

Özel İstihdam Bürolarının Artan Önemi ve Buna Neden Olan Etkenler

Yrd.Doç.Dr.M.Engin SANAL

Trakya Üniversitesi
İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi

I.Dünyadaki Ekonomik Değişim

Dünyadaki ekonomik konjonktürün, 1970 yılındaki petrol krizi nedeniyle hızlı bir daralma içine girmesi, küreselleşme ve çok uluslu şirketlerin önemini artırırken; şirketlerin üretim, yönetim ve pazarlama stratejileri ile yöntemlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Sanayileşmiş ülkeler, mevcut ihracat seviyelerini daralan pazara rağmen koruyabilmek için toplam talebi sürekli canlı tutacak arayışlar içine girmişlerdir. Bu amacı gerçekleştirmenin en uygun yolu, ürün çeşitlemesine giderek talebi canlı tutmaktır. Böylece, teknolojik gelişmeler ve özellikle araştırma - geliştirme çalışmalarına hız verilmiş; kitle üretiminden, esnek ve yalın üretime geçilmiş; stratejik insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetiminde gelişmeler sağlanmıştır.

Bu değişim süreci, beraberinde işletmelerin ihtiyaç duydukları insan kaynaklarının ve istihdam şekillerinin yapısında değişikliği zorunlu kılmıştır. Gelişen dünyamızda, geleneksel işgücü piyasaları da etkilenmiş ve çeşitli sebeplerden ötürü bir değişim sürecine girmesinin yanı sıra küresel daralma ve 11 Eylül 2001 tarihinde A.B.D. nin New York kentine düzenlenen terörist saldırı sonucunda, işsizlik oranlarında artışa sebep olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000 yılı Aralık ayında % 4,0 olan işsizlik oranı; 2001 yılı Aralık ayında % 5,8 olmuştur.(1) Bir başka örnek olarak Kanada'yı verirsek; bu ülkede 2000 yılında % 6,8 olan işsizlik oranı, 2001 yılında % 7,2 olmuştur. Aylar itibariyle işsizlik oranlarını incelediğimizde; Ağustos 2001 de işsizlik oranı % 7,3 iken, Aralık 2001 de % 8 e yükselmiştir. (2) Günümüzde işsizliğin yanında, teknolojik gelişmeler, yeni üretim ve çalışma şekillerinin ortaya çıkması, tüketici tercihlerinin farklılaşması, daha kaliteli ve gelişmiş mal ve hizmetlere ihtiyaç duyulması, rekabetin artması, devletin ekonomik hayattan çekilme sürecinin başlaması, küreselleşme, Doğu Avrupa, Rusya, Hindistan ve Çin'in dünya piyasalarına açılmaları sonucunda üç milyar dolayında yeni işgücünün ortaya çıkması ve hızla çoğalan nüfus, işgücü piyasalarını da etkilemiş ve istihdam hizmetlerinin daha hızlı, kaliteli ve etkin olarak - yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.(3)

Bunlara ilaveten, işgücü piyasalarının heterojenliğinden ötürü, saydamlığın azalması; kamu harcamalarının kısıtlanması ve hizmetler sektöründeki gelişmelerden başka, resmi istihdam kuruluşlarına yönelik güvensizlik ve şikayetlerin de ileri sürülmesi mümkündür.(4)

Yukarıda sıralanan bu değişim ve gelişmeleri topluca beş başlık altında özetleyebiliriz. Bir başka ifadeyle, işgücü piyasalarındaki değişimin sebeplerini beş ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlar; küreselleşme, yeni teknolojiler, insan kaynaklarının yeni bir tarzda yönetilmesi, yeniden tasarım ve nüfus artışlarıdır.(5)

Benzer gelişmeler, Türkiye'de de belirli ölçülerde yaşanmakta ve emek arz ve talebinin en uygun şekilde karşı karşıya gelmesinde bir takım sorunlar yaşanmaktadır. İş ve İşçi Bulma Kurumu' nun yeniden yapılandırılarak, Türkiye İş Kurumu adını aldığı, günümüzde, dünyadaki gelişmelere paralel olarak,

ülkemizde de çeşitli adlar altında ve denetimden uzak bir şekilde var olan özel istihdam büroları yasal bir zemine kavuşturma çabaları olmakla birlikte; yasal boşluklar hala mevcut bulunmaktadır.

