



**T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

**GENEL DEĞERLENDİRME RAPORU**

**ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI  
PROGRAMLI TEFTİŞİ**

**ARALIK - 2023**



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı





**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

**ÖNSÖZ**

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49'uncu maddesi ve çalışma hayatı ile ilgili diğer maddeleri ile Devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülük Devlet'in çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak sosyal hukuk devleti temelinde emeğin ve hakkın esas alındığı, diyalog mekanizmalarının etkin bir biçimde işletilerek çalışma ahenginin hâkim kılındığı, uluslararası norm ve standartlara uyumlu, yenilikçi bir çalışma hayatı oluşturmak vizyonu çerçevesinde temel misyonumuz; çalışma hayatını düzenlemek ve denetlemek, işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek suretiyle büyümenin istihdama katkısını, istihdam ve işgücüne katılım oranını artırmak, nitelikli insan kaynağı oluşturmak, sosyal güvenliği yaygınlaştıracak tedbirler almak, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirerek tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmaktır.

Anayasa kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile verilen görevlerin denetimle ilgili kısımları; 5690 sayılı Kanun ile onanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sanayi ve Ticarete İş Teftişi hakkındaki 81 sayılı ILO Sözleşmesi gereği Bakanlığımız Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na verilmiştir. Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek, çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıtdışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak, çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak gibi görevleri bulunmaktadır.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı olarak programlı teftişler kapsamında amacımız, ülkemizde yürürlükte bulunan iş mevzuatı kapsamında çalışma hayatı bakımından öncelikli riskleri belirleyerek önleme politikaları geliştirmek, korumak, sektörde kalıcı ve sistematik iyileşme sağlamak, gelecekte yapılacak teftişler için veri oluşturmak, teknik açıdan ilgili taraflara rehberlik etmek ve taraflar arasında çalışma barışının sağlanmasına katkıda bulunmaktır. Bu kapsamda yürütülen teftişlere ilişkin hazırlanan Genel Değerlendirme Raporları ilgili tarafların bilgilerine sunulmaktadır.

**Bekir AKTÜRK**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanı**



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

**BAŞKAN SUNUŞU**

Covid-19 pandemisi nedeniyle 2020 yılının sonunda başlayıp ve 2021 yılında devam eden Özel İstihdam Büroları Programlı Teftişinin hazırlanmasında, yürütülmesinde ve bu raporun yazımında görev alan İş Müfettişlerine, teftiş aşamasında gerekli kolaylığı sağlayan işveren ve çalışanlara, kamu kurum ve kuruluşlarına, katkısı ve katılımı olan tüm paydaşlara teşekkür eder, ülkemiz ve çalışma hayatı için faydalı olmasını temenni ederim.

**Bekir AKTÜRK**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanı**



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

**İÇİNDEKİLER**

<b>ÖNSÖZ</b> .....	i
<b>BAŞKAN SUNUŞU</b> .....	ii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iii
<b>I. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER</b> .....	1
1. TEFTİŞİN ADI .....	1
2. TEFTİŞİN GEREKÇESİ .....	1
3. TEFTİŞİN AMACI.....	1
4. TEFTİŞTE GÖREV ALAN MÜFETTİŞLER.....	1
5. ÇALIŞMA TAKVİMİ .....	1
6. GÖREV YAPILAN İLLER .....	2
7. TEFTİŞE ALINAN İŞYERLERİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER .....	2
8. İŞYERLERİNİN SEÇİMİ.....	3
9. İŞYERLERİNDE YÜRÜTÜLEN GENEL FAALİYETLER.....	3
<b>II. BÖLÜM: TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR</b> .....	4
1. HAZIRLIK AŞAMASI .....	4
2. TEFTİŞ AŞAMASI.....	4
3. İSTATİSTİKLER.....	7
<b>III. BÖLÜM: MEVZUATA AYKIRILIKLAR</b> .....	8
<b>IV. BÖLÜM: SONUÇ</b> .....	10
1. TEFTİŞ SONUÇLARI HAKKINDA GENEL DEĞERLENDİRME .....	10
2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GÖRÜŞLERİ .....	10
3. İŞ MÜFETTİŞLERİNİN DEĞERLENDİRME VE GÖRÜŞLERİ.....	12



