

# Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği

Doç. Dr. İnci Kayhan KUZGUN

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, ANKARA

## ÖZET

Bu makelenin amacı, Manisa ilinde, özel istihdam bürolarının etkinliğinin ortaya konulmasıdır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payı belirleyici değişken olarak ele alınmıştır. Sonuç olarak, Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliği ile ilin sosyo-ekonomik özellikleri arasında bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Manisa ili, özel istihdam büroları, eşleme, sosyo-ekonomik özellikler.

## The Efficiency of Private Employment Agencies in Manisa Province

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate the efficient of the private employment agencies in Manisa province. The distribution of employment by sectors, number of private employment firms, the size of private sector's firms, the share of casual employees and casual women labour force in total employment have been accepted as the determinated indicator. As the result, it is observed that there is a relationship between the efficient of the private employment agencies and the social-economic characteristics of Manisa province.

**Key Words:** Manisa province, private employment agencies, matching, social-economic characteristics.

### Giriş

Günümüzde işsizliğin yaygınlaşması sonucu, işsizliğe çözüm olarak aktif istihdam politikası tedbirlerine ağırlık verildiği ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. Bu yaklaşımın sonuçlarından birisi ise, istihdam hizmetlerinin sağlanmasının kamu politikası içinde ele alınması yaklaşımının terkedilmesi ve özel istihdam bürolarına da faaliyet izninin verilmesidir. Sonuç olarak, ABD ve İngiltere başta olmak üzere bir çok ülkede özel istihdam bürolarının kurulduğu ve faaliyete geçtiği görülmektedir. AB Komisyonu İlerleme Raporunda da, özel istihdam bürolarının önemi vurgulanmakta ve Avrupa Birliği tek pazarında Lisbon Stratejisi ile amaçlanan istihdam artışını sağlayabilmek için özel istihdam bürolarına önemli bir görev düştüğü ifade edilmektedir. Yine, OECD verilerine göre Avrupa'da işçilerin yaklaşık %40'ının bu kanaldan istihdam edildiği belirtilmektedir ([http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position\\_papers/Eurociett\\_Position\\_Paper\\_Lisbon\\_Strategy\\_March\\_2006.pdf](http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf)).

Türkiye'de de aynı yaklaşımın benimsenmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'de diğer ülkelere farklı olarak işsizlik sorununa çözüm arayışı, bu yaklaşımın benimsenmesinde tek neden değildir. Türkiye'nin Avrupa Birliğine yapısal uyum zorunluluğu, istihdam hizmetlerinin esnekleştirilmesinde

ve aktif istihdam politikası tedbiri olarak eşleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde özel istihdam bürolarına da yer verilmesinde etkili olmuştur. Türkiye’de kamu istihdam bürosu olarak İŞKUR’un yanında özel istihdam büroları, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile 2004 yılının Haziran ayından itibaren faaliyete geçmiş bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu Kanununda yapılan düzenlemeye paralel bir olarak, özel istihdam bürolarının kurulması 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun 90. maddesi içinde de düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun söz konusu maddesinde iş arayanların elverişli oldukları işe yerleştirilmeleri ve işgücü açığı bulunan işlere uygun işgücü bulunmasına aracılık etme görevi, Türkiye İş Kurumu ve özel istihdam bürolarınca yerine getirilir denilmektedir (Çelik, 2003:92). Özel istihdam bürolarının kar amaçlı çalışması ve bürokratik işlemlerden uzak olması, iş arama süresinin kısılacağını akla getirmektedir.

İş Kanununun söz konusu maddesinin gerekçesinde, özel istihdam bürolarına yer verilmesi ile emek piyasalarının yönetiminde esneklik sağlanmasının ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir (TİSK, 2003:168). Türkiye’de özel istihdam büroları, kuruluş ve faaliyet aşamasında, Türkiye İş Kurumu tarafından denetlenmekte ve faaliyetleri özel sektörle sınırlandırılmış bulunmaktadır.

Türkiye’de özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesinin istatistiklere de yansdığı görülmektedir. Türkiye’de 2004 Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinin sonucuna göre özel istihdam büroları aracılığı ile iş arayanların oranı, %2,82 iken; İŞKUR kanalıyla iş arayanların oranı %4,86 ve eş dost aracılığı ile iş arayanların oranı %33,37’dir (TÜİK, 2006:185).

Türkiye’de İŞKUR yanında özel istihdam bürolarına yer verilmesi, iş arama kanalları arasında kurumsal kanalların payının artmasına neden olacaktır. Bunun yanında İŞKUR tarafından özel istihdam bürolarına ilişkin verilerin yıllar itibariyle düzenli ve ayrıntılı olarak toplanması koşuluna bağlı olarak, Türkiye’de işgücü piyasasına dönük ayrıntılı veri bulmadaki boşluğun giderileceği düşünülmektedir. Böylece, genel olarak ve il düzeyinde işgücü piyasasında işgücü arzına ve talebine ilişkin zaman serilerine dayalı analizlerin yapılmasını mümkün olacaktır. Bu nedenle ilk günden sistematik bir şekilde veri toplanması gerekmektedir. Buna dikkat edilmesi, İŞKUR’un daha iyi hizmet vermesini sağlayacaktır.

## **II. Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği ve Belirleyen Değişkenler**

Türkiye İş Kurumundan özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin olarak il düzeyinde elde edilen veriler, yerel işgücü piyasasında işgücü arz ve talebindeki hareketliliği göstermektedir. Bu açıdan, faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına yapılan başvurular ve işe yerleştirmeler, il düzeyinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin ve bir anlamda il düzeyinde işgücü piyasasının işlerliğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. İŞKUR’dan elde edilen 2005 yılı verilerine göre Ege Bölgesinde Manisa ilinde iki, İzmir ilinde onbeş ve Muğla

ilinde ise, iki özel istihdam bürosu bulunmaktadır (<http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET.doc>).