Aşağıda, genel olarak özel istihdam bürolarını ön plana çıkartan gelişmeleri daha ayrıntılı olarak incelenmektedir.

11- Özel istihdam Bürolarının Önemini Arttıran Etkenler

A- Küreselleşme Bu gelişme, işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Artık, en gelişmiş ülkeler bile, kendi duvarları arasında kalabilecek gücü, kendilerinde bulamamaktadırlar . Gelişen teknoloji ve iletişim imkanları, bütün etnik bölünmelere rağmen, dünyamızı adeta küçük bir ülke haline getirmiştir. Teknoloji sayesinde, dünyanın iki ucundaki toplumlar, birbirlerinden haberdar olmakta, etkilenmekte hatta çok yoğun ekonomik ve sosyal ilişkiler kurabilmektedirler .

Özellikle, doksanlı yılların başında, ikinci Dünya Savaşı sonrası kurulan güç dengelerinin bozulması ve en önemlisi Sovyetler Birliği'nin dağılması ile iki kutupluluk ortadan kalkmış, komünizm birkaç ülkede uygulanan, marjinal bir sistem haline gelmiş ve başta Rusya olmak üzere pek çok yeni pazarlar oluşmuştur .

Avrupa Birliği'ni oluşturan ülkeler daha da ileri giderek, ekonomik, siyasi ve sosyal bütünleşme girişimlerinde bulunmuşlar ve bu konuda, ortak para birimi gibi önemli adımlar atmışlardır.

Bugün, genelde kabul edilen bir gerçek vardır. Bu da, ülkelerin dışı açılarak yani küreselleşmeye uyum sağlayarak kalkınabilecekleridir.

Söz konusu gerçeğin kabullenilmesi ile dünyada pek çok değişiklik gündeme gelmiştir. Bunlardan konumuzla en ilgili olanı, eski Doğu Bloğu ülkeleri ile Çin ve Hindistan'ın dışı açılmaları sonucunda üç milyar insanın, uluslararası işgücü piyasalarına dahil olmalarıdır.

Ancak bu konu ile ilgili çok çarpıcı bir örneğe değinmeden geçmemiz doğru olmayacaktır. Robert Reich'in "Ulusların İşi" kitabında belirttiği gibi "General Motors imalatı bir Pontiac araba alan Amerikalı, buna 1 0.000 \$ ödemektedir. Bu 1 0.000 \$ ın 3.000 \$ 1 rutin operasyonlar için Güney Kore'ye gitmektedir. 1.750 \$, yüksek teknolojiye dayalı materyaller karşılığında Japonya'ya; gene 1. 750 \$ da model tasarımı çalışmaları karşılığında Almanya'ya gitmektedir. Arabanın küçük parçaları için Tayvan, Singapur ve yine Japonya'ya giden miktar, 400 \$ dir. 250 \$, reklam/pazarlama etkinlikleri için İngiltere'ye; 50 \$ veri işlemleri için İrlanda ve Barbados'a gitmektedir. Sonuçta, 1 0.000 \$ ın sadece 400 \$ 1, Detroit'de bulunan üst düzey yöneticiler ve hisse senedi sahiplerine dönmektedir.(6)

Yukarıdaki örnek, küreselleşmenin boyutunu ve önemini belirtmekle kalmamakta; adeta bu kavramın tanımını yapmaktadır. Söz konusu örnek, tek başına küreselleşmenin günümüzde kazandığı boyutu, en çarpıcı şekilde ifade etmektedir .

Demin de değinildiği gibi küreselleşme, işgücü piyasalarını direk olarak etkilemektedir .Mal ve hizmetlerin yanında, işgücü de bir hareketlilik kazanmakta ve bulunduğu ülkenin sınırlarını aşmakta hatta binlerce kilometre uzağa gitmektedir.

Bu gelişmenin, klasik anlamdaki iş ve işçi bulma organizasyonları ile düzenlenemeyeceği aşikardır. Bu hareketliliğin, devlet tekelindeki örgütler yerine, en son teknolojileri kullanan, çeşitli

lkelerde temsilcilikleri bulunan, ağdaş ve dinamik girişimciler tarafından belirli kurallar çerçevesinde yönlendirilmesi, daha doğru olacaktır. Küreselleşme. bu zorunluluğu ortaya çıkartmıştır.