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

## **I. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER**

### **1. TEFTİŞİN ADI**

Özel İstihdam Büroları Programlı Teftişi

### **2. TEFTİŞİN GEREKÇESİ**

Bakanlığımız koordinasyonunda, kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşları ile akademisyenlerin katkılarıyla hazırlanan ve Yüksek Planlama Kurulu tarafından kabul edilerek Resmi Gazetede yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2017-2019 Eylem Planı ile Başkanlığımıza, "*Özel istihdam bürolarının denetim yoluyla etkinlik ve güvenilirliği artırılması ve geçici iş ilişkisine yönelik denetimlerin etkinliğinin artırılması*" amacıyla "*Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır.*" görevinin verilmesi, 11. Kalkınma Planı ve Yeni Ekonomi Program (YEP) dikkate alınarak oluşturulan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2020-2023 Taslak Eylem Planında da "*Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır.*" tedbirinin yer alması nedenleriyle söz konusu programlı teftiş gerçekleştirilmiştir.

### **3. TEFTİŞİN AMACI**

Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) aracılık ve mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurarak yürüttüğü faaliyetlerinin denetim yoluyla etkinliğinin ve güvenilirliğinin artırılmasına yönelik programlı teftiş gerçekleştirilmiş olup özel istihdam bürolarının tüm faaliyetleri incelenerek mevzuata aykırılıkların giderilmesi amaçlanmıştır.

### **4. TEFTİŞTE GÖREV ALAN MÜFETTİŞLER**

Programlı teftiş kapsamında Ankara ve İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarında görevli toplam 10 iş müfettişinden oluşan 5 heyet görev almıştır.

### **5. ÇALIŞMA TAKVİMİ**

Programlı teftişin yürütüleceği ÖİB'ler, ilgili Grup Başkanlığı tarafından her bir heyete 2020 yılı Kasım-Aralık ve 2021 yılı Ocak-Aralık ayları için verilmiştir. Programlı teftişin uygulama süresi 2021 yılının sonuna kadardır.



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

## **6.GÖREV YAPILAN İLLER**

Özel İstihdam Bürolarının Programlı Teftişi Ankara ve İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıkları tarafından, öncelikli olarak Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde yürütülmüş, belirtilen illerin dışında faaliyet gösteren mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi olan ÖİB'ler de programlı teftiş kapsamına alınmıştır.

## **7.TEFTİŞE ALINAN İŞYERLERİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

**Aracılık:** Aracılık faaliyeti hakkında, 4904 sayılı Kanun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ve Özel İstihdam Büroları Genelgesinde (2016/1) usul ve esaslar ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile de görüşme yapılmaksızın sunulabilir. Türkiye İş Kurumundan izin almaksızın; bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz.

İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gerçek ve tüzel kişiliklerce;

- Doğrudan ya da dolaylı olarak,
- Gelir amacı olsun, olmasın,
- İşyerinde ve/veya internet üzerinden,
- Bağımsız olarak ya da ek olarak sadece bu amaca yönelik olarak yayımlanan gazete, dergi, vb. yayınlar aracılığı ile,
- Tam ya da kısmi zamanlı işlerde,

Yapılan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini kapsar. Bu kapsamda, iş ve işçi bulmaya aracılık, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir.

**Geçici İş İlişkisi:** Geçici iş ilişkisi faaliyeti hakkında, 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi ile 4904 sayılı Kanun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ve Özel İstihdam Büroları



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

Genelgesinde (2016/1) usul ve esaslar ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde belirtilen hallerde kurulabilir.

### **8.İŞYERLERİNİN SEÇİMİ**

Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları üzerinden 78.10 (İş bulma acentelerinin faaliyetleri) ve 78.20 (Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri) Nace kodları kapsamında öncelikle geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten Türkiye İş Kurumuna kayıtlı ÖİB'ler seçilmiştir.

### **9.İŞYERLERİNDE YÜRÜTÜLEN GENEL FAALİYETLER**

4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesi, 4904 sayılı Kanun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile Özel İstihdam Büroları Genelgesi (2016/1) kapsamında ÖİB'ler tarafından aracılık ve geçici iş ilişkisi faaliyetleri yürütülmesidir.





**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

## **II. BÖLÜM: TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR**

### **1.HAZIRLIK AŞAMASI**

Programlı teftiş kapsamında Ankara ve İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarında görevli toplam 10 iş müfettişinden oluşan 5 heyet oluşturulmuştur. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden kayıtlı ÖİB'lerin bilgileri temin edilmiş, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca Programlı Teftiş Uygulama Esası hazırlanarak çalışma planı müfettişlere bildirilmiştir.