## **II.A.Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği**

Manisa ili işgücü piyasasında özel sektörle sınırlı olarak özel istihdam bürolarının etkinliğinin belirlenmesinde, İŞKUR'dan sağlanan verilerden yararlanılmıştır. Bununla birlikte, İŞKUR'dan sağlanan verilerin 2005 yılı sonu itibariyle sınırlı olması yanında; sadece yaş grupları, eğitim düzeyi ve cinsiyet itibariyle dağılıma ilişkin verilerin bulunması Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin ortaya konulmasındaki sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu sınırlılıklarla bağlı olarak, Manisa ilinde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına ilişkin veriler, Ege Bölgesinde özel istihdam bürolarının faaliyette bulunduğu İzmir ve Muğla illerine ilişkin verilerle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Diğer taraftan, Manisa ilinde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların il içinde yaşayan işgücü tarafından yapıldığı ve tek bir özel istihdam bürosuna başvuruda buldukları ve başvuruda bulunanların ücret karşılığı bir işte çalışmadıkları varsayılmaktadır.

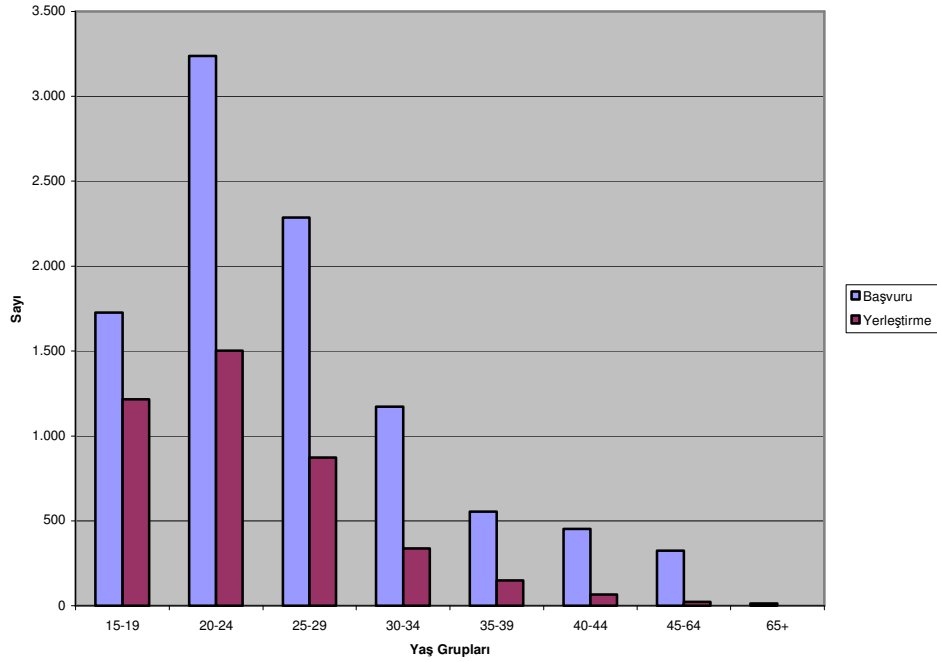
Manisa'da ili, ekonomik faaliyet düzeyinin yüksek olduğu bir il konumundadır ve ilde işgücü arz ve talebinin güncelleştirilmesi çalışmalarına önem verildiği görülmektedir. Bu kapsamda, İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından işgücü talebine ilişkin güncel ve kapsamlı bilgilerin sağlanması ve aktif istihdam politikası tedbirlerinin belirlenmesi amacıyla 2006 yılında imalat sanayinde 152 işletmeyi kapsayan araştırma (<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc>), ilde bu sektörle sınırlı olarak, işgücü arz ve talebine ışık tutmaktadır. Bununla birlikte, il genelinde işgücü piyasasının etkinliğinin ortaya konulmasında, ilde faaliyette bulunan özel istihdam bürolarından elde edilen işgücü arzı ve işgücü talebine ilişkin verilerden yararlanılarak, daha kapsamlı analiz yapılması mümkün olduğu düşünülmektedir.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvurular diğer bir yönü ile, iş aramada kurumsal kanalların payının arttığını ortaya koymaktadır. Çalışmada, Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğinin saptanmasında, başvuru ve işe yerleştirmelerin yaş grupları, eğitim düzeyi ve cinsiyet itibariyle dağılımları esas alınmıştır. Daha sonra ise özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmeleri belirleyen değişkenler üzerinde durulmuştur.

### **II.A.1. Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Yaş Grupları İtibariyle Dağılımı**

İşgücününün yaş grubu ile dağılımı, işgücü arzını ve talebini belirleyen bir işgücününün yapısal özellikleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle, Manisa ilinde faaliyete geçen özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerin yaş grupları itibariyle dağılımı önem taşımaktadır. Aşağıdaki Şekil 1'de Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin yaş grupları itibariyle dağılımı izlenmektedir.

**Şekil 1: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvurular ve İşe Yerleştirmelerin Yaş Grupları İtibariyle Dağılımı**



**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>. Yazar tarafından özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin gerek başvuru gerekse işe yerleştirme açısından 15-39 geniş yaş grubunda odaklaştığı ve işe yerleştirilenlerin sayısının, 35-39 yaş grubundan itibaren azalma gösterdiği izlenmektedir. (<http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>). Diğer taraftan, istihdamdaki artış, ilde hizmet ve sanayi sektörü içinde yer alan imalat sanayinin iş yaratma kapasitesinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Sanayi sektörünün yıllık ortalama %7.4'lük büyüme hızı ile ilk sırada yer alması ve bunu %3.4'lük büyüme hızı ile hizmet ve %0.5 ile tarım sektörünün takip etmesi (DPT, 2006:363) de, hizmet sektörünün ve imalat sanayinin iş yaratma kapasitesinin yüksek olduğu görüşünü desteklemekte ve aynı zamanda, il düzeyinde genç işgücü arz ve talebinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

