
lışan firmalar tek bir firma olarak değerlendirildiğinde Türkiye'de faaliyet gösteren aracı sayısı 525 fir-
maya düşmektedir. Bu firmaların 336'sı (% 64) İstanbul'da bulunmaktadır.

4 İŞKUR, Özel İstihdam Büroları Faaliyetleri, erişim 4 Temmuz 2020, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/istatistiki-bilgiler/>.

5 İŞKUR, Özel İstihdam Büroları Listesi, İŞKUR, erişim 20 Şubat 2020, <http://www.İŞKUR.gov.tr/tr-tr/ozelistedamburolari/acikkapaliburolistesi.aspx>.

Tablo 2. Kurulma Yıllarına Göre İstihdamda Aracı Şirketler⁶

Kurulma yılı	Sayı
1982	2
1985	1
1988	2
1989	3
1991	1
1992	3
1993	2
1994	3
1995	5
1996	4
1997	1
1998	6
1999	7
2000	9
2001	5
2002	5
2003	4
2004	5
2005	16
2006	11
2007	8
2008	8
2009	12
2010	15
2011	9
2012	12
2013	17
2014	16
2015	28
2016	14
2017	30
2018	84
2019	104
02.2020	15
Bilinmiyor	58
Toplam	525

Yönetim danışmanlığı şeklinde emek piyasasında faaliyet gösteren şirketlerin 1980’lerden sonra faaliyet göstermeye başladığını şirketlerin kuruluş tarihlerinden görülebilmektedir. Kuruluş tarihleri özel istihdam bürolarının 2003’teki düzenlemeden ve yasallaştırılmalarından önce de faaliyet gösterdiğini kanıtlamaktadır.

6 Bu makaledeki analizde şirket küresel olduğunda, merkez ofis yerine Türkiye şubesinin kuruluş tarihi tercih edilmiştir. Bunun nedeni, firmanın merkez ofisi yerine Türkiye şubesinin kuruluş tarihinin Türkiye için bir fikir vermesidir. Ek olarak kuruluş tarihi olarak şirketlerin resmi sitelerindeki tarihler kullanılmıştır. İŞKUR listesinde lisans tarihleri yer alırken kuruluş tarihi yer almamaktadır. Lisans tarihi, şirketin kurulduğu tarih olabileceği gibi lisans yenileme tarihi de olabileceğinden kuruluş tarihi için başka kaynaklara ihtiyaç duyulmuştur.

Tablo 3. Kurulma Yıllarına Göre İstihdamda Aracı Şirketler - Kısa Liste

Kurulma yılı	Sayı
2003 ve öncesi	63
2004 - 2016	171
2016 - 2020	233
Bilinmiyor	58
Toplam	525

Önemli tarihler için "önce - sonra" durumuna baktığımızda yukarıdaki tabloda görülebileceği gibi, 2003'teki ilk düzenleme sonrası lisanslı firma sayısı artmıştır. Bugün faaliyet gösteren firmaların önemli bir kısmı 2016 sonunda istihdamda aracılığın mesleki faaliyet olarak düzenlenmesinin ardından kurulmuştur. Bu 2016 sonrası aracı şirketlerin sayısının arttığı anlamına gelmemektedir. Çünkü istihdamda aracılık sektöründe küçük şirketler yoğundur ve açılma kapanma sıklığı yüksektir. Yeni firmalar açılırken bir çok firma da kapanmıştır. Mevcut firmaların kuruluş tarihlerinin yeni olması bu bilgiyle beraber değerlendirilmelidir.

Şirket sayısında, aracılığın mesleki faaliyet olarak düzenlendiği 2016 sonrası dramatik bir artış gerçekleşmediği görülmektedir. Yasa çıkmadan önce, 2015 Şubat İŞKUR listesinde 404⁷ şirket bulunmaktaydı. Bugün 525 olan şirket sayısı radikal bir artış olmadığını göstermektedir. Gözlenen 121 firmalık artışın eğer söz konusu yasa çıkmasaydı gözlenip gözlenmeyeceğini söyleyemeyiz. Şirket sayılarında büyük bir artış olmamasına rağmen iş hacmi konusunda yorum yapamıyoruz. Daha önce belirtildiği gibi iş gücü sirkülasyonunun yüksek olduğu sektörlerle çalışan ve toplu alımlar için aracılık yapan bazı şirketlerin iş hacmi büyük olabilir. Dolayısıyla şirket sayısı artmasa bile aracılık yapılan işçi sayısı artmış olabilir. Ancak sayılar bize şirketlerin niteliklerinde gerçekleşen değişimlerle ilgili bir fikir vermektedir. Bu değişime ilerleyen satırlarda değinilecektir.