B-Teknolojik Gelişmeler

Bilim ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeler, yaşamın her alanında olduğu gibi çalışma şartlarını da etkilemiştir. Üretim, artık insan gücünden çok makine gücüne dayanmakla kalmamış; otomasyon sayesinde, makineler,in işleyişi ve kontrolü de yine makineler tarafından yapılır olmuştur. Bilgisayar

sistemlerdeki gelişmeler , sadece otomasyon ile sınırlı kalmamış, hiçbir işçinin çalışmadığı ticarethaneler ve evde istihdam gibi yeni gelişmeler gündeme gelmiştir.

Bu gelişmeler , teknolojik işsizliğe yol açtığı gibi vasıflı işgücünün önemini artırmıştır. Artık günümüzde, düz işler, ya tamamen makineler tarafından yapılmakta ya da çok az işçi istihdamıyla, üretim gerçekleştirilebilmektedir .

Hızla gelişen "bilgi işçileri"ni de, bu değişim sürecinde göz önünde bulundurmak gerekmektedir .Bilgiyi üreten, kullanan, yorumlayan ve ileten kişiler bilgi işçileri olarak nitelendirilmekte, bazı yazarlar ise bunları "altın yakalılar" olarak isimlendirmektedir. Stephan R. Barley tarafından 1998 yılında yapılan bir araştırmaya göre; işleri nesnelere üzerinde çalışmaya ya da vasıf gerektirmeyen hizmetlerde çalışanların Amerikan iş gücü içindeki payı 1900'de % 83 iken yüzyılın sonunda bu oranın % 41 seviyesine ineceği; buna karşılık enformasyon işlerinde çalışanların 1900'de toplam iş gücü içinde % 17 olan payının, % 59'a yükseleceği öngörülmektedir. Bu durum, dış kaynak kullanımı, çağrı üzerine çalışma, sözleşmeli danışman, üniversitelerden personel bulma, geçici personel bulma konularında, "Bilgi işçileri istihdam Servisi" ne duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Çünkü bu gelişmeler, beraberinde bilgi göçmenlerini de gündeme getirmektedir. Günümüzde Silikon Vadisi'nde 115 bin bilgisayar programcısı, mühendis ve bilim adamı vizeyle göçmen bilgi işçisi olarak çalışmaktadır. A.B.D. Kongresi, bu limiti 2000 yılında 195 bine yükseltmiştir. Bu göçmenlerin başında, Hintli bilim adamları gelmektedir.(7)

Bu bağlamda, klasik iş bulma örgütlerinin yetersizliği, bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Türkiye'yi örnek alacak olursak, 2001 yılı itibariyle Türkiye İş Kurumu'na yapılan başvuruların, sadece % 5,56'sı yüksek okul ve fakülte mezunları tarafından yapılmıştır. Daha açık bir ifadeyle, Kuruma yapılan 327.417 başvurunun, sadece 18.200'ü yüksekokul v fakülte mezunlarına aittir. Aynı dönemde, Kuruma başvuran ilköğretim mezunlarının toplam başvuru içindeki oranı ise % 48, 19'dur. Buna okuma yazması olmayanlar, okur yazarlar ve normal ortaokul ve dengi okul mezunlarını da eklersek oran % 62,25'e yükselmektedir. Kurumun 2001 yılında işe yerleştirdiklerinin % 81,19'u ilköğretim mezunu, % 1,44'ü ise yüksek okul ve fakülte mezunudur.(8) Bu veriler, vasıflı işçilerin, Kurum aracılığına pek başvurmadıklarının ve Kurum faaliyetlerinden daha çok vasıfsız iş gücünün faydalandığının bir göstergesidir.

Vasıflı işçilere aracılık yapacak özel büroların varlığı, resmi kurumların, bu alandaki yetersizliklerini giderecektir. Ancak, unutulmaması gereken önemli bir husus ise vasıfsız işçilere, belirli bir vasfın kazandırılması sorunudur. Gelişmiş *ülkelerde*, bu tür faaliyetlerde bulunan özel kuruluşlar olmakla birlikte; ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, özel kuruluşların yanında, mutlaka kamu kurumu olan örgüt tarafından da bu hizmetin verilmesi, büyük yararlar sağlayacaktır. Yalnız, verilen hizmetin kalitesi, son derece önemlidir. Mutlaka kişiye yeni bir iş imkanı sağlayacak seviyede olmalıdır.