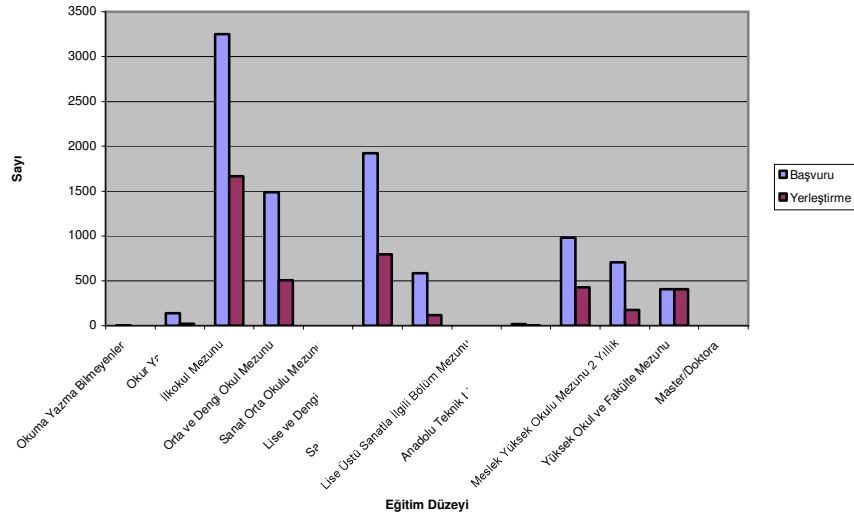
#### **II.A.2.Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Eğitim Düzeyi İtibariyle Dağılımı**

İşgücünün genel eğitim ve mesleki eğitim düzeyi, kişinin istihdam edilebilirliğini belirlemesi açısından önemlidir. Aşağıda yer alan Şekil 2'de ise, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin eğitim düzeyi itibari ile dağılımı görülmektedir. Şekil 2'den,

Manisa ilinde ise, başvuruların ve işe yerleştirmelerin sırasıyla ilkökul, lise ve dengi okul mezunları ile orta ve dengi okul mezunları arasında yoğunlaştığı izlenmektedir. Bu bulgu, özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlerin eğitim düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye’de 15 ve üstü yaş gurubu içinde lise altı eğitim düzeyine sahip işgücü Türkiye’deki işgücünün %63,73’ü oluştururken, bu oran Manisa ilinin de yer aldığı TR33 istatistik biriminde %71,48’dir (TÜİK, 2007:120) Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve işe yerleştirmelerin eğitim düzeyi itibariyle dağılımındaki odaklaşmalar, Türkiye genelinde işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğünün Manisa ili işgücü piyasasına yansımadır ve il düzeyinde kalifiye işgücü ihtiyacı vurgulanmaktadır

(<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc>)

**Şekil 2: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Eğitim Düzeyi İtibariyle Dağılımı**



**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>.

Yazar tarafından İŞKUR’dan sağlanan illere ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye’de işgücünün gerek genel eğitim düzeyi gerekse mesleki bilgi ve beceri düzeyi açısından bu olumsuz özelliği, piyasanın işgücü talebinin karşılanmasını zorlaştırmakta ve Türkiye’de yapısal işsizliğin nedenleri arasında yer almaktadır. Nitekim, Türkiye’de kentsel kesimde sanayi sektörünün kırsal kesimden göç eden işgücünü istihdam etmede zorlanmasının nedenleri arasında, işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü de sayılmaktadır (OECD, 2001:99). Bununla birlikte, Manisa’da işgücünün genel eğitim düzeyinin düşüklüğüne rağmen işgücü talebinin yüksekliği, ilde ekonomik faaliyetlerin canlılığı ve işlerin

fazla mesleki bilgi ve beceri istemeyen emek yoğun teknolojilere dayanmasıyla açıklanmaktadır.

### II.A.3.Başvuru ve İşe Yerleştirmelerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve bürolar kanalıyla işe yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımına baktığımızda gerek erkek gerekse kadın işgücü açısından Manisa ilinin, Ege Bölgesinde özel istihdam bürolarının faaliyette bulunduğu İzmir ve Muğla illerinin önünde yer aldığı görülmektedir. Her üç ilde cinsiyet itibariyle işe yerleştirilme oranlarındaki açık bir farklılığı, aşağıda yer alan Tablo 1’de izlemek mümkündür. Üç il ortalaması olarak özel istihdam bürolarına başvuruda bulunan erkeklerin %18,35’i ve kadınların ise %21,13’ü işe yerleştirilmiştir. Ege Bölgesinde, özel istihdam büroları tarafından işe yerleştirmede kadın işgücü lehine ortaya çıkan farklılık, Manisa ilinde kadınların işe yerleştirilme oranının % 55,86 olmasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 1: Ege Bölgesi’nde İl Düzeyinde Cinsiyet İtibariyle İşe Yerleştirilme (%)**