Tablo 4. Firma Merkezinin Bulunduğu Şehirlere Göre İstihdamda Aracı Şirketler

	2015	2020	2015 (%)	2020 (%)
İstanbul	299	336	%74	%64
Ankara	23	46	%6	%9
Antalya	14	44	%3	%8
İzmir	26	39	%6	%7
Bursa	10	17	%2	%3
Diğer	32	43	%8	%8
Toplam	404	525	%100	%100

Yukarıdaki tablonun gösterdiği üzere, özel istihdam büroları ağırlıklı olarak dört büyük şehirde faaliyet göstermektedir. Şirketlerin 29'unun (%6) başka şehirlerde şubesi bulunmaktadır. Özel istihdam bürolarının 2015'te şehirlere göre dağılımı 2020 dağılımı ile karşılaştırıldığında Antalya'da bulunan şirket sayısının 30 adet arttığı gözlenmektedir. Şirketler yeni mi kurulmuş yoksa yasadan önce faaliyet gösteren firmalar lisans alıp kayda mı geçmiş sorularına cevap vererek artışı anlamak için detaylı bakıldığında

7 Tekilleştirilmiş sayı. Tekilleştirme ile aynı firma bünyesinde çalışan firmalar tek bir firma olarak sayılmıştır.

11 firmanın daha önce de faal olduğu ve turizm, bakım, operasyonel işler alanlarında hizmet satımı faaliyeti gösterdiği, 2016'daki yasa sonrası lisans aldığı görülmektedir. 29 firma ise yeni kurulmuştur. Bu resimden yola çıkarak yasaların mevcut durumu kayda alarak resmiyetleştirdiğini daha fazlasının açılmasının da önünü açtığı söylenebilir.

İŞKUR sitesinde, kapanan şirketler listesi paylaşılmaktadır. Bu listede şirketlerin kendi isteği ile ya da İŞKUR kararıyla kapatılıp kapatılmadığı bilgisi yer almaktadır ancak İŞKUR kapatılma nedenleriyle ilgili bir bilgi sağlamamaktadır. Bununla birlikte, kapatılan firmalar ve faaliyet gösteren firmalar listesinin her ikisinde de yer alan Adecco, Manpower gibi firmalar olabilmektedir. Bu tarz firmalar belli aralıklarla şirketi kapatıp açmaktadırlar. Listede 2004-2020 arasında 678 firmanın kapandığı bilgisi yer almaktadır. Bu şirketlerin şu an aktif olanlarının çıkarılması ve şubesi olanların tekilleştirilmesiyle beraber bu sayının düşeceği tahmin edilebilir. Yine de bu sayı sektörde kapanan şirketlerin çokluğunu göstermesi açısından önemlidir.⁸

Tablo 5. Yıllara Göre Açılan, Kapanan İstihdamda Aracı Şirketler⁹

Yıl	Açık	Yeni açılan	Kapanan	İŞKUR tarafından kapatılan
2004	18	18	1	
2005	84	67	2	
2006	167	85	18	3
2007	209	60	23	
2008	268	82	28	
2009	300	60	47	1
2010	314	61	41	2
2011	344	71	44	3
2012	363	63	43	3
2013	364	44	42	
2014	406	84	48	2
Toplam			337	14

Sekiz farklı türde istihdamda aracı şirket vardır. Aşağıdaki kategori listesi firmalar arası ayrışmayı göstermektedir ancak yine de birden fazla kategoride yer alan firma olabilir:¹⁰

1. Eğitim ve vasıf açısından farklılaşan her tip işçi için aracılık faaliyeti yürüten,
2. Üst düzey yönetici seçme-yerleştirmesi yapanlar (head hunters - kelle avcıları),
3. Belirli bir alanda çalışanlar (sağlık, finans, lojistik, turizm gibi),
4. Mavi yakalı işçi seçme-yerleştirmesi yapanlar (fabrika işçisi),
5. Düşük ücretli ve geçici işçi seçme-yerleştirmesi yapanlar (temizlik personeli ve bakım çalışanları),

8 İŞKUR, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen ve faaliyeti sona eren özel istihdam büroları, erişim 4 Temmuz 2020, <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/istatistiki-bilgiler/>.