### **2.TEFTİŞ AŞAMASI**

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından konuya ilişkin uygulama esası hazırlanarak yayımlanmıştır. Ayrıca programlı teftiş sürecinde karşılaşılan sorunların çözümlenmesi, uygulamada birliğin sağlanması, karşılaşılan farklı durumların değerlendirilip fikir alışverişinde bulunulması, teftişin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla toplantılar yapılmıştır.

Programlı teftiş süreci boyunca teftişlere ilişkin istatistiki verilerin derlenmesi amacıyla her ay düzenli olarak kaç işyerine gidildiğini, hangi tarihte hangi işyerinde teftiş faaliyetinde bulunulduğunu, incelenen işyerlerindeki toplam çalışan sayılarını vb. bilgileri içerir "A-04 Programlı Teftiş Faaliyet Tabloları" heyetlerce düzenlenmiştir.

Programlı teftişin konusu, 4857 sayılı İş Kanun'un 7'nci maddesi ile 4904 sayılı Kanun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile Özel İstihdam Büroları Genelgesi (2016/1) kapsamında olup konu ile ilgili kayıt ve belge inceleme dönemi olarak 01.01.2020 tarihinden teftiş tarihine kadar olan süre esas alınmıştır. Denetimler, teftişe konu ÖİB'lerde ve örnekleme yoluyla özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirilen işçilerin veya geçici iş ilişkisi kurulan işçinin çalıştığı işyerlerinde yapılacak incelemeler ile yürütülmüştür. Denetimlere, ilk olarak ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğündeki özel istihdam bürosuna ait kayıtların incelenmesi ile başlanılmış ve ÖİB'lerin faaliyetleri değerlendirilmiştir.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 17'nci maddesinin birinci fıkrası gereğince bürolar, buldukları yerin ticaret siciline kayıtlı olmak ve Kuruma bilgi vermek kaydıyla aynı ilde veya başka bir ilde şube açabileceğinden ve şubelerin Kuruma karşı yükümlülüklerinden ve faaliyetlerinden merkez büro da sorumlu tutulacağından, özel istihdam bürosu işyerinin şubeleri de aynı heyet tarafından denetlenmiştir.



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

Yıl içinde programlı teftişlerin yürütüldüğü özel istihdam bürosu işyerleri ile şube işyerlerinden gelen ihbar ve şikâyetler, söz konusu özel istihdam bürosu işyerleri ile şube işyerinin programlı teftişini yürüten heyet tarafından incelenmiştir.

**İlgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğündeki ÖİB'ye ait kayıtların incelenmesi aşamasında aşağıdaki başlıklar dikkate alınmıştır:**

- Özel istihdam bürosu açabilmek için Kuruma ibraz edilecek belgeler (İzin Başvuru Formu, Yetkili Kişiye Ait Diğer Belgeler, Müflis veya Konkordato İlan Edilmediğini Gösterir Belge, Adli Sicil Kaydını Gösterir Belge, Nitelikli Personele İlişkin Belgeler, Yetkili Kişiye Ait Belgeler, Uygun İşyeri ve Yeterli Teknik Donanım İlişkin Belgeler, Ticaret Sicil Gazetesi ya da Tüzük, İmza Sirküleri, Vergi Numarası, Teminatlar, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen masraf karşılığının yatırıldığına ilişkin makbuz, Borcu Bulunmadığına Dair Beyan, Yabancılar için başvuru yapılan büroda çalışmak üzere Bakanlık'tan alınan çalışma izin belgesi vb.),
- Geçici iş ilişkisi yetkisi başvurularının alınması sırasında Kuruma ibraz edilecek belgeler (Yetki Başvuru Formu, Uygun İşyerine İlişkin Belgeler, Borcu Bulunmadığına Dair Beyan, Teminatlar, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen masraf karşılığının yatırıldığına ilişkin makbuz vb.)
- Başvuruların alınmasında dikkat edilecek hususlar,
- Kat'i (kesin) ve süresiz banka teminat mektubu,
- Başvurularla ilgili olarak Kurum il müdürlükleri işlemlerinin değerlendirilmesi,
- Verilen izinlerin/yetkinin yenilenmesi/yenilenmemesi,
- Başvuruların süresi içinde yapılıp yapılmadığı,
- İzin iptali gibi hususların incelenmesine yönelik düzenlemeler.