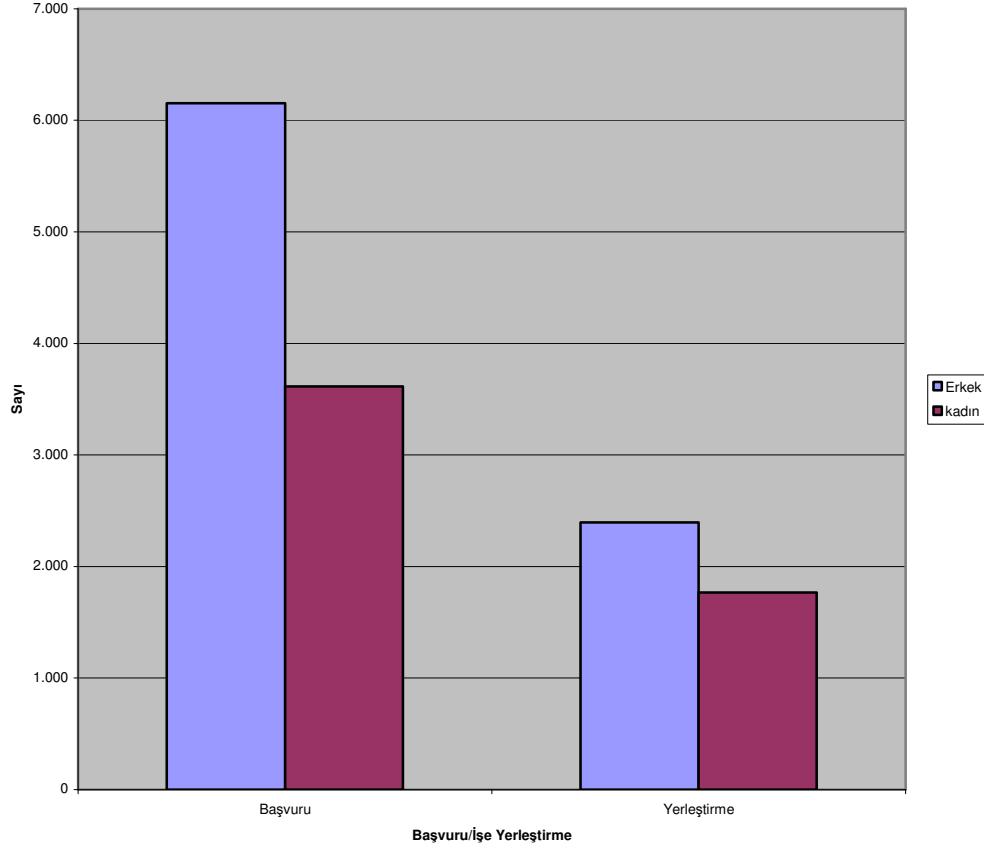
İller	Erkek	Kadın
İzmir	%3.41	%2.57
Muğla	%3.21	%4.99
Manisa	%38.96	%55.86

**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>

Aşağıda yer alan Şekil-3’de ise, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuruların ve gerçekleşen işe yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımı ortaya konulmuştur. Şekil 3’de de görüldüğü gibi işe başvuruların ve yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımında erkek işgücü ilk sırada yer almaktadır. Bu, Türkiye’de işgücüne katılım oranındaki cinsiyet itibariyle ortaya çıkan farklılığın bir yansımasıdır. Bununla birlikte, Manisa ilinde özel istihdam bürolarına başvuruda bulunan kadın işgücü arasında işe yerleştirilenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Manisa ilinde özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde kadın işgücünün ilk sırada yer alması, il düzeyinde kadın işgücüne karşı çekimsizliğin değişmeye başladığını göstermektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünün Avrupa Birliği’ne katılım ve istihdam stratejisine uyum süreci açısından taşıdığı önem dikkate alındığında; bu gelişme olumlu olarak yorumlanmaktadır.

**Şekil-3: Manisa İlinde Özel İstihdam Bürolarına Başvuruların ve İşe Yerleştirmelerin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı**



**Kaynak:** <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc>. Yazar tarafından İŞKUR'dan sağlanan illere ilişkin verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

### **II.B.Özel İstihdam Bürolarının Etkinliğini Belirleyen Değişkenler**

Ege Bölgesinde faaliyete geçen istihdam bürolarına ilişkin İŞKUR'dan sağlanan verilere bakıldığında; Manisa ilinde faaliyette bulunan iki özel istihdam bürosuna yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerin sayıca çokluğu dikkat çekmektedir. Özel istihdam bürolarının, sosyo-ekonomik gelişme düzeyi bakımından kendinden önce gelen İzmir ve Muğla illerindeki özel istihdam bürolarına göre daha etkin bir şekilde çalıştığı görülmektedir. Bu alt başlık içinde, bunu belirleyen değişkenlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Türkiye'de bölgelerarası sosyo-ekonomik gelişme düzeyi itibariyle ikinci sırada yer alan Ege Bölgesindeki sekiz ilden birisi olan Manisa ili, önceden üçüncü derecede gelişmiş iller grubunda yer alırken (DPT, 1996:61); daha sonra

gelişme göstererek ikinci derece gelişmiş iller grubuna dahil olmuştur (DPT, 2003:71). Manisa ilinde 1988-2000 döneminde GSYİH'da yıllık ortalama büyüme hızı %4,7 dir ve bu oranın Ege Bölgesi (%3,7) ve Türkiye (%3,6) ortalamasının üzerindedir (DPT, 2003a:231). İl düzeyinde 2001 yılı itibariyle yaratılan GSYİH'nın sektör dağılımında, sanayi sektörünün ve hizmet sektörünün payı %38 iken; tarım sektörünün payı ise % 24'dür (DPT, 2003a:364).

Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyen değişkenler istihdamın sektör dağılımı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payı olarak ele alınmıştır.

### **II.B.1.İstihdamın Sektör Dağılımı**

İstihdamın sektör dağılımı, ilin, bölgenin ve bir ekonominin sosyo-ekonomik gelişme düzeyinin belirlenmesinde esas alınan değişkenlerden birisidir. Toplumların gelişme sürecinde sanayileşme ve toplam istihdam içinde sanayi sektörünün payı, geleneksel toplum yapısından modern toplum yapısına geçişi ifade etmekte ve toplumun bir bütün olarak sosyo-ekonomik gelişmesinde önemli bir basamak oluşturmaktadır. Buna dayanılarak, Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımının ve her bir sektörün gelişme düzeyinin işgücü talebi, dolayısıyla özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde belirleyici olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirilenlerin sanayi ve hizmet sektörü itibariyle dağılımına ilişkin veri bulunmamaktadır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımında % 61,54' lük payla tarım sektörü ilk sırada yer alırken, bunu % 26,56 ile hizmet sektörü ve % 11,90 ile sanayi sektörü izlemektedir (DPT, 2003:199).