9 Rakamlar İŞKUR'a iletilen talep sonucu elde edilmiştir. Talep no: 62677, tarih 10 Mayıs, 2015. Başlangıç tarihi 2004 çünkü aracı şirketler 2003'te yasallaştı.

10 Sınıflandırma için İŞKUR yetkilisi Nuri Yazgan'a teşekkür ederim.

6. Mesleki eğitim programı sonrası işe yerleştirme yapanlar,¹¹
7. Özel bir amaç için çalışanlar (engelliler veya belirli bir üniversitenin mezunları için iş bulan şirketi),
8. Veritabanı olarak çalışanlar (kariyer.net portalı gibi)

Yukarıdaki gruplamadan faydalanarak daha dar bir sınıflandırma yapılabilir. Aşağıdaki tabloda mevcut lisanslı firmaların faaliyet türlerine göre daraltılmış sınıflandırması görülebilir:

Tablo 6. İstihdamda Aracı Şirket Türleri

Türü	Sayı
Şirket	493
Portal	20
Organize sanayi bölgesi	5
STK	2
Kobi derneği	4
Üniversite	1
Toplam	525

Yukarıdaki tabloda gözlendiği üzere bir girişimcisi olan, kar amacı güden firmalar dışında yer alan, sivil toplum kuruluşu gibi lisanslı araçların sayısı (12) azdır. Yine, tabloda yer alan portallar, diğer aracı şirketlerden ilan almaktadır. Aracı şirketler kendi portallarına sahip olabildikleri gibi iş ilanlarını dolaşıma sokmak için başka portalları da kullanabilmektedirler.

Tablo 7. İstihdamda Aracı Şirketlerin Ölçeği

Türü	Sayı
Yerli	497
Küresel	28
Toplam	525

Yerel şirketler toplamın %95'i oluşturmaktadır. Ancak ciro açısından küresel şirketler çok daha fazla iş yapıyor olabilir. Bununla ilgili bir bilgiye sahip değiliz. Aracı şirketlerin hizmetlerini alan firmalarla ilgili bir istatistik de bulunmamaktadır.

Tablo 8. İstihdamda Aracı Şirketlerin Aracılık Yaptıkları Pozisyon Türleri

Aracılık edilen işçi kategorisi	2015	2015 (%)	2020	2020 (%)
Beyaz yaka	267	%66	177	%34
Bakım, temizlik, operasyonel eleman, işçi	87	%22	162	%31
Genel	29	%7	177	%34
Bilinmiyor	21	%5	9	%2
Toplam	404	%100	525	%100

11 İŞKUR, Aktif İşgücü Programları kapsamında çeşitli firmalardan eğitim hizmeti almaktadır. Bu hizmetler Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar ve Çalışanların Mesleki Eğitimi gibi farklı başlıklar altında yürütülmektedir. Şirketlerin bir kısmı devletten teşvik alarak, eğitim sonucu iş garantisi verirler. Eğitim sonrası kendi bünyelerinde işe alma ya da anlaşmalı firmalara yönlendirme şeklinde devam ederler. Bu alanda yaşanan sorunlar örneğin eğitim kurumlarının işsizlerin istismarı, çalışılmayı bekleyen bir diğer araştırma konusudur.