**ÖİB'lerde yapılan inceleme aşamasında ise aşağıdaki başlıklar dikkate alınmıştır:**

- Özel istihdam bürosu açmaya yetkili kişilerin özelliklerinin mevzuata uygunluğu,
- Özel istihdam bürolarında çalıştırılacak nitelikli personelin ilgili Yönetmelikte belirtilen koşulları taşıması,
- Temsile yetkili kişilerin, bulunması gerekli koşulları taşıması,



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

- Şirketlerin kuruluş sözleşmelerindeki değişikliklerin Kuruma bildirilmesi, gerçek kişilerin esnaf odasına kayıtlı olması,
- İş arayanlardan ücret alınmaması,
- İzin belgesinin büroda asılı olması (Yönetmeliğin 16'ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince Kurum tarafından verilen izin/yetki belgeleri, iş arayanlardan ücret alınmayacağı ve menfaat temin edilemeyeceği ifadesi ve ilgili il müdürlüğünün adres ve telefonlarının yer aldığı bilgiler özel istihdam bürolarında herkesin görebileceği bir yere asılması, Büroların internet ana sayfalarında da Kurum tarafından belirlenen şekilde bu bilgilere yer verilmelidir. Yönetmeliğin 16'ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince bürolar tarafından kullanılan her türlü başlıklı kağıt, tabela, afiş ve ilanlarda Kurumca belirlenen logonun kullanılması gerekmektedir),
- Yabancı ülkelerde yapılan işe yerleştirmelerin Kuruma onaylatılması,
- İstatistiki verilerin gerçeğe uygun düzenlenmesi,
- İş ve işçi bulmaya aracılık, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütme ve mesleki eğitim düzenleme dışında başka faaliyetlerde bulunulmaması,
- Kurularda gerekli teminatın verilmesi,
- İş arayanlardan aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edilmemesi ve hizmet bedeli alınmaması,
- Geçici iş ilişkisi kurup kurmadığı,
- Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu kişilere yönelik aracılık faaliyeti kapsamında danışmanlık ve işe yönlendirme hizmeti yapılıp yapılmadığı,
- Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçilerden aracılık faaliyeti kapsamında ve aracılık faaliyetine yönelik olarak düzenleyecekleri eğitimlerden menfaat temin edilip edilmediği ve hizmet bedeli alınıp alınmadığı,
- Hukuka ve yasalara aykırı yazılı ve sözlü anlaşmaların yapılmaması,
- Geçici iş ilişkisinin geçici işçi sağlama sözleşmesi ile kurulup kurulmadığı,
- Geçici iş ilişkisinin mevzuatta sayılan haller ve süreler kapsamında kurulup kurulmadığı,



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

- Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi gönderip göndermediği,
- Geçici iş ilişkisinde işveren olma sıfatıyla yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği,
- Geçici işçi ile sözleşme yapılıp yapılmadığı,
- Geçici iş ilişkisi kurulan işyerinin geçici işçi çalıştırma koşullarını taşıyıp taşımadığı,
- Geçici iş ilişkisi kurulan işyerinde geçici işçi ile aynı işi yapan daimi işçi arasında eşit işlem yapılıp yapılmadığı,
- Özel istihdam bürosunun geçici işçilerin ücretinin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz edip etmediği.

Ayrıca, özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen yabancı uyruklu kişilerin 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında, işe yerleştirildikleri işverenliklerde, çalışma izinlerinin bulunup bulunmadığı da incelenmiştir.

### **3.İSTATİSTİKLER**

Programlı teftiş kapsamında heyetlerce toplam 184 özel istihdam bürosunda teftiş faaliyetleri yürütülmüş, bu ÖİB'lerden 15'inin geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin bulunduğu görülmüştür. Programlı teftiş sonucunda mevzuata aykırılık nedeniyle 6 özel istihdam bürosunun faaliyet izni ile 1 özel istihdam bürosunun mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali istenilmiştir.

Programlı teftiş yapılan ÖİB'lerin toplam 3.907 işçi istihdam ettiği belirlenmiştir. Yapılan teftişler sonucunda 14 ÖİB hakkında 4.689.596,00 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir. Bunun yanında, özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen yabancı uyruklu kişilerin 6735 sayılı Kanuna aykırı şekilde çalıştırılmaları hakkında gerekli işlemler yapılmıştır.