Teknolojik gelişmelerin bir başka boyutunu ise elektronik istihdam hizmetleri oluşturmaktadır. Gelişen internet ortamı sayesinde hem organizasyonlar ihtiyaç duydukları insan kaynaklarını kendi web sitelerinden sağlayabilmekte hem de bu amaçla hizmet veren özel kurumlar hızla gelişmektedir. Elektronik istihdam kurumları sayesinde, iş ve personel arayanlar bir başka deyişle emek arz ve talebi internet ortamında karşı karşıya gelmektedir.

C- İstihdamın Yapısındaki Değişmeler

Günümüzün rekabete dayalı dünyasında amaç, daha az insan ile daha çok mal ve hizmet üretmektir. Buradaki hedef, motive edilmiş çekirdek personel dışında işgücünü, yapılacak iş gündeme geldiğinde çağrılan işçiler, geçici ve taşeron işçilerden oluşturmaktadır.(9) İşgücünün yapısında meydana gelen bu değişimin en önemli nedeni, yukarıda da değinilen teknolojik gelişmelerdir. Teknolojinin sağladığı imkan, rekabet ve kar maksimizasyonu hedefleriyle birleşince sürekli istihdam, önemini yitirmeye başlamaktadır. Kısmi çalışma, çağrı ile çalışma ve geçici istihdam, işverenler tarafından tercih edilen istihdam şekilleri haline gelmektedir.

Kısmi çalışma, çağrı ile çalışma ve geçici istihdam, işverenlerin olduğu kadar, bazı işçi gruplarının da yeğlediği bir sistem olma özelliğindedir. Özellikle, belirli bir ekonomik gelişmişlik seviyesine ulaşmış ülkelerde; ev hanımları, öğrenciler ve emekliler açısından, boş zamana imkan sağladığı için tercih edilmektedir. Bazı ülkelerde yıllar itibarıyla kısmi süreli istihdamın gelişimi, Tablo-2'de görülmektedir. Başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, klasik istihdam tanımının dışına çıkan bu çalışma şekilleri hakkında, hukuki alt yapının da oluşturulmaya başlanması, bu değişimi hızlandırmakta ve özendirilmektedir.

Kısmi çalışma ile birden fazla işverene emeğini arz eden bir işçinin, yeni iş imkanlarını takip etmesinde, klasik istihdam bürolarının dışında, sadece bu konuda hizmet veren ve uzmanlaşan büroların olması, bu alandaki etkinliği arttıracaktır.

Özellikle, ülkemiz açısından ve bugünkü şartlar çerçevesinde, bu tür çalışanların sayısı az gibi görünse de; teknolojik gelişmeler, kanımca kısa bir gelecekte, kısmi çalışmayı oldukça ön plana çıkartacaktır.

D- Yeniden Tasarım

Yeniden tasarım dediğimiz etmen, belirli bir işin nasıl organize edildiğine bakar; bu bakış işin yapılış tarzının tamamına, köklerine ilişkindir ve amacı da, bu tarzı gerektiğinde kökten değiştirmektir.

Çeşitli hiyerarşi kademeleri, giderek ortadan kalkmaktadır. Eskiden şirketler, ordu gibi yönetilirdi. En üstteki generalden, en alttaki erlere kadar uzanan ve arada çeşitli kademeleri içeren bir topluluk söz konusuydu. Bu gün ise yeniden tasarım alanında hizmet veren bir firma, çağrıldığı işyerine gittiğinde, peşinen belli olan hedef, orada çalışan işçilerden % 30'unun ya da % 40'ünün, işten çıkartılmasıdır.(10)

Teknolojik gelişmelerin de desteklediği bu yeni tasarım anlayışı ile işletme hiyerarşisinde orta kademedeki yer alan personelden, mümkün olduğunca tasarruf edilmesi, böylece işletme maliyetlerinin düşürülmesinin yanında; özellikle bankacılık ve sigortacılık gibi hizmet sektörlerinde, müşteriye daha kolay ve hızlı hizmet sunulabilmesi amaçlanmaktadır.

Bunun sağlanabilmesi için, örgüt hiyerarşisinde, alt seviyede bulunan çalışanların, yetkilerinin artırılmasının yanında, bilgisayar ve iletişim alanındaki gelişmelerden de faydalanılmaktadır.