Listedeki ajansların faaliyet gösterdiği alanları tespit edip kategorilere ayırdıktan sonra yapılan analizde aracı şirketlerin aracılık yaptıkları işçilerin niteliklerine göre farklılık gösterdikleri gözlenmiştir. Tüm firmalar seçme ve yerleştirme hizmetlerini yürütmek için İŞKUR’dan aynı lisansı alsa da, bazıları pozisyon fark etmeden sadece beyaz yakalılarının istihdamı için aracılık yaparken, diğerleri düşük ücretli, sirkülasyonu yüksek pozisyonlar ve lise üstü eğitim beklemeyen işler için aracılık etmektedir. Şirketlerin önemli bir kısmı (%34), esas olarak beyaz yakalı işler için aracılık faaliyeti gerçekleştirmektedir. Öte yandan, bakım, temizlik, operasyonel işler için aracılık yapan özel istihdam bürosu oranı %31’dir. Bu kategoriye giren 162 firmanın 109’u bakıcı bulma işini gerçekleştirmektedir. Aracı şirketlerin üçte biri (%34) ise her kategoriden pozisyon için aracılık faaliyeti göstermektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin yasal düzenlenmesinin yapıldığı 2016 öncesi Türkiye’yi diğer ülkelerden ayırt eden durumun bir düzeyde değiştiği ve lisanslı aracı şirketler içinde düşük ücretli işler için aracılık yapan firma oranının arttığı gözlenmiştir. 2016 yılının hemen öncesi beyaz yaka aracılığı yapan şirket oranı %66 iken 2020’de bu oran %34’e düşmüştür. 2015’le karşılaştırıldığında, lisanslı şirketler içindeki dağılımda düşük ücretli işler için aracılık faaliyeti yapan şirket payının ise arttığı gözlenebilir. 2015’te %22 olan pay 2020’de %31’e çıkmıştır. Dolayısıyla geçici istihdamın sağlamanın bir iş olmasının 2016’da yasallaşmasının ardından aracı şirket sayıları radikal biçimde değişmese de şirketlerin faaliyet alanında değişim yaşanmıştır. 2020’de faaliyet gösteren 525 firmanın 221’i (%42) 2015’te de faaliyet göstermektedir. Bu, kapanan firmaların daha fazla beyaz yaka pozisyonlar için aracılık yapan firmalar olduğu yeni açılan firmaların daha fazla düşük ücretli işler için olduğu anlamına gelmektedir.¹²

Tablo 9. İstihdamda Aracı Şirketlerin Aracılık Yaptıkları Pozisyon Türleri ve Şehirler

	Genel	Genel (%)	Beyaz yaka	Beyaz yaka (%)	Bakım, temizlik, operasyonel	Bakım, temizlik, operasyonel (%)	Genel Toplam
İstanbul	131	%39	131	%39	67	%20	336
Ankara	7	%15	20	%43	19	%41	46
Antalya	5	%11	2	%5	35	%80	44
İzmir	11	%28	11	%28	17	%44	39

Daha önceki paragraflarda, Antalya’da, firma sayısının 2015 yılına göre 2020’de artış gösterdiği belirtilmişti. Aracılık yapılan pozisyon türlerini şehirlerle beraber düşündüğümüzde İstanbul ve Ankara dışındaki illerde daha çok düşük ücretli ve sirkülasyonun hızlı olduğu, emek piyasasının çeperinde yer alan işler için aracılık faaliyetinin daha yoğun yapıldığı söylenebilir. Örneğin Antalya’da faaliyet gösteren 44 şirketin 35’i bakım, temizlik, turizm ve operasyonel işler alanında çalışan işçiler için aracılık yapmaktadır. Yine, bu şirketlerin yabancı işçi bulmada aracılık eden firmalar olduğundan aynı zamanda pasaport takip işlemleri gibi hizmetler de verdiği gözlenmiştir. Özellikle beyaz yaka işler için aracılık yapan firmalar ise müşterilerinin sektörü ne olursa olsun verimlilik araçlarının (örneğin performans sistemlerinin) uygulanması, yönetim danışmanlığı, insan kaynakları uygulamaları, hukuk danışmanlığı ve mesleki eğitim gibi hizmetler de sunmaktadırlar.

¹² Bu sayıları düşünürken temizlikçi ve bakıcı gibi işçilerin aracılığında kayıt dışı istihdamın olma olasılığının yüksek olduğu ve bu nedenle emek piyasasında kayıtsız aracılık faaliyeti gösterenlerin olduğu akıldan tutulmalıdır.