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

### **III. BÖLÜM: MEVZUATA AYKIRILIKLAR**

**4904 sayılı Kanun'un 20'nci maddesi kapsamında aşağıda sayılan hallerde idari para cezası uygulanmasını düzenlemiştir. Buna göre;**

- Kurumdan izin almamasına veya yetkisi iptal edilmesine rağmen geçici iş ilişkisi düzenleyen gerçek veya tüzel kişilere, fiilin tekrarı hâlinde, bu kapsamda hizmet alan işverenlere,
- İş arayanlardan ücret alan veya menfaat sağlayan gerçek veya tüzel kişilere,
- 4904 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan geçersiz anlaşmaların herhangi birini düzenleyen özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverene,
- Ek teminat vermeyen özel istihdam bürolarına,
- Kurumdan izin almadan aracılık faaliyeti gösteren gerçek veya tüzel kişiler ile Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek isteyen gerçek veya tüzel kişilere ait reklam veya iş ve işçi bulma ilanını yayınlayan gerçek ve tüzel kişilere,
- Kurumdan izin almadan kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracakları işçileri yurt dışına götüren gerçek ve tüzel kişilere, Kuruma onaylatılmayan her bir yurt dışı hizmet akdi için işverenlere ve özel istihdam bürolarına,
- Kurumdan izin almadan yurt dışına işçi götürmek için ilan veren gerçek veya tüzel kişilere,
- Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere,
- Müfettişlerce istenen bilgi, belge, kayıt ve defterleri on beş gün içerisinde ibraz etmeyen özel istihdam bürolarına,
- İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanan özel istihdam bürolarına,

Kanunda yazan miktarlar kadar her yıl yeniden değerlendirme oranlarında artırılmak üzere idari para cezası verilir. İdari para cezaları hakkında, 4904 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

Ayrıca, 4904 sayılı Kanun ile Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin 27 ve 28'inci maddelerde özel istihdam bürosu izni ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptaline ilişkin hususlar açıklanmıştır.



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

**4857 sayılı İş Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanması gereken haller;**

- 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesine aykırı olarak geçici işçi çalıştıran işveren veya vekiline aynı Kanun'un 99/1-b hükmü uyarınca bu durumdaki her işçi için idari para cezası uygulanacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinin (f) bendine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline ise 99/1-b hükmünde belirtilen idari para cezası 4 katı artırılarak uygulanacaktır.
- 4857 sayılı Kanun'un 90'ıncı maddesi uyarınca, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen ÖİB'ler tarafından yerine getirilir. 4857 sayılı Kanun'un 106'ncı maddesinde bu hükme aykırılık halinde uygulanacak idari para cezası belirtilmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'un 108'inci maddesi uyarınca 106'ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 4904 sayılı Kanun'un ilgili hükmü uygulanacaktır.

**6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca idari para cezası uygulanması gereken haller;**

- 6735 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesi uyarınca, bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. 6735 sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinde ise çalışma izni olmaksızın yabancı çalıştırılması hali idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır. Özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen yabancı uyruklu kişilerin 6735 sayılı Kanun kapsamında, işe yerleştirildikleri işverenliklerde, çalışma izinlerinin bulunup bulunmadığı da incelenmiş ve konu ile ilgili gerekli iş ve işlemler yapılmıştır.



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

#### **IV. BÖLÜM: SONUÇ**

##### **1. TEFTİŞ SONUÇLARI HAKKINDA GENEL DEĞERLENDİRME**

Özel İstihdam Bürolarının Programlı Teftişi kapsamında, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı ÖİB'ler ve örnekleme yoluyla özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirilen işçilerin veya geçici iş ilişkisi kurulan işçinin çalıştığı işverenlikler incelenmiştir. Teftiş, Ankara ve İstanbul Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarında görevli toplam 10 müfettiş tarafından ve 5 heyet halinde öncelikli olarak Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya illerinde yürütülmüştür. Bu programlı teftişte, özel istihdam bürolarının tüm faaliyetleri incelenerek mevzuata aykırılıkların giderilmesi amaçlanmıştır. Teftiş faaliyetleri; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesi ile 4904 sayılı Kanun, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ile Özel İstihdam Büroları Genelgesi (2016/1) kapsamında yürütülmüş, ilgili mevzuat düzenlemeleri gereği teftiş programı sürecinde düzletilemeyen aykırılıklarla ilgili olarak idari yaptırımlar önerilmiştir.

Programlı teftiş kapsamında heyetlerce toplam 184 özel istihdam bürosunda teftiş faaliyetleri yürütülmüş, bu ÖİB'lerden 15'inin geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin bulunduğu görülmüştür. Programlı teftiş sonucunda mevzuata aykırılık nedeniyle 6 özel istihdam bürosunun faaliyet izni ile 1 özel istihdam bürosunun mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali istenilmiştir.