Söz konusu değişiklik, alt kademe çalışanlarının da sorumluluk alabilme ve karar verme becerilerinin varlığını zorunlu hale getirmektedir .Bu becerinin ölçümü ise bazı testlerin ve araştırmaların yapılması ile mümkün olabilecektir. Konuya bu açıdan bakıldığında, gerek işletmelerin aradıkları optimum personeli bulabilmeleri ve gerek ise işçilerin veya çalışma hayatına yeni atılacak kişilerin kendilerine en uygun işi seçebilmeleri, bu alanda uzmanlaşmış özel büroların varlığının gerekliliğini ve var olanların da önemini, daha açık şekilde ortaya koymaktadır.

E- Hızlı Nüfus Artışı

Dünyamızın nüfusu, hızla artmaktadır. Ancak, bu artışın dengeli olduğunu yani Dünya coğrafyası üzerindeki her bölgede, en azından birbirine yakın oranlarda olduğunu söylememiz imkansızdır. Bu artış gelişmiş Batılı ülkelere, son derece yavaş olurken özellikle Afrika ve Asya'daki geri kalmış veya gelişmekte olan bölgelerde, baş döndürücü bir hız sergilemektedir.

Bu durumu, sayısal olarak ifade etmek gerekirse; 1985 yılı verileriyle 4,8 milyar olan Dünya nüfusu, 2000 yılında 6 milyar olmuştur.(11) Aynı yıllar arasında, dünya nüfusu % 25, 17 oranında artarken, Avrupa Birliği'nde bu artış % 9,9 oranındadır.

Nüfus artış hızında görülen bu dengesizlik, ekonomik güçlüklerle de birleşince, emek hareketliliğinin kapsamı, ülke sınırlarını aşmaktadır. Zaten ekonomik yönden zayıf olan ülkeler, mevcut nüfuslarına yeterli iş imkanları ve sosyal hizmetler sağlayamazken, hızla artan nüfusları, ekonomilerini iyice zorlamakta ve az gelişmişlik zincirine hapsetmektedir.

Durum böyle olunca, bu ülkelerdeki işsizler çoğunlukla yasa dışı yollardan, ekonomik olarak daha güçlü çevre ülkelere veya gelişmiş Batılı ülkelere gitmeye çalışmaktadırlar.

Bu konuya örnek olarak bazı şirketler tarafından, yasa dışı olarak Güney Kore'ye; Çin, Tayland ve Bangladeş'ten işçiler getirilerek, düşük ücretle çalıştırılmaları verilebilir .(12) Bir başka deyişle; bu hareketlilik, bireysel boyutları aşmış ve şirketler tarafından yasa dışı olarak yapılır hale gelmiştir. Bu örnekleri, çoğaltmak mümkündür.

Söz konusu girişimin, şirketler veya özel kişiler tarafından organize edilmesini engellemek, çok güçtür. Çünkü hem çalıştıran, hem de çalışan bu durumu kabullenmektedir. Bu işçilerin, kaçak olarak ülkelere girip çalışmaları ve gelir vergisine tabi olmamaları, bunlara diğer işçilere göre düşük ücret verilmesini gündeme getirmektedir. Bu da, işverenlere oldukça cazip gelmektedir.

Sonuçta; bu uygulamanın önlenmesi yerine, yasal olarak organize edilmesi gerektiği giderek anlaşılmaktadır. Hatta sadece dış ülkelere işçi temin eden ve dış . ülkelere işçi gönderen yasal özel istihdam büroları ortaya çıkmakta ve giderek önem kazanmaktadırlar. .

Hem ülke içinde artan nüfusa, hem de ülkeler arası emek hareketliliğine, klasik istihdam kurumları ile cevap verilmesi, oldukça güç olmaktadır. Bu gelişmeler, özel istihdam bürolarına duyulan ihtiyacı arttırmaktadır.

SONUÇ

Yukarıda sıralanan beş ana etmen, Dünyada olduğu kadar, Ülkemizde de özel istihdam bürolarına duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu büroların önem kazanması ile Uluslar arası Çalışma Örgütü ve

pek çok ülke, bu büroları yasaklamak yerine; bunlarla ilgili hususları düzenleyici uygulamalara yönelmişlerdir .

Bu konudaki en önemli gelişmelerden biri, 1997 yılında 85. U.Ç.Ö. Konferansı'nda kabul edilen 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi"dir. Söz konusu sözleşme, 1949 tarihli, 96 sayılı "Ücretli İstihdam Büroları Hakkında Sözleşme"yi revize etmiştir. Daha önce özel istihdam bürolarına pek sıcak bakmayan 96 sayılı Sözleşmeyi revize eden 181 sayılı sözleşme ile kamu istihdam bürolarının yanında, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine de izin verilmesi ve bu bürolar arasında iş birliğinin sağlanarak, istihdam hizmetlerinin kalite ve etkinliğini artırmak amaçlanmaktadır.

Bazı ülkeler, daha 181 sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesi kabul edilmeden, özel istihdam büroları ile ilgili yasal düzenlemelere gitmişlerdir. Örneğin, Finlandiya 1994 yılında yaptığı yasal düzenleme ile özel istihdam bürolarının faaliyetine imkan tanımış ve bu büroların çalışabilmesi için hizmet karşılığında işçilerden para alınmaması esasını getirmiştir.

İngiltere, 1994 yılından itibaren ı özel istihdam bürolarının faaliyetleri için lisans sistemini kaldırmıştır. Günümüzde bu bürolar iş ve işçi bulma faaliyetlerinin yanında ödünç işçi bulma faaliyetlerini de yürütmektedirler.

İspanya'da, 1994 yılında özel istihdam bürolarının faaliyetleri yasal olarak düzenlemiş ve 1995 yılında çıkartılan bir tüzükle, bu büroların çalışma esasları belirlenmiştir .

Avusturya, 1994 yılında yaptığı yasal düzenlemeler ile özel istihdam bürolarının çalışma alanlarını genişletmiştir .Bu tarihe kadar kar amacıyla çalışan özel istihdam büroları, sadece üst düzey çalışanlar için faaliyet gösterebilirken ve kar amacı gütmeyen özel istihdam büroları yalnızca belirli meslek gurupları ile sınırlı iken, bu tarihten sonra bu sınırlamalar kaldırılmıştır.

Almanya, 1992 tarihinde, 96 sayılı U.Ç.Ö. Sözleşmesinden ayrılmış ve 1994 yılında yapılan yasal değişiklikle iş ve işçi bulma hizmetinde devlet tekeli kaldırılmıştır. Bu düzenlemenin sonucu olarak, mesleki eğitim yerlerine eleman yetiştirme dışında Almanya'da özel istihdam büroları her alanda faaliyet gösterebilir hale gelmiştir.(13) Bu örnekleri, çoğaltmamız mümkündür.

Avrupa'da, özel istihdam büroları, gelişmeye devam ettikleri takdirde, 2010 yılına kadar Avrupa Birliği istihdamını % 1 oranında artırarak; yılda 18 milyon insana iş sağlamış olacaklardır. Bu nedenle Avrupa Birliği, özel istihdam bürolarının gelişimini engelleyen tedbirleri kaldırmak ve 181 sayılı Uluslar arası Çalışma Örgütü Sözleşmesi prensiplerine uygun olarak Avrupa seviyesinde bu büroların faaliyet gösterebileceği ortak bir zemin hazırlama eğilimi içindedir.(14)

Ülkemizde de bu konuda önemli çalışmalar gündeme gelmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden örgütlenmiş ve özel istihdam bürolarının kurulmasına izin veren yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak, bu değişiklikleri içeren 24.08.2000 tarih ve 617 karar sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" nin dayandığı 4588 sayılı yasa, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, söz konusu Kararnameyi Anayasanın 153. maddesi gereğince iptal etmiş ve iptal hükmünün dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir.(15) Dokuz aylık süre, 08.08.2001 tarihinde dolmasına rağmen, mevcut yasal boşluğu dolduracak bir girişimde bulunulmamıştır.

Konunun bir diğer boyutu da, Türkiye İş Kurumu'nun etkinliğidir. Ülkemizde Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre 2001 yılı 3. Dönem işsizlik oranı ülke genelinde % 8 dir. Tarım dışı sektörlerdeki

işsizlik oranı ise % 12,6 dır. Ülke genelindeki 3. Dönem işsizlik oranının 2000 yılında % 5,6 olduğu dikkate alınır; aynı dönemde işsizlik oranlarındaki artış % 47,25 olmuştur .(16)

Türkiye İş Kurumu'nun verilerine göre aynı dönemde (3. Dönem) Kuruma kayıtlı işsiz sayısı Temmuz ayında 675.708; Ağustos ayında 657.242; Eylül ayında 658.603 kişidir.(17) Bu miktarları, 1.907.000 olan D.i.E. işsizlik miktarıyla karşılaştırdığımız zaman; ülke genelindeki işsizlerin yaklaşık 1/3 ünün, Kuruma kayıtlı olduğu sonucu ile karşılaşmaktayız.

İşsizliğin giderek arttığı ülkemizde, Türkiye İş Kurumu'nun yeterince etkin olamadığı, yukarıdaki verilerden de anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, yasal boşlukların en kısa zamanda giderilerek, özel istihdam bürolarının genel eğitim doğrultusunda gelişmesine ve faaliyetlerinin çeşitlenmesine imkan tanıyan bir ortam yaratılmalıdır. Aksi takdirde, ülkemizdeki işsizlik sorununun giderilmesinde, Türkiye İş Kurumu'nun yükü tamamen omuzlayamaması sonucunda ciddi sıkıntılar yaşanmaya devam edilecektir.

ÖİPNOTLAR

1 OECD, "Macroeconomics" United States:External Links to Macroeconomic Reports and Oata 24.01.2002.

http://www.oecd.org/htm/MOOO08000/MOOO08496.htm. (Ocak 2002)

2 OECD, "Standardised Unemployment Rates- February 2002",

http://www.oecd.org/pdf/MOOO26000/MOOO26062.pdf (Şubat 2002)

3 Can Tuncay, ,, Özel istihdam Büroları ", Çimento işveren Dergisi, Cilt IX, Sayı 1 (Ocak, 1995), 5.5

4 Ulrich Walwei, ,, işe Yerleştirme Sistemleri Alman Liberalleşmesine Özel Bir Vurgu ile Bütün Dünyada Değişiyor ", Çalışma Yaşamında Özel istihdam Bürolarının Kuruluşu ve işleyişi Semineri Tebliğleri, İstanbul: i.i.B.K. Yayın No:286, 1994, 55.46-47

5 Roger Blanpain, ,, işgücü Piyasalarının Değerlendirilmesi ve Özel istihdam Bürolarının Rolü ", Çalışma Yaşamında Özel istihdam Bürolarının Kuruluşu ve işleyişi Semineri Tebliğleri, İstanbul: i.i.B.K. Yayını , 1994 55.32- 33

6 Roger Blanpain, a.g.e. 5.33

7 Nusret Ekin, "Küreselleşmenin iki Yüzü: istenmeyen Kaçak göçmenler-Oavetli Bilgi işçileri", iş Hukuku ve İktisat Dergisi, Tühis Yayınları, Cilt XVII, Sayı 2 (Kasım 2001), 5.5. 15-17

8 Türkiye İş Kurumu,"Aylık İstatistik Bültenleri" Aralık 2001, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/ekim.html, 2002

9 Roger Blanpain, a.g.e. 5.33 10 Roger Blanpain, a.g.e. 5.34

11 OECD, "Quarterly Labour Force Statistic" Population.2001.

http://www.oecd.org/pdf/MOOO22000/MOOO22957.pdf (Aralık 2001)

12 International Labour Organization Regional Office for Asia and the Pacific, Newspaper Clippings and Reprints of Periodicals, U.N.D.P.- I.L.O. Project (Ras/88/029/pubo 19), Bangkok- Thailand. 1992, n.854 Ayrıca Bkz. a.g.e., Pubo 17 n.772 ve Pub-001-93 Marc-April1993, n.38

13 TiSK,"Türkiye'de iş ve işçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel istihdam Büroları",işveren Dergisi,Cilt XXXVIII, Sayı 7 (Nisan 2000), 5.7

14 Nusret Ekin, "Türkiye'de istihdam Artışında Yeni Boyutlar" iş Piyasasında Dönüşüm ve Elektronik İş Bulma", Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Sayı 24 (Ekim 2001), 5. 19

15 Anayasa Mahkemesi'nin 31.10.2000 t. E. 2000/63 K. 2000/36 sayılı kararı, R.G. 8 Kasım 2000, 24224.

16 DiE, 2001 Yılı /11. Dönem Hane Halk/ işgücü Anketi

17 Türkiye İş Kurumu, Aylık İstatistik Bültenleri