İSTİHDAMDA ARACI ŞİRKETLERİN GİRİŞİMCİLERİ

2011-2015 tarihleri arasında gerçekleşen niteliksel saha çalışmasında istihdamda aracı firmaların girişimcilerinin bazı ortak özellikleri olduğu gözlenmişti (Işıklı, 2016). Girişimcilerin birçoğu yurt dışında çalışmış ve deneyimleri psikoloji, veri tabanı yönetimi, bilgi teknolojisi ve pazarlama gibi alanlarda ya da bunların kesişiminde gerçekleşmişti. Bu gözlemlerin niceliksel olarak tartışılabilmesi için, bu bölümde lisanslı aracı şirketlerin girişimcilerinin özellikleri analiz edilecektir. Girişimcilerin profilini anlamak için oluşturulan değişkenler 525 aracı firmanın kurumsal sitelerinden toplanmış ve analiz edilmiştir.

Görüşmelerin gösterdiğine göre işe alım endüstrisinde küçük şirketler hakim olduğu için girişimciler ve işe alım uzmanları arasındaki ayrım kesin çizgilerle belirlenmiş değildir. Girişimciler ve maaşlı personelleri çoğunlukla birlikte çalışmaktadır. Dolayısıyla girişimciler sadece girişimci değildirler; aynı zamanda sektörün profesyonelleridirler.

İşe alım uzmanlarının, personel yönetiminde özlük hakları ve iş hukuku hakkında bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. İstihdamda aracılık sektöründe yaşanan dönüşümler ise farklı profesyonellik alanlarının bu sektörde görülmesini getirmiştir. Portallar için özgeçmiş veritabanlarını organize etmek ve geliştirmenin gerektiği noktada sektöre yazılımcılar dahil olmuştur. İş arayan adayların işin yoğunlaşmasına ve emek piyasasında maaş, yükselme, bireysel gelişim imkanları açısından az sayıda iyi iş olmasına paralel davranışsal becerileriyle de ölçülmesinin araçlarını geliştirmede psikologlar sektörde daha fazla görünür olmuşlardır. Bazı aracı şirketler sağlık ya da lojistik gibi belirli sektörler için hizmet sağlamaktadır. Sağlık, finans, turizm, lojistik gibi alanlarda uzun yıllar uzman ya da personel yönetimi alanında deneyim edinip bu sektörlerde özel aracılık faaliyeti gösteren girişimciler de bulunmaktadır. Özetle belirli alanlarda deneyim sahibi olmak, işe alım sektöründeki faaliyetleri yürütmek için merkezi önem taşımaktadır. Lisanslı veya lisanssız özel istihdam kuruluşlarının girişimcilerinin çoğu yönetim ve işletme, bilgi teknolojisi ve pazarlama alanlarında deneyime sahiptir. Öte yandan, sektörel ayrım tanımadan şirketlere hizmet veren araçların girişimcileri çoğunlukla pazarlama alanında deneyim sahibidir. Görüşülen danışmanlık şirketlerinin girişimcileri sektörlerinde ya da pazarlama konusunda, çoğunlukla küresel şirketlerde deneyime sahiptirler. Katılımcıların tümü, ülkeyi ziyaret ettikleri veya ilgili kaynaklara eriştikleri için ABD'de üretilen en güncel şirket idaresi kaynakları hakkında bilgi sahibi olmuşlardır. Bu resimden yola çıkarak bir aracı şirketin ideal girişimcisinin, hem pazarlama hem de personel yönetimi alanlarında deneyime sahip olması söylenebilir.

Ek olarak istihdamda aracılık sektöründe uzmanlarla yapılan görüşmelerde sıklıkla -nedenlerinden bahsedilmeden- sektörün kadın yoğun olduğu dile getirilmektedir.