Programlı teftiş yapılan ÖİB'lerin toplam 3.907 işçi istihdam ettiği belirlenmiştir. Yapılan teftişler sonucunda 14 ÖİB hakkında toplam 4.689.596,00 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir. Bunun yanında, özel istihdam bürosu tarafından işe yerleştirilen yabancı uyruklu kişilerin 6735 sayılı Kanuna aykırı şekilde çalıştırılmaları hakkında gerekli işlemler yapılmıştır.

##### **2. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ GÖRÜŞLERİ**

- 5651 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinde hangi durumlarda internet sitelerine erişim engeli konulabileceği belirtilmiş ancak izinsiz iş ve işçi bulmaya aracılık bu kapsamda sayılmamıştır. Haksız rekabetin engellenebilmesi için söz konusu Kanunda bu kapsamda düzenleme yapılması uygun olacaktır.
- İzinsiz iş ve işçi bulmaya aracılık yaptığı anlaşılan bazı internet sitelerinde sadece



**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

telefon numarası yer almakta olup, GSM operatörlerinden söz konusu telefon sahibinin kim olduğu ve adresi hakkında bilgi istenildiğinde 6698 sayılı Kanun kapsamında bilgi verilemeyeceği belirtildiğinden konu hakkında yasal düzenleme yapılması uygun olacaktır.

- Yabancılara “çalışma izni veya oturma izni” alıyoruz adı altında farklı platformlar kullanarak izinsiz iş ve işçi bulmaya aracılık yapan firmaları engelleyebilmek için oturma izni ve çalışma izni alma işlemlerinin izinli özel istihdam bürolarınca yapılmasına dair yasal düzenleme yapılması uygun olacaktır.
- İzinsiz iş ve işçi bulmaya aracılık yaptığı anlaşılan bazı internet sitelerinin yabancı ya da domain tescili yurt dışına kayıtlı olduğundan ülkemizde herhangi bir ofisi bulunmamakta ya da tespit edilememektedir. Bu şekilde faaliyette bulunan yabancı menşeli sitelere yaptırım uygulanması için yasal düzenleme yapılması uygun olacaktır.
- İzinsiz firmaların tespiti ve ilgili Kanunun etkili şekilde uygulanabilmesi adına İstanbul pilot bölge olarak seçilmeli, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nde bir komisyon (kurum memurlarından en az iki, dernek temsilci, ilgili belediyenin ruhsat ve denetleme bölümünden bir memur, göç idaresinden bir memur) kurulmalı, bu komisyon 2 ayda bir toplanmalı ve bu toplantılarda izinsiz faaliyet gösteren firmalar tespit edilmelidir.
- İstihdamın artmasına destek veren ÖİB’ler Türkiye İş Kurumu tarafından desteklenmelidir. (Örneğin; yerleştirdiği işçilerin istihdamda kalma sürelerine göre avantajlar sağlanmalı, teminat tutarının düşürülmesi veya izin yenileme döneminde masraf karşılığının alınmaması gibi)
- Türkiye İş Kurumundan izin alan özel istihdam büroları kendi internet sayfalarında izin numarası ve özel istihdam bürosu logosunu paylaşmaktadır. Bunun yanında, sosyal medya ve diğer mecralarda logo kullanma zorunluluğu getirilmelidir.





**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı**

### **3.İŞ MÜFETİŞLERİNİN DEĞERLENDİRME VE GÖRÜŞLERİ**

Türkiye’de faaliyet gösteren ÖİB’lerin, büyük ölçekli iş yapan ve çokuluslu şirketleri de arasında barındıran ÖİB’ler ile küçük ve orta ölçekli iş yapan ÖİB’ler olmak üzere fiilen ikiye ayrıldığı görülmektedir. ÖİB’ler sektörde örgütlenmelerini de bu şekilde yapmışlardır. ÖİB’ler son yıllarda ağırlıklı olarak vasıflı personel ihtiyacının karşılanabilmesine yönelik hizmet vermektedir. Bu durum iyi bir altyapı ve aday portföyü, karşılıklı güven, bilgi ve tecrübe gerektirmektedir. İşe ve işveren beklentilerine uygun vasıflı personel seçimi, vasıfsız ve yarı vasıflı personel seçimi sürecine göre daha karmaşık ve zor bir yapı arz etmektedir. Bu durumda orta ve küçük ölçekli ÖİB’lerin, portföy satışı yapan büyük ölçekli iş yapan ÖİB’lerden yüksek maliyetlerle aday portföyü/CV satın almak zorunda kaldıkları gözlemlenmiştir.