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından 1990 yılına ait veriler esas alınarak yapılan bir araştırmada, Türkiye genelinde Manisa ilinin de dahil olduğu üçüncü derecede gelişmiş iller grubunda yer alan illerin, sanayinin yerel düzeyde yaygınlaşmasında rol oynadığına dikkat çekilmektedir (DPT,1996:63). Manisa ilinin sanayileşmenin yerelleşmesinde gösterdiği başarı, il düzeyinde istihdamın sektör dağılımını ve Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyici olmaktadır.

Manisa ilinde, 1987-2001 döneminde sanayi sektörünün yıllık ortalama büyüme hızı % 7,4'dür ve bunu % 3,4 ile hizmet ve % 0,5 ile tarım sektörü izlemektedir (DPT, 2006:363). Sanayi sektörünün yıllık ortalama büyüme hızının yüksek çıkmasında, il düzeyinde imalat sanayii belirleyicidir. Türkiye'de illerin sosyo-ekonomik gelişme düzeyinin belirlenmesinde sanayi sektörü içinde imalat sanayine ilişkin değişkenler esas alınmakta ve ekonomik değişkenler olarak tanımlanmaktadır (DPT, 2003:27). Manisa ili, 0,45110'lik imalat sanayi gelişmişlik endeksi değeri ile Ege Bölgesinde İzmir ve Denizli illerinden sonra gelmekte (DPT, 2003:118) ve imalat sanayi gelişme endeksi değerinin yüksekliği, sektörün yeni iş olanakları yaratma kapasitesini ortaya koymaktadır.İlde imalat sanayinde ana sektörler, başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı, gıda ürünleri ve içecek imalatı, radyo-televizyon, haberleşme teçhizatı



imalatı ve ayakkabı imalatı ve bitkisel üretimdir (DPT, 2006:346). Diğer taraftan, özel sektörde kendi alanlarında önde gelen işletmelerin Manisa ilinde faaliyette bulunmalarının (<http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>) ilin, 2000 yılı için 0.45110 olarak belirlenen imalat sanayi gelişmişlik endeks değerini bugün için daha üst düzeye çıkardığı tahmin edilmektedir.

Manisa ilinde imalat sanayi içinde yer alan elektrikli ev aletleri imalatı, ücret karşılığı istihdam edilenlerin sayısı üzerinde belirleyici olmaktadır (DPT, 2006:363). Bu üretim alanının istihdam kapasitesi, Türkiye’de ortaya çıkan yeni sanayi odaklarının teknoloji yoğun sektörler yanında; emek yoğun sektörler dayandığı görüşünü (DPT, 2001:204-206) doğrulamaktadır. Sonuç olarak, il düzeyinde sanayi sektörünün istihdamdaki payının, imalat sanayinin istihdam yaratma kapasitesi tarafından belirlendiğini söylemek mümkündür. İmalat sanayinin ağırlığının, özel istihdam büroları kanalıyla işe yerleştirmelerde de belirleyici olduğu kabul edilmektedir.

Bir ilde özel istihdam bürolarının faaliyete geçmesi, istihdam düzeyi üzerinde doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki yönlü etki yapmaktadır. Özel istihdam bürolarının hizmet sektöründe yer alması, işçi ve işverene yönelik istihdam hizmetinin verilmesi amacıyla işgücü talebini artıracığından doğrudan istihdamı artırıcı etki yapacaktır. Manisa ilinde istihdamın sektör dağılımında hizmet sektörü, %26,50’lik pay ile sanayi sektörünün önünde gelmesinin, özel istihdam bürolarının etkinliği üzerinde olumlu katkısı bulunmaktadır. Bununla birlikte ilde, iki özel istihdam bürolarının faaliyette bulunması hizmet sektöründeki istihdama doğrudan katkısını sınırlandırmaktadır.

Özel istihdam büroları bütün sektörlerde istihdama aracılık etmeleri nedeniyle, istihdam düzeyine dolaylı katkıda bulunmaktadır ve dolaylı katkılarının doğrudan katkılarına göre daha fazla olacağı açıktır.

### **II.B.2. Özel Sektör İşletme Sayısı**

Bir ekonomide, işgücü talebini belirleyen ücret dışı unsurlardan birisi, işletme sayısı ve işletme sayısındaki değişimdir. Dolayısıyla il düzeyinde yeni işletmelerin kurulup, faaliyete geçmesi işgücü talebinde artış anlamına gelmektedir. Bununla birlikte özel istihdam bürolarının sadece özel sektörün işgücü taleplerini karşılamada yetkili olması, Manisa ilinde özel sektör işletme sayısının değişken olarak kabul edilmesini gerektirmektedir. Türkiye’deki özel sektör işyerlerinin %16.61’i, Manisa ilinde yer aldığı Ege Bölgesinde bulunmaktadır

(<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/T1-15-2006-Karne.XLS>).

Aşağıdaki Tablo 2’de 2004-2006 döneminde Manisa ilinde faaliyette bulunan özel sektör işletme sayısında yıllar itibarıyla artış ortaya çıktığı görülmektedir. Bu değişim, Manisa ilinde özel sektörün işgücü talebinde artış olduğunu ve bunun özel istihdam bürolarının faaliyetlerini desteklediğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 2 : Manisa İlinde İşyeri Sayısı ve Özel Sektör/Kamu Sektörü Dağılımı (2004-2006)**

Yıllar	İşyeri Sayısı		Toplam
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	
2004(1)	12,777	518	13,295
2005(2)	14,298	742	15,040
2006(3)	15,996	706	16,702

**Kaynak:** (1)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2004/default.html. Tablo 8  
(2)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html. Tablo 8  
(3)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html. Tablo 8

Manisa ilinde 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde, işgücünün işteki statü itibariyle dağılımında işverenlerin sayısında iki katından fazla artış gözlenmektedir. 1990 yılında toplam istihdam içinde işverenlerin payı % 0,70 iken, 2000 yılında %1,59' ye çıkmıştır. (DPT,1996:109; DPT,2003:199).

İşveren sayısındaki artış, il düzeyinde işletme sayısı hakkında da fikir vermekte ve ücret karşılığı istihdam edilen işgücü sayısını belirlemektedir. Aşağıda yer alan Tablo 3' de Manisa ilinde özel sektörde zorunlu sigortalı olarak çalışanların sayısında, 2004-2006 döneminde artış olduğu ve özel sektörün payının arttığı görülmektedir.

**Tablo 3: Manisa İlinde Zorunlu Sigortalı Sayısı ve Özel Sektör/Kamu Sektörü Dağılımı (2004-2006)**

Yıllar	Zorunlu Sigortalı Sayısı		Toplam
	Özel Sektör	Kamu sektörü	
2004(1)	93.897	11,840	105,737
2005(2)	107,701	12,151	119,852
2006(3)	127,224	12,193	139,407

**Kaynak:**  
(1)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2004/default.html. Tablo 8  
(2)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html. Tablo 8  
(3)www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html. Tablo 8

### II.B.3. Kayıt Dışı İstihdam ve İşçi Devir Hızının Yüksekliği

Manisa ilinde özel sektör zorunlu sigortalı sayısına ilişkin verilerle özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlere ilişkin veriler karşılaştırıldığında, arada çok büyük bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu farklılık, Manisa ilinde özel sektörde özel istihdam bürosu aracılığı ile işe yerleştirilenlerin önemli bir bölümünün sigortasız istihdam edilmesi ve ilde işçi devir hızının yüksek oluşu ile açıklanmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun sınıflandırmasına göre göre Manisa ili, Afyon, Kütahya ve Uşak illeri ile birlikte TR33 istatistiki bölge birimine girmektedir. Bu grubda, istihdamın %53,5'i kayıt dışı gerçekleşmektedir (TÜİK, 2007:128). Sosyal Güvenlik İstihdam Paketine göre ise, Manisa ilinde kayıt dışı istihdam oranı %54'dür ([http://www.malatya.smmmo.org.tr/dosya/YENİ%20İSTİHDAM520Paket%20SUNUMU.ppt\\_](http://www.malatya.smmmo.org.tr/dosya/YENİ%20İSTİHDAM520Paket%20SUNUMU.ppt_)). İl düzeyinde erkek işgücü için kayıt dışı istihdam oranı %43'e (TÜİK, 2007:129), kadınlarda ise %90'a ulaşmaktadır (TÜİK, 2007:130). Manisa ilinde ise işe yerleştirilenler içinde erkek ve kadın işgücünün payının yüksekliğini, kayıt dışı istihdamın boyutunu dikkate alarak yorumlamak gerekmektedir.

İş Kanununda iş güvencesinin düzenlenmesinde sanayi ve hizmet sektöründe 30 ve daha fazla işçi istihdam eden işletmelerde istihdam edilme koşulu yanında, işçinin altı aylık çalışma süresini tamamlamış olması şartı getirilmiştir. Manisa ilinde istihdam edilen işçinin, altı aylık kıdeminin dolmasından önce süreli fesih bildirimini ile işten çıkarılarak yerine yeni işçi alındığı veya zincirleme hizmet akdi ile sigortasız istihdam edildiği akla gelmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği de bu varsayımı desteklemektedir. Manisa ilinde işgücü piyasasının bu özelliğinin, istihdam bürolarına yapılan başvuru ve gerçekleşen işe yerleştirme sayısını arttırdığı düşünülmektedir. Bu varsayım sonucu olarak, Manisa ilinde kayıt dışılığın yanında, işçi devir hızının da yüksek olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

### **II.B.3. Özel Sektör İşletme Büyüklüğü**

Türkiye’de ortak bir standart olmamakla birlikte, işletme büyüklüğünün belirlenmesinde esas alınan kriterlerden birisi, istihdam edilen işçi sayısıdır. KOSGEB tarafından benimsenen yaklaşımda 1-50 işçinin istihdam edildiği sanayi işletmeleri küçük ölçekli sanayi işletmeleri, 51-150 işçinin istihdam edildiği sanayi işletmeleri orta ölçekli sanayi işletmeleri olarak sınıflandırılmaktadır (Resmi Gazete).

Bu açıdan değerlendirdiğimizde Manisa ilinin de yer aldığı ikinci derecede gelişmiş iller grubunun, Türkiye genelinde bulunan orta ve büyük ölçekli imalat sanayi işyerlerinin % 24’ünü barındırdığı ifade edilmektedir (DPT,2003:63). Manisa ili organize sanayi bölgesinde sektörlerinde ilk sırada ve Türkiye’de en büyük 500 firma arasında yer alan 12 firmanın (Vestel Elektronik, Vestel Beyazışya, Bosch, Döktaş Dökümcülük, Olmuksa, Polinas, Indesit Company, Hayes Lemmerz Jantaş Jant, Yonca Gıda, Elba Basmalı, Klimasan Klima) (<http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions>), özel istihdam bürolarının etkinliğine katkısı olduğu tahmin edilmektedir. Buna dayanılarak, Manisa ilinde, her iki cinsde de işe yerleştirme oranlarının yüksekliğinde, il düzeyinde özel sektörde büyük işletmelerin varlığı ileri sürülebilir.

### **II.B.2.4.Toplam İstihdam İçinde Ücret Karşılığı Çalışanların ve Kadınların Oranı**

Manisa ilinde ücretli çalışanların toplam istihdam içindeki oranı, % 35,91 ile Ege Bölgesi (% 43.46) ve Türkiye (%43,52) ortalamasına yaklaşmaktadır. Manisa ili, toplam istihdam içinde ücretli çalışanların payı itibariyle bölge düzeyinde dördüncü sıradadır (DPT, 2003:199). Manisa ilinde işgücüne katılım oranının genel olarak ve her iki cins itibariyle Türkiye ortalamasının üzerinde olmasına karşılık, işsizlik oranının Türkiye ortalamasının altında olması; il düzeyinde işgücü talebinin canlılığını ve işgücü piyasasının etkinliğini ortaya koymaktadır. Nitekim, Manisa ili işgücü piyasasının olumlu mesajlar verdiği vurgulanmaktadır (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>).

Bu koşullara sahip il işgücü piyasası, özel istihdam bürolarının etkinliği için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Manisa ilinde istihdam edilen toplam

423.500 kişinin, 178.563'ü kadın işgücüdür ve 2000 yılı verilerine göre toplam istihdam içinde kadın işgücünün payı %42,08'dir ve Türkiye genelinde üçüncü sırada yer almaktadır (DPT, 2003:199). Bunda tarım sektöründe çalışan kadın işgücünün payının yüksekliği de belirleyici olmakla birlikte, hizmet ve sanayi sektöründe kadın işgücü istihdamının yüksek olmasının da etkisi bulunmaktadır.

Toplam istihdam içinde kadın işgücünün oranının yüksekliği, Manisa ilinde kadının ücret karşılığı işgücüne katılımına da yansdığı ve kadının ücret karşılığı işgücüne katılım oranında 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde artış olduğu görülmektedir. Manisa ilinde toplam istihdam içinde ücret karşılığı çalışan kadınların oranının 1990 yılında %7.32 (DPT, 1996:109) iken; bu oranın 2000 yılında %10.42'ye çıktığı görülmektedir (DPT, 2003:199). Bu özelliği ile Manisa ili, Türkiye genelinde altıncı sırada yer almaktadır (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>). Manisa ili işgücü piyasasının bu özelliği, özel istihdam bürolarına yapılan başvuru ve işe yerleştirmelerde kadın işgücü sayısının yüksekliğini açıklamaktadır.

Manisa ilinde, toplam istihdam içinde ücret karşılığı çalışanların ve ücret karşılığı istihdam edilen kadınların oranında 1990-2000 yıllarını kapsayan dönemde ortaya çıkan gelişme, aşağıda yer alan Tablo 4'den izlenmektedir

**Tablo 4: Manisa İlinde Ücretli Çalışanların ve Ücretli Çalışan Kadınların Toplam İstihdama Orandaki Değişmeler ( 1990-2000)**

Yıllar	1990(1)	2000(2)
Ücret karşılığı çalışanlar	%32.29	%35.91
Ücret karşılığı çalışan kadınlar	%7.32	%8.39

**Kaynak:** (1)DPT, İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (1996) s.109 daki tablodan yararlanılarak hazırlanmıştır.

(2)DPT, İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2003) s.199 daki tablodan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Gerek ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücü oranının yüksekliği gerekse, özel istihdam bürosuna başvuruda bulunanlar ve işe yerleştirilenler arasında kadın işgücünün payı, Manisa ilinde kadın işgücünün üretim faktörü olarak daha yüksek oranda kullanıldığını göstermektedir. Nitekim, sosyal ilişkilere egemen olan bazı kültürel değerlerdeki değişmelerin, çağdaş anlamda kalkınmayı hızlandırıcı etkilerinin olabileceğine dikkat çekilmektedir (Gülcan ve Aldemir, 2004:220). İlin sosyo-ekonomik gelişmesine paralel olarak, Manisa ilinde kadın işgücüne karşı çekimserliğin zayıfladığını ve kadın işgücünün geleneksel üretim alanlarının dışına çıktığını söylemek mümkündür. Ayrıca, büyük işletmelerin varlığının, kadının çekimserliğini azaltarak işgücüne katılımını artırdığı da söylenebilir.

Manisa'da İŞKUR İl Müdürlüğü'nce 2006 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre ise, imalat sanayinde kadınlar için uygun işlerinin olmaması, kadın işgücünün niteliksiz olması, işverenlerin ve ailenin kadının ekonomik

faaliyetlere katılımına karşı olumsuz tavrı nedeni ile imalat sektöründe kadın işgücü talebinin olumsuz etkilemektedir [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710\\_DEMAND\\_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710_DEMAND_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr)). Manisa ilinin, ücret karşılığı istihdam edilen kadınların 2000 yılında %10.42'lik pay (DPT, 2003:199) ile Türkiye genelinde altıncı sırada yer aldığı dikkate alındığında (<http://www.dpt.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf>), bu araştırmanın sonuçlarının imalat sanayinde araştırma kapsamına alınan 152 işverenle sınırlı olduğunu akla getirmektedir.

### III.Sonuç ve Bulgular

Türkiye'de işsizliğe çözüm arayışları, küreselleşme ve Avrupa Birliğine uyum sürecinin etkisi ile 2004 yılı Haziran ayından itibaren istihdam hizmetinin yerine getirilmesinde İŞKUR'un yanında, özel istihdam bürolarına da yer verilmiştir. Bunun sonucu olarak, iş arama kanalları arasında özel istihdam büroları da yer almaktadır. İŞKUR tarafından, özel istihdam bürolarına ilişkin verilerin yıllar itibariyle düzenli ve ayrıntılı olarak toplanması, Türkiye'de genel olarak ve il düzeyinde işgücü piyasasına ilişkin veri yetersizliğine çözüm oluşturacak ve zaman serilerine dayalı analizlerin yapılmasını kolaylaştıracaktır.

Türkiye genelinde özel istihdam bürolarının sayıca dağılımı ve etkinliği, illerin sosyo-ekonomik gelişme düzeyine ve il işgücü piyasasının özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Manisa ilinde özel istihdam bürolarının etkinliğini belirleyen değişkenler il düzeyinde istihdamın sektör dağılımında sanayi ve hizmet sektörünün payı, özel sektör işletme sayısı, özel sektör işletme büyüklüğü, toplam istihdamda ücretlilerin payı ve ücret karşılığı istihdam edilen kadın işgücünün payıdır.

İl düzeyinde, hizmet sektörü ve sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payları yanında; hizmet sektörünün ve imalat sanayinin gelişme kapasiteleri ve büyük ölçüde emek yoğun teknolojilere dayanması da özel istihdam bürolarının etkinliğinde belirleyici faktördür.

Manisa ilinde özel sektör işletme sayısında artış ve büyük işletmelerin payı da genel olarak işgücü talebi özel olarak ise kadın işgücü talebi ve dolayısıyla özel istihdam bürolarının etkinliği üzerinde belirleyici olmaktadır.

Manisa ilinde özel sektörde zorunlu sigortalı sayısı ile özel istihdam büroları aracılığı ile işe yerleştirilenlere ilişkin veriler arasında büyük bir farklılık bulunmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığı ile istihdam edilenlerin büyük bir kısmının, işveren tarafından altı aylık kıdeminin dolmasından önce süreli fesih bildirimi ile işten çıkarıldığı veya girdi çıktı yapılarak, zincirleme hizmet akdi ile sigortasız istihdam edildiği akla ve işçi devir hızının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Başvuru ve yerleştirmelerin cinsiyet itibariyle dağılımında, erkekler ilk sıradadır. Bununla birlikte, Manisa ilinde işe yerleştirilen kadınların oranının daha yüksektir. Bu, Manisa ilinde kadının işgücüne katılımı konusundaki değer yargılarının değişmeye başladığını göstermektedir. Bunda, büyük işletmelerin il

düzeyindeki da payı etkilidir. Diğer taraftan, kadın işgücünün hakkını aramadaki çekimserliğinin, işverenleri kadın işgücü istihdamına yönelttiği düşünülmektedir. Kadın işgücü arasında kayıt dışı istihdamın yüksekliği de, bu görüşü desteklemektedir. Kadın işgücü için istihdamda sürekliliğin ve emek gelirine bağımlılığın az olmasının da, kadın işgücünün devir hızını yükselttiği ve bunun işe yerleştirilen kadın işgücü sayısının yüksek olmasına neden olduğu akla gelmektedir.

#### KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri. (2003). *İş Hukuku Dersleri*, 16. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yayın No: 1405; Hukuk Dizisi: 596. İstanbul.
- DPT, (1996) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*, Bülent Dinçer, Metin Özaslan ve Erdoğan Satılmış, Yayın No: DPT: 2466. Ankara.
- DPT, (2001) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Yayın No.2502. Ö.İ.K. No: 523. Ankara.*
- DPT, (2003) *T.C.Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü. İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması*. Bülent Dinçer, Metin Özaslan ve Taner Kavasoglu, Yayın No: DPT:2671. Ankara.
- DPT, (2003a) *T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.İller ve Bölgeler İtibariyle Gayrisafi Yurtiçi Hasıladaki Gelişmeler (1987-2000)*. Cemalettin Kaymak, Rasim Akpınar, Ahmet Kındap. DPT Yayın No:2676. Ankara.
- DPT, (2006) *T.C.Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.İllerde Öne Çıkan Sanayi Sektörleri*. DPT Yayın No:2693.Ankara.
- GÜLCAN,Y., ALDEMİR, C., (2004) “Bölgesel Kalkınmada Ekonomik Göstergeler İle Yerel Kültür Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Aydın ve Denizli Örnekleri”, *Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu Cilt, I*, Ankara 2004.
- RESMİ GAZETE, Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında 3624 sayılı Kanun.12.04.1990 tarih ve 20468 sayısı.
- TİSK (2003), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi* (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri İle Birlikte), Yayın No: 234.
- TÜİK (2006) *T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri İstatistikleri 2004*. Yayın No: 3023, Ankara.
- TÜİK (2007) *T:C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri İstatistikleri Bölge Birimleri Sınıflandırması İBBS, 1. ve 2. Düzey 2006*. Yayın No: 3075. Temmuz, Ankara.
- [http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position\\_papers/Euriett\\_Position\\_Paper\\_Lisbon\\_Strategy\\_March\\_2006.pdf](http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Euriett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf) (20.10.2007)
- <http://www.iskur.gov.tr/OIBFAALİYET1.doc> (20.10.2007)
- <http://www.mosb.org.tr/investors.php?s=conditions> (20.10.2007)
- <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710DEMANDmanisa.doc> Avrupa Birliği Türkiye'ye Yönelik Katılım Öncesi Mali Yardım Programı Sözleşme TR/0205.01/001. AİPP Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) Destek Projesi Politika Bileşeni. Türkiye'de Manisa İlinde İşgücü Talebine İlişkin Rapor. Temmuz, 2005.(19.11.2007)
- [http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710\\_DEMAND\\_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr](http://www.iskur.gov.tr/mydocu/isgucu1/TURKISH050710_DEMAND_manisa.doc+Manisa+ilinde+istihdam&hl=tr&ct=clnk&cd=7&gl=tr) (15.11.2007)
- <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/ipg/ege/manisaPER.pdf> (15.11.2007)

<http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/T1-15-2006-Karne.XLS>.(19.11.2007)

<http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2004/default.htmlTablo8>  
(10.10.2008)

[http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.htmlTablo 8](http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.htmlTablo8)  
(10.10.2008)

[http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.htmlTablo 8](http://www.ssk.gov.tr/sgkshared/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.htmlTablo8)  
(10.10.2008)