İstihdamda aracılık sektörünün profesyonelleriyle yapılan mülakatlarda sıklıkla rastlanan, dolaşımdaki argümanlarını tartışmak amacıyla, İŞKUR'un lisanslı araçlar listesindeki şirketlerin girişimcileri hakkında analiz için veri seti hazırlanırken çeşitli kriterler belirlenmiştir. Veri setini oluştururken bazı girişimcilerle ilgili bilgilere ulaşılamamıştır. Bu girişimciler "Bilinmiyor" olarak kodlanmıştır. Birden fazla girişimci olduğunda, sektörde daha fazla deneyime sahip olan girişimci analize dahil edilmiştir. Analizde girişimcilerin lisans dereceleri dikkate alınmıştır. Küresel firmalar için analize, Türkiye şubelerinin tepe yöneticileri dahil edilmiştir. Bazı şirketlerde şirketlerin bugünkü yöneticisi kurucusundan farklı olabilmektedir ancak analizde şirket kurucuları değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 10. İstihdamda Aracı Şirket Girişimcileri - Cinsiyet

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	151	%29
Erkek	142	%27
Geçersiz	10	%2
Bilinmiyor	222	%42
Toplam	525	%100

Aracı firmaların yarısından biraz fazlası için (293/525) girişimcilerin profiline dair bilgilere erişilebilmiştir. Sektör profesyonelleri sektörün kadın yoğun olduğunu iddia etseler de, kadın girişimcilerin yüzdesi erkeklerinkine yakındır. Ancak aşağıdaki tabloda görüleceği gibi düşük ücretli işlere aracılık yapan firmalar analizden çıkarılıp aynı zamanda yönetim danışmanlığı hizmeti veren, beyaz yakalı pozisyonlar için aracılık yapan firmalara ayrıca bakıldığında kadın oranınının (%42-Kadın, %32 Erkek) daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Beyaz Yaka Pozisyon Alanı – İstihdamda Aracı Şirket Girişimcileri - Cinsiyet¹³

	Bakım, temizlik, operasyonel eleman, işçi	Bakım, temizlik, operasyonel eleman, işçi (%)	Beyaz yaka	Beyaz yaka (%)	Genel	Genel (%)	Toplam	Toplam (%)
Kadın	22	%14	74	%42	54	%31	151	%29
Erkek	27	%17	56	%32	58	%33	142	%27
Toplam	162	%100	177	1	%100	1	525	%100

İşe alım sektörü uzmanları, kadınların personel yönetimi sektörüne son 30 yıldır hakim olduğunu belirtmektedirler. Kimi görüşmeciler değişimi, yönetim stratejisinde değişikliklerle beraber dönüşen personel yöneticilerinin profiliyle açıklamaktadır. 1980’lerden sonra şirketlerde personel departmanları, adlarını insan kaynakları departmanları olarak değiştirdiğinde, bu departmanlarda daha fazla kadın çalışmaya başladığı iddia edilmiştir. Bu sadece isim değişikliğinin değil işçi yönetimi stratejisinin de değiştiğine işaret etmektedir. Daha öncesinde ise personel yöneticilerinin asker emeklisi ya da devlet kurumlarında deneyimli kişiler olduğu dile getirilmektedir. Bu profilin, yöneticilerin sadece disiplin ve iş hukuku konusundaki bilgilerinin personel yönetimi için merkezi olduğu düşünülen, geçmişte kalmış bir döneme ait ve artık işlevsel olmayan bir profil olduğu belirtilmiştir. Şirket girişimcilerinin cinsiyet açısından analizi bu iddiaya yeterli dayanak yaratmamaktadır. Ancak aracı şirketlerde ya da diğer şirketlerin personel departmanlarındaki tüm çalışanların profilinin cinsiyet açısından incelenmesi bir araştırma konusu olarak beklemektedir. Yine neoliberal dönemde personel yönetimi meselesinde işin yoğunlaştırılması için davranış ve duygu yönetiminin bir boyut olarak daha fazla gözetilmesi ile bu alanda çalışanların daha fazla kadın olması arasında bir ilişki olup olmadığı ilginç bir soru olarak araştırmacıları beklemektedir.

13 Tabloda STK gibi cinsiyet değişkeni geçersiz olan ya da bilgisine erişilemeyen şirketlerin satırları gösterilmemiştir. Ancak analize dahildir.

Tablo 12. İstihdamda Aracı Şirket Girişimcileri - Mezun Olunan Okul

Bölüm	Sayı	%
İşletme, ekonomi, iktisat, çalışma ekonomisi, endüstri mühendisliği, pazarlama, ticaret	113	%22
Mühendislik	28	%5
Sosyal bilimler	23	%4
Psikoloji, rehberlik	11	%2
Bilgi teknolojileri (Bilgisayar mühendisliği, programlama vb.)	8	%2
Diğer	10	%2
Bilinmiyor	322	%61
Geçersiz	10	%2
Genel Toplam	525	%100

Aracı şirketlerin girişimcilerinin lisans eğitimleri arasında en sık rastlanan bölüm, işletme gibi yönetme bilgisi boyutu olan alanlar (%22) olmuştur. Beyaz yakalı pozisyonlar için aracılık yapan firmalara ayrıca bakıldığında bu oran %33'e yükselmektedir. Mühendislik, sosyal bilimler, psikoloji ve bilgi teknolojisi alanlarında bir okuldan mezun olan girişimci oranı ise %13'tür. Toplanması zor olan bu veri için önemli bir yüzde cevapsız kalmıştır (%61). Bu yüzde düşük ücretli işler için aracılık yapan firmalarda %92'ye çıkmaktadır.

Tablo 13. İstihdamda Aracı Şirket Girişimcileri - Girişimcilik Öncesi Profesyonel Deneyim Alanı

Deneyim	Sayı	%
İnsan kaynakları yönetimi	112	%21
Pazarlama	53	%10
Sektörel uzmanlık	25	%5
Bilgi teknolojileri	15	%3
Diğer	7	%1
Bilinmiyor	303	%58
Geçersiz	10	%2
Toplam	525	%100

Aracı şirketlerin girişimcilerinin yarısından fazlasının girişimcilik öncesi deneyimiyle ilgili bilgi tespit edilememiştir. Özellikle bakım, temizlik işleri için aracılık yapan şirketlerin girişimcileri içinde bu oran %91'e çıkmaktadır. Bu firmaların girişimcileri beyaz yakalı pozisyonlar için aracılık yapan firmaların girişimcileriyle karşılaştırıldığında şirket görünürlüğü olan yerlerde daha geri planda durmaktadırlar. Bu açıdan girişimcilerinin bilgileri firma sayfasında daha az yer almaktadır. Geçmiş kariyerleri erişilebilir olan girişimcilere ilişkin rakamlar, bir şirketin insan kaynakları yönetimi departmanında edindikleri deneyimin (%21), bu sektörde kendi işini yürütmek için avantajlı olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni, girişimcilerin çalıştıkları daha önce çalıştıkları şirkette öğrendikleri yöntemleri kullanmalarıdır. Düşük ücretli işler için aracılık yapan firmaları dışarıda bırakarak tekrar analiz yaptığımızda bu oran %30'a çıkmaktadır.

SONUÇ

Tarım dışı, lisanslı aracı şirketlerin sayısı Ocak 2020’de 525 olmasına rağmen, işe alım sektörü bu rakamdan çok daha büyüktür. Değerlendirme ya da seçme yapan firmaların, çalışanlar için işe yerleştirme sürecine dahil olmadıkları sürece İŞKUR’dan lisans almaları gerekmemektedir. Bu nedenle, işe alım sektöründe daha fazla şirket vardır, ancak lisans sahibi olmaları gerekmez. Diğer yandan aracı firmalar yönetim danışmanlığı gibi aracılık dışında hizmetleriyle faaliyet alanıyla da emek piyasası normlarını üretmede etkilidir.

Bu makalede istihdamda aracı şirketler ölçekleri, hizmet verdikleri alan, kuruluş tarihleri ve girişimcilerinin profilleri açısından sayısallaştırılarak analiz edilmiştir. Analiz, istihdamda aracı şirketlerin künyelerindeki bilgilerinden yola çıkarak yapılan araştırma sonucu oluşturulan değişkenlerle gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, aracı şirketlerin ilk olarak 1980’li yıllarda emek piyasasında faaliyet göstermeye başladığını göstermiştir. Aracı şirketler 2003 yılında iş kanununun değiştiği ve devletin istihdamda aracılık üzerinde tekel konumunu bıraktığı yasal düzenlemeler hayata geçmeden önce de faaliyet göstermişlerdir. Söz konusu süreçte işe alım endüstrisi küresel olarak önemli ölçüde büyümüştür.

Araştırma sonucu mevcut aracı şirketlerin düşük ücretli işler için geçici hizmet sağlayan firmalar ile beyaz yakalı işler için aracılık faaliyeti yürüten firmalar olarak iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin 2016’da yasallaşmasının ardından lisanslı şirket sayısı radikal olmayan bir artış göstermiş ancak esas değişim şirketlerin niteliğinde yaşanmıştır. 2016 öncesi ağırlıklı olarak beyaz yaka işler alanında faaliyet gösteren firmaların oranının düşük ücretli işler için aracılık lehine azaldığı gözlenmiştir. Sonuç olarak 2016 öncesi Türkiye’yi diğer ülkelerden ayırt eden durumun bir düzeyde değiştiği ve lisanslı aracı şirketler içinde düşük ücretli işler için aracılık yapan firma oranının arttığı gözlenmiştir. Ek öolarak Özel istihdam büroları ismiyle bilinen şirketlerin geçici işçi sağlamayı mesleki faaliyet olarak gerçekleştirmesinin yasallaşması tarafında olanların iddia ettiği gibi kayıt dışı çalışan firmaların kayıt altına alındığı tespit edilemese de organizasyon firmaları gibi diğer sektörlerde görünen şirketlerin, yasallaşmayla beraber İŞKUR lisansı alarak artık aracılık sektöründe görünür oldukları tespit edilmiştir.

Kayıt dışı çalışan aracı şirketler, lisansı olmadan işe alım sektöründe faaliyet gösteren şirketler, aracı şirketlerin yerleştirme yaptıkları işçi sayıları ve profilleri, aracılık hizmetlerini satın alan firmaların profili, düşük ücretli işlerde çalışan işçilerin aracı şirketlerle olan deneyimleri araştırılmayı bekleyen konulardır.

KAYNAKÇA

- Bakır, O. (2013). *Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 10. Çalışma Meclisi, Ankara. https://ailevecalisma.gov.tr/media/1314/10calisma_meclisi.pdf
- Coşkun, E. (2018). Criminalisation and prostitution of migrant women in Turkey: A case study of Ugandan women. *Women's Studies International Forum*, 68, 85-93. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.03.002>
- Çelik, A. (2015, Ekim 19). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Bildiğimiz İstihdamın Sonu ve Çalışma Hayatına Etkileri*. Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisinin Kadın İstihdamına Etkileri Paneli. http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/2_aziz_zel_istihdam_burolari_keig_sunum.pdf.
- DİSKAR. (2014). *Taşerondan Kiralık İşçiliğe: Yeni İstihdam Biçimleri* (C. 1-2). DİSK.
- Ekin, N. (2001). Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları. *İstanbul Ticaret Odası, Yayın, 2001-30*.
- Işıklı, E. (2016). *The role of the private employment agencies in the making of employability in Turkey* [Dissertation]. Boğaziçi Üniversitesi, Atatürk Enstitüsü.
- Işıklı, E. (2018). İşe Alım Endüstrisinin İşsizliği Yönetmedeki Rolü. İçinde *Türkiye'nin Büyük Dönüşümü, Ayşe Buğra'ya Armağan*. İletişim.
- Kutlu, D. (2010). Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak-Şubat Mart*.
- Özveri, M. (2014). Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır. *DİSK-AR Dergisi, 2, 28-37*.
- TİSK. (2013). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri, Tebliğler ve Görüşler*.
- TUSİAD. (2002). *İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Artırılmasında Özel İstihdam Bürolarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü*.
- Ward, K. (2007). Temporary Staffing, "Geographies of Circulation," and the Business of Delivering Neoliberalization. İçinde K. England & K. Ward (Ed.), *Neoliberalization* (ss. 110-136). Blackwell Publishing Ltd.
- Yılmaz, G. (2010). ILO'da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 10(35), 30-40*.