



**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

YENİ KÖLELİK DÜZENİNE HAYIR

**İNSANA SAYGI, İNSAN ONURUNA
YAKIŞIR İŞ İSTİYORUZ**

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

331.125

YEN

2009

2559

YENİ KÖLELİK DÜZENİNE HAYIR

İNSANA SAYGI, İNSAN ONURUNA
YAKIŞIR İŞ İSTİYORUZ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....*2559*.....

Tasnif No: *331..125..Yen.* 2009

Bilgi sayına işlenmiştir.

TÜRK - İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No: 10

06410 Kızılay - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 Hat)

Faks : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

<http://www.turkis.org.tr>

e-posta: turkis@turkis.org.tr

Eylül 2009

ISBN : 978 - 605 - 89956 - 2 - 8

Baskı:

Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.

Tel : (0.312) 384 73 44 - 45

SUNUŞ

Karşı çıkmamıza rağmen özel istihdam büroları (ÖİB) Türk Endüstri İlişkileri Sistemi içinde yer aldı. Daima gözümüz üzerlerinde olacak. Yararlarından çok zarar üreteceklerine ilişkin görüşümüz değişmedi.

Özel istihdam büroları ile ilgili son gelişme; bu büroların istihdam ettikleri işçileri, diğer işverenlere kiralayabilmelerine imkan veren (yasa teklifi) düzenleme ile oldu.

İtirazlarımız ve Sayın Cumhurbaşkanının duyarlı tavrı sonucu "kiralık işçilik" düzenlemesi yasalaşmadı.

Ancak işverenlerin ısrarlı talepleri karşısında Hükümetin bu düzenlemeyi yasalaştırmak için tekrar bir denemede bulunması mümkün. Bu alıştığımız bir tavır. Hükümet istihdam ve kriz programlarında daima işverenlere kolaylıklar sağladı, teşvikler uyguladı, muafiyetler sağladı, işverenlerin bazı ödemelerinin yükünü hazinenin üstüne aldı. İşçilere de bu uygulamalardan dolaylı yarar olacağını düşündü. Ancak bu düşüncayı doğrulayacak bir gelişme henüz yaşanmadı.

Bu çalışmada kiralık işçilik düzenine ilişkin itirazlarımızı önemli bir değişiklik yapmadan "belge" niteliğinde verirken, özel istihdam büroları ile ilgili ulusal ve uluslararası mevzuatta da ilgilenen herkes birada bulabilsin diye yer verdik.

Sakarya Üniversitesi ile birlikte düzenlediğimiz 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresinde sunulan tebliğlerden de bir örnek aldık ve konuyla ilgili olarak basında yazılanlardan da bir demet yaptık.

Görüşlerimizin bilinmesine ve konu ile ilgilenenlere yardımcı olacağına inandığımız bu çalışmayı yapmış olmaktan ve size ulaştırmaktan mutluluk duyuyoruz.

İÇİNDEKİLER

Sunuş	III
Bölüm I Özel İstihdam Büroları	1
Özel İstihdam Bürolarının Doğuşu ve Gelişimi	3
Türkiye'de Özel İstihdam Büroları	7
TÜRK-İŞ'in Özel İstihdam Bürolarına Bakışı	14
Bölüm II Kiralık İşçilik	19
TÜRK-İŞ'in Kiralık İşçi Düzenine İlişkin Temel İtirazları	22
Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinin Yaratacağı Sorunlar	24
Bölüm III Ekler	33
TÜRK-İŞ Açıklaması -1	35
TÜRK-İŞ Açıklaması -2	37
TÜRK-İŞ Açıklaması -3	39
TBMM'ne Geri Gönderilen Teklif Metni -4	40
TBMM'ne Geri Gönderilen Maddenin Gerekçesi -5	42
Cumhurbaşkanı'nın Geri Gönderme Gerekçesi -6	43
Geri Gönderme Üzerine Yeniden Hazırlanan Teklif -7	45
Geri Gönderme Üzerine Yeniden Hazırlanan Teklifin Gerekçesi -8	47
Yürürlüğe Giren 5921 Sayılı Kanun -9	48
Bölüm IV Yasal Çerçeve	53
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 90	55
4857 Sayılı İş Kanunu Madde 90	56
4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu	57
Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği	60
Uluslararası Çalışma Örgütü 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 1997	68
188 Sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin ILO Tavsiye Kararı	76
Avrupa Parlamentosu Geçici İstihdam Büroları Direktifi	79
Bölüm V Makale	87
Erdem Cam, İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Liberalleştirilmesi ve Sendikal Görüşler	89
Bölüm VI Basından seçmeler	113



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

Özel İstihdam Bürolarının Doğuşu ve Gelişimi

İş bulmaya aracılık faaliyeti Avrupa'da birkaç yerel bölge dışında özellikle Sanayi Devrimi ile ortaya çıkmıştır. 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Avrupa'da, Sanayi Devrimi ile birlikte sosyal, siyasal ve ekonomik alanlarda derin değişimler yaşanmış; nüfus hızla artarken yeni üretim teknikleri ile fabrikalar ve bant üretimleri yaygınlaşmış, iş ve işçi bulmaya olan ihtiyaçlar da artan oranda çoğalmıştır.¹ Bu dönemde işçi istismarına engel olmak ve soruna çözüm bulmak için iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini düzenleyecek yasalar çıkarılarak, bu faaliyetin devlet kontrolünde ve ücretsiz yapılması sağlanmaya çalışılmıştır.

Ancak uluslararası boyutta ilk kapsamlı düzenlemeler Birinci Dünya Savaşı sonrasına kalmıştır. Birinci Dünya Savaşını sona erdiren Versay Barış Antlaşması ile hem Cemiyeti Akvam (Milletler Cemiyeti) ve hem de Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) kurulmuştur. UÇÖ'nün kurulma amacı, sosyal adaletin sağlanması yoluyla dünyada kalıcı bir barışın gerçekleştirilmesidir.²

UÇÖ ilk toplantısını ya da tam adıyla Birinci Uluslararası Çalışma Konferansını 1919 yılının Ekim-Kasım ayları arasında Washington'da yapmıştır ve bu toplantıda 29 Ekim 1919 tarihli ve 2 Sayılı **"İşsizlik Hakkında Sözleşme"**yi kabul etmiştir. Sözleşme özetle; işsizliği önleme ve onun sonuçlarına bir çare bulma araçlarına olan ihtiyacı ortaya koymuş ve Sözleşmeyi onayan her üye ülkenin, merkezi bir makamın kontrolüne tabi olan bir **"resmi parasız iş bulma"** büro sistemi kurmasını öngörmüştür.

Ancak bu sistem yeterli olmamıştır. Özellikle 1929 ekonomik buhranı nedeniyle işsizlik hızla yaygınlaşırken, işçi istismarı da o oranda

¹ Arş. Gör. Cihan Selek Öz, 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21 Sayı: 5-6 Ağustos-Kasım 2008, Sf. 18; "(...) 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi ile birlikte yığın üretiminin yapılmaya başlanması ve emeğin serbestleşmesi ile iş ve işçi bulmaya olan ihtiyaç artmıştır. İş bulma hizmetleri başlangıçta dini kuruluşlar, yerel yönetimler, sendikalar ve özel bürolar aracılığı ile yürütülmüştür. İhtiyacın hızla gelişmesi, özel iş bulma bürolarının işçi simsarlığı nedeniyle hizmeti kötüye kullanmaları, devletin bu alana müdahale etmesini zorunlu kılmıştır. Devletin müdahalesi, önce işçileri koruyucu yasal düzenlemeler getirmesiyle, sonra kamu istihdam kurumlarını tesis etmesiyle, ilerleyen dönemlerde ise özel iş aracılığını yasaklayıp iş ve işçi bulma aracılığı alanında tekel olması şeklinde kendini göstermiştir."

² TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü web sitesinden alınmıştır. http://www.diyih.gov.tr/article.php?article_id=30 "Evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde oluşturulabileceği temel ilkesinden hareketle tam istihdama ulaşılması; yaşam standartlarının yükseltilmesi; işçilerin kendilerine en uygun işlerde çalıştırılmaları; mesleki eğitim imkânlarının sağlanması; kalkınmanın nimetlerinden herkesin eşit şekilde yararlanmasını sağlamaya yönelik politikaların uygulanması; çalışanların yaşam ve sağlığının korunması; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının tanınması ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması gibi amaçları bulunan ve 1969 yılında Nobel Barış Ödülü ile ödüllendirilen Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm faaliyetlerini işçi, işveren ve Hükümet temsilcilerinden oluşan "üçlü yapı" ilkesine dayalı olarak yürütmekte ve bu özelliği ile diğer uluslararası kuruluşlardan farklılık göstermektedir."

artmıştır. Özel İstihdam Bürosu adı altında ortaya çıkan birtakım kuruluşlar çaresiz insanları sömürmüşlerdir. Bu nedenle kamu dışında "özel kesimin" işe aracılık etmesinin önlenmesi amacıyla 1933 yılında 34 sayılı **"Ücretli İstihdam Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme"** kabul edilmiştir. 34 sayılı Sözleşmeyle, işe aracılıkta kamu tekeli getirilmiş, ücretli iş bulma büroları, kazanç gayesi güden iş bulma büroları ve kazanç gayesi gütmeyen iş bulma büroları olarak ayrılmış ve üç yıllık bir geçiş dönemi sonunda kazanç gayesi ile hareket eden ücretli iş bulma bürolarının kapatılmasını öngörülmüştür.

İkinci Dünya Savaşından sonra ise UÇÖ tarafından, 1948 tarihinde **"İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme"** kabul edilmiştir. Bu Sözleşme de temel olarak işe aracılıkta devlet tekeli öngörmüştür. Sözleşmeye göre, Sözleşmeyi imzalayan ülkelerin, tam istihdamın sağlanması, korunması ve geliştirilmesi amacıyla ücretsiz bir kamu istihdam kurumu kurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Ancak 88 sayılı Sözleşme bu alanda özel büroların faaliyet göstermesini yasaklayıcı veya sınırlayıcı hükümlere yer vermemiş, aksine kamu istihdam bürolarıyla, kazanç amacı gütmeyen özel istihdam büroları arasında işbirliğinin sağlanması gerektiğini hükme bağlamıştır. Hemen arkasından gelen 83 Nolu Tavsiye Kararı ile de daha geniş kapsamlı ve ayrıntılı bir yol haritası çizilmiştir. 83 sayılı Karar özel bürolara ihtiyaç duymayı önleyecek şekilde yaygın ve tüm meslekler için kamu istihdam bürosunun etkinliğini artırmayı hedeflemiştir.

Daha sonra 1949 yılında **"Ücretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme"** kabul edilmiştir. Bu Sözleşme 1933 tarihli 34 sayılı **"Ücretli İş Bulma Bürolarına İlişkin Sözleşme"**yi tadil ederek ortadan kaldırmıştır. 34 sayılı Sözleşme en baştan gözden geçirilmiş ve kamu tekelinin biraz daha esnekleştirilmesi amacıyla üye ülkelere bir tercih yapma olanağı tanınmıştır. Sözleşmeyi imzalayan üye ülkeler, dilerlerse kamu tekeli sürdürülebilecekler veya bundan kısmen vazgeçebilirlerdir. Buna göre, bu Sözleşmeyi kabul eden her üye ülke, onaylama belgesinde, Sözleşmenin, ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılmasını ve diğer istihdam bürolarının düzenlenmesini öngören II. bölüm hükümlerini veya kazanç gayesi takip edenler de dahil olmak üzere ücretli istihdam bürolarını düzenleyen III. bölüm hükümlerini seçtiklerini belirteceklerdir. II. bölümün onaylanması durumunda, üye ülkenin katı bir tekel uygulamasını benimsemesi söz konusu olmaktaydı. Üye ülkenin III. bölümü onaylaması durumunda ise, kamu kurumu istihdam bürolarının yanında, kazanç gayesi taşımak amacıyla özel istihdam bürolarının da faaliyet göstermesine izin verilmişti. Ancak, özel ve kamu istihdam bürolarının aynı emek piyasasında birlikte var olması, katı bir denetimi de beraberinde getirmekteydi.

Sonuçta 96 sayılı Sözleşme ile 34 sayılı Sözleşmede kabul edilen ücretli istihdam bürolarının kapatılması (yasaklanması) esası terk edilmiştir. Özel ve kamu istihdam bürolarının birlikte var olması mümkün hale gelmiştir. Ancak bu Sözleşme özel istihdam bürolarının belli ölçüde yolunu açmakla birlikte yeni gelişen bir tür olan geçici istihdam bürolarına engel olamamış, hukuki düzenlemelerin yetersizliği nedeniyle de geçici istihdam büroları sözleşme kapsamının dışına çıkmışlardır.

Özellikle geçici iş bürosu adı altında faaliyet gösteren ve kendi işçilerini bir üçüncü gerçek veya tüzel kişinin hizmetine vermek amacıyla, mesleki faaliyet olarak ödünç işçi sağlama fonksiyonu gören büroların sayısında büyük artış görülmüştür. Yani burada süreç ters işlemiştir. Kamu istihdam büroları öne geçip etkin olacakken tam tersi olmuş, özel istihdam büroları (özellikle geçici istihdam büroları) hâkimiyet kazanmıştır.

Yine bu dönemde UÇÖ tarafından, tam ve verimli istihdama ve serbestçe seçilmiş işe dayalı bir ekonomik gelişmeyi hedefleyen daha geniş bir uluslararası düzenleme yapmak amacıyla 1964 yılında “İstihdam Politikası Hakkında 122 sayılı Sözleşme” kabul edilmiştir.³ Ancak bu tartışmalar arasında yıllar geçmiş, geçici istihdam büroları sürekli gelişmiş ve fiili olarak da güçlenmeye devam etmişlerdir. Bu bürolar nihayetinde 1967 yılında Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonunu (CIETT) kurmuşlar ve dünya ölçeğinde örgütlenmişlerdir.⁴

³ Ali Kemal Sayın, *Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar*, makale : “122 sayılı Sözleşme, temel bir hedef olarak, ekonomik büyüme ve kalkınmanın teşvik edilmesi, yaşam düzeyinin yükseltilmesi, işgücü ihtiyaçlarının karşılanması ve işsizlik ve eksik istihdam sorununun çözülmesi amacıyla üye ülkelerin tam ve verimli istihdamı ve işin serbestçe seçilmesini gerçekleştirmek üzere aktif bir politikanın esas bir amaç olarak belirlenmesi ve uygulanmasını öngörmektedir. Sözleşme, uygulanacak bu politikaları çalışabilir durumda olan herkese iş sağlanmasını, bu işin mümkün olduğu kadar üretken olmasını, işin serbestçe seçilmesi, her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanması, çalışanlar arasında ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, ulusal veya sosyal köken ayırımı yapmaksızın o işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerinin kullanılmasını sağlama amacına yönelmiş olmalıdır. Ayrıca, istihdam politikası, ekonomik kalkınma düzeyi ile istihdam hedefleri ve diğer ekonomik ve sosyal hedefler arasındaki karşılıklı ilişkiler göz önünde bulundurularak, ulusal koşul ve uygulamalara uygun yöntemlerle yürütülecektir. Belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla her üye ülke, belirlenen bu önlemleri koordine edilmiş bir ekonomik ve sosyal politika çerçevesinde kararlaştıracak ve izleyecektir. Son olarak Sözleşme, alınacak önlemlerden etkilenecek kişilerin temsilcilerine ve özellikle işçi ve işveren temsilcilerine danışılmasını öngörmektedir.”

⁴ Yrd. Doç. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Geçici İstihdam Büroları ve CIETT*, Makale: “(...) 17 Mayıs 1967 tarihinde Paris’te kurulan CIETT, geçici istihdam bürolarının ulusal birliklerini bir araya getirmektedir. Bir başka deyişle CIETT, işgücüne geçici işlerde istihdam imkanı sağlayan ulusal örgütleri dünya çapında temsil etmektedir. CIETT, bu alandaki tek uluslararası örgüttür ve ulusal, uluslararası örgütler ve hükümetler tarafından da tanınmaktadır. CIETT’in misyonu, GİBlarının ve bunların ulusal birliklerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. CIETT’te iki farklı üyelik statüsü vardır. Geçici istihdam bürolarının ulusal birlikleri CIETT’e tam üye olurken; bu tür birliklerin olmadığı yerlerde GİBları bireysel olarak CIETT’e ortak üyelik için müracaat edebilmektedir.”

1994 yılına gelindiğinde mesleki faaliyet olarak ödünç işçi sağlama fonksiyonu gören bürolar denetimsiz bir şekilde büyümüş ve sonuç itibarıyla işçi istismarına açık hale gelmişlerdir.

Öte yandan Özel İstihdam Bürolarının faaliyetleri konusunda dünya ölçeğindeki gelişme de bu alanda devletçi politikaların terk edilmesi yönünde olmuştur. Bu nedenle 1949 tarihli **“Ücretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme”**nin revize edilmesi gündeme gelmiş ve bu alanda yaşanan fiili durumun yasallaştırılması amaçlanmıştır.

1994 yılındaki UÇÖ toplantısında 96 sayılı Sözleşmenin, özel istihdam büroları alanındaki değişimleri ve fiili durumları dikkate alınarak ama aynı zamanda da işçi haklarını da koruyacak şekilde revize edilmesi tartışılmıştır. Nihayetinde kamu istihdam büroları yanında özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve faaliyet göstermelerine izin vermek amacıyla **“181 sayılı Sözleşme”** ve onu tamamlayan **“188 sayılı Tavsiye Kararı”**, 1997 tarihinde kabul edilmiştir.

Bu Sözleşme UÇÖ açısından bir değişim noktası olmuştur. UÇÖ bu Sözleşme ve Tavsiye Kararı ile artık işe almada ve işe yerleştirmede kamu tekeline destekleme politikasından vazgeçmiştir. Yani daha net ifadeyle UÇÖ bu Sözleşme ile standart dışı çalışma biçimlerini kabullenmiştir. Bu durum özel istihdam bürolarının dünya ölçeğindeki gücünü de göstermiştir. Bu gelişme iş hukuku alanında da bir değişimin göstergesi olmuş, piyasaların etkin kalması için işçilerin korunması kadar işverenlerin de korunması gerektiği düşüncesi netleşmeye başlamıştır. 181 sayılı Sözleşme ile emek piyasasının dinamizmini sağlamada kamu istihdam büroları yanında özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilerek, istihdam hizmetlerinin kalitesinin artırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, istihdam hizmetlerinin kalitesini artırmak için kamu istihdam büroları ile özel istihdam büroları arasında işbirliği öngörülerek, işçilerin ve iş arayanların istismarına karşı bireysel ve kolektif haklarının korunması gereğinden hareketle, özel istihdam bürolarının hizmetleri karşılığında her ne suretle olursa olsun işçilerden ücret alamayacakları belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, özel istihdam büroları ile kamu istihdam bürolarının tanımına yönelik yeni kıstaslar belirlenmiş ve özel istihdam bürolarının niteliksiz ve işçi aleyhine faaliyette bulunmalarını önleyici düzenlemeler getirilmiştir. Sonuç olarak bu Sözleşme ile değişim sürecindeki emek piyasasının gereksinimlerine cevap verilmek amaçlanmıştır.⁵

Özel istihdam büroları ile ilgili son uluslararası gelişme ise Avrupa Birliği'nin 2008/104/ EG sayılı direktifidir. Bu direktif, 19 Kasım Direktifin temel amacı, ödünç iş aracılığı ile etkin bir biçimde istihdam

⁵ Ali Kemal Sayın, *Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar*, makale.

sağlanması ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi için uygun bir çerçevenin yaratılmasıdır. Bu yapılırken ödünç çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi de düzenlenmektedir.

Türkiye'de Özel İstihdam Büroları

Cumhuriyet dönemi öncesinde, ülkemiz ekonomik sisteminde, işçi sınıfının gelişmesine imkân verecek şartlar oluşmadığı için iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda kayda değer bir gelişme olmamış, işçi simsarlığı şeklinde özetlenebilecek kötü niyetli uygulamalar ise münferit olaylar olarak kalmıştır. Bunlar da kısmen Miri toprak düzeninin gereği olarak ortaya çıkabilen toprağın işlenmesine yönelik tarımsal işçilik faaliyetleri şeklindedir. Öte yandan yine Anadolu'da, Anadolu Selçuklu Devleti döneminde ortaya çıkan -Osmanlı döneminde iyice gelişen- ve temel itibarıyla Batıdaki esnaf lonca ve birliklerinin karşılığı olan Ahilik sisteminde de geniş anlamda bakıldığında, bir iş ve işçi bulma döngüsü yaşandığı düşünülebilir. Ahilik sisteminde temel olan usta-çırak ilişkisi aslında işçi-işveren arasındaki ilişkiye benzemekte ve belli koşullar oluştuğunda çırak (işçi) ustaya (işverene) dönüşmektedir.⁶

Bu yönüyle, Ahiliğin başlı başına bir sistem olarak Osmanlı ekonomik ve sosyal yaşamına yön verdiği ve etki ettiği ortadadır.⁷

⁶ Doç. Dr. Nasır Nıray, Muğla Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı, *Anadolu Ahiliği'nin Sosyoekonomik Yönleri*, "Sendikalar, işçi ile işveren arasındaki ilişkiye dayanır, ilişkilerini devlete bağlı hukuki bir düzen ile sürdürür. Kanunların verdiği imkanlar çerçevesinde (legal) sendikal hareketler geçerlidir. Kanunlar bu imkanı vermediği zaman sendika ve sendikal hareketler kanun-dışı (illegal) olur. Sendikalarda işveren ve işçi arasındaki ilişki, dışarıdan gelen bir destekle yani devlet otoritesiyle düzenlenmektedir. Bunun gayesi, işveren ve işçi arasındaki haksızlığı gidermeye çalışmaktır. Sendikal hareketler bu yönüyle sosyal olmakla beraber daha çok politiktirler. Ahilikte işveren ile işçinin yerini usta-çırak ilişkisi almaktadır. Sendikada işveren ile işçi arasında geçiş söz konusu değildir. Bu geçişkenliğin olmaması, işverenin işçiyi ve işçinin değerini reddetmesi sonucunu doğurmaktadır. Ahilikte usta-çırak ilişkisi geçişlidir. Bu geçiş bir nevi hiyerarşik kurallara bağlı ve birtakım görev ve sorumlulukları içermektedir. Her çırak, günün birinde gerek işinde, gerekse o işi yapmadaki başarısında sınava tabidir. Bir işte sadece yetenekli olmak yeterli değildir. Aynı zamanda kişinin kurallarına ve ahi ahlakına sahip olması gerekir."

⁷ Dr. Yusuf Ekinci, *Ahilik*, Ankara 2008, Kitap. Sf. 77 "(...) Esasen Ahilik, Müslüman-Türk esnafının hayat anlayışına çok uygun geliyordu. Bu sebeple Ahilik esnaf arasında son derece gelişmiştir. Bununla beraber Ahi birlikleri bir işi olan ve fütüvvetnamelerinde yazılı olan kaidelere uymayı kabul eden herkese kapısını açmıştı. Ahi birlikleri, başlangıçta deмба, saraç ve kunduracıları kapsayan bir teşkilat olarak ortaya çıkmış, gelişerek bütün esnafı ve üye olmak isteyen herkesi bünyesinde toplayan çok yönlü sosyal bir kuruluş haline gelmiştir. Ahi'lerin, Anadolu'nun hemen her şehir, kasaba ve hatta büyük köylerine kadar inen yaygın bir teşkilatı vardı. Yerleşim birimlerinde her sanat kolu için ayrı birlikler kurulmuştu. Bir meslekte ayrı birlikler meydana getirecek kadar esnaf ve sanatkarın bulunmadığı yerleşme merkezlerinde birbirine yakın meslek mensupları aynı birlikte toplanırdı. Daha küçük yerlerde ise bütün meslek mensupları aynı birlikte toplanmıştı. Yerleşme biriminde bulunan Ahi birlikleri arasındaki münasebetleri büyük meclis sağlardı. Ülke sathındaki bütün esnaf, birlikleri Kırşehir'de bulunan Ahi Evran Zaviyesi'ne bağlıydılar. Bu zaviyenin başında bulunan Ahibaba, bütün sanatkarların piri sayılan Ahi Evran Veli'nin halifesi idi ve bütün esnaf birlikleri ona bağlıydı. Böylece Ahi birlikleri bir merkeze bağlanmakta ve Ahi Evran Zaviyesi de bu birliklerin merkezi olmaktadır..."

Avrupa'daki sanayi devriminin uzantıları 1800'lü yıllarla birlikte ülkemize de ulaştığında, işlerin ve işçi ücretlerinin düzenlenmesi gereği duyulmuştur. Bu düzenleme ilk defa "**Mecelle-i Ahkam-ı Adliye**"⁸ ile yapılmıştır. Daha sonrasında işçi ücretlerine ve işçilik haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapıldıysa da iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda herhangi bir gelişme olmamıştır.⁹

Cumhuriyet döneminde ise, çalışma hayatının düzenlenmesi önem kazanmış ve çeşitli yasal hazırlıklara başlanmıştır. Avrupa'daki gelişmeler yakından izlenmiş, UÇÖ sözleşmeleri esas alınarak imkanlar dahilinde iç hukukta düzenlemeler yapılmıştır. İlk İş Kanunu Tasarısı (Mesai Kanunu)¹⁰ 1924'te tamamlanarak TBMM'ye sunulmuştur. Bu tasarı ülkemizde iş ve işçi bulma faaliyetlerini düzenleyen ilk kanuni metindir. Ancak kanunlaşmamıştır. Benzer şekilde 1927, 1929, 1932 ve 1934 tarihli İş Kanunu tasarılarında da iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri hakkında düzenlemeler yapılmış, fakat bu tasarılar da çeşitli nedenlerle kabul edilmemiştir.¹¹

Sonuçta 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanununu ile hem çalışma hayatını düzenleyen ilk temel metin kabul edilmiş ve hem de bu metin içerisinde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine yer verilmiştir. 3008 sayılı Kanunun Dördüncü faslında, 63-71. maddeler arasında "**İş ve İşçi Bulma**" başlığı altında detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

Sonuçta 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanununu ile hem çalışma hayatını düzenleyen ilk temel metin kabul edilmiş ve hem de bu metin içerisinde iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine yer

⁸ Dr. Ahmet Terzioğlu, Ücretin Tarihsel Gelişimi, makale, *e-akademi, Hukuk Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık internet dergisi*, Nisan 2008 - Sayı 74 ; "(...) Mecelle'de ücretle ilgili hükümler, dördüncü faslında 562-566. maddelerde düzenlenmiştir. 563 üncü maddeye göre, 'Bir kimse bir şahsın isteği üzerine ücret belirtilmeden hizmet ettiğinde, ücret ve hizmet erbabından ise bilirkişinin takdir ettiği ücreti alır, değilse bir şey alamaz.' Yani bir kimse başka bir kimseye gördüğü iş karşılığında ücret alabilmesi için işçiliği meslek edinmiş olması lazımdır. Mecelle'nin 566. maddesinde ise ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış bulunmaktadır. Bir kimse diğerine aynı bir şey karşılığı iş yapmayı taahhüt ederse kendisine ücret olarak taahhüt edilen aynı şeyin pazardaki ücreti verilir. Ayrıca 495. maddede çalışma süreleri kısmen tespit edilmiştir. Çalışma süreleri güneşin doğuşu ve batışı arası olarak belirlenmiştir..."

⁹ Bu yıllarda işçi ücretlerine ve işçilik haklarına ilişkin yapılan olumlu düzenlemeler şu şekildedir: İşçinin kendi rızası ve ücret layıkıyla çalıştırılacağını öngören "1863 tarihli Maden Nizamnamesi", Ereğli Kömür Havzası için çıkarılan ve mecburi çalışma getiren "1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi", işçilere dönemine göre ileri haklar getiren "1869 tarihli Maadin Nizamnamesi" ve Meşrutiyetin hemen ardından çıkarılan hamal ücretlerini belediyelerce çıkarılacak tarifelere bağlayan "23 Ağustos 1909 Hamal ücretlerine ilişkin nizamname". Öte yandan, II. Meşrutiyet döneminde çıkarılan 1909 tarihli "Tatil-i Eşgal Kanunu" ise; hükümetten imtiyaz alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulmasını yasaklamış; mevcut çalışma koşulları nedeniyle çıkacak uyuşmazlıkların, seçilecek temsilciler aracılığıyla çözülmesi esasına yer vermiştir. Uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözülmesine kadar da, işçilere işi bıraktırmak yasaklanmıştır.

¹⁰ *Türk Sendikacılığının İnkişafına Mani Olan Sebepler* -Bahir Ersoy.

¹¹ Arş. Gör. Cihan Selek Öz, 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21 Sayı: 5-6 Ağustos-Kasım 2008, Sf. 18

yer verilmiştir.¹² 3008 sayılı Kanunun Dördüncü faslında, 63-71. maddeler arasında “İş ve İşçi Bulma” başlığı altında detaylı düzenlemeler yapılmıştır.

Bu düzenlemelerle iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetleri için devlet tekeli ilkesi esas alınmış, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere, kazanç amacıyla özel büro açılması yasaklanmıştır.¹³

¹² Kanun, 3008 sayı ile 03.06.1936 tarihinde kabul edilmiş, 15.07.1936 tarihinde yayınlanmış, 15.06.1937 tarihinde de yürürlüğe konulmuş olup; kıdem tazminatı müessesesi ilk defa bu kanun ile düzenlenmiş ve Türk İş Hukukuna dahil olmuştur.

¹³ 3008 sayılı İş Kanunun İş ve İşçi Bulmaya aracılık başlıklı Dördüncü Fasal hükümleri şu şekildedir:

İş ve işçi bulma

MADDE: 63- İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi, bir amme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır.

Bu hizmetin yapılması için, İktisat Vekâletine bağlı olmak üzere gerekli görülecek merkez teşkilatı ile ihtiyaca göre muhtelif şehir veya kasabalarda bu teşkilatın şubeleri tesis edilir. Birer muntka veya yahut yalnız bir tek belediye sınırı çevresine şamil vazifelerle kurulacak olan işbu, şubelerin tesis ve faaliyetlerine muktazi masraflar için Devletin Umumi Bütçesine konulacak meblağlardan başka ilgili vilayetlerin ve belediyelerin bütçelerinde dahi, imkân derecesinde iştirak hisseleri tahsis edilir.

İş ve işçi bulma teşkilatı bu kanunun hükümlerinin tatbikini takip ve icraya, selâhiyettar olmak üzere, tesis olunacak genel teşkilatın içindedir.

MADDE: 64- İş ve işçi bulma teşkilatı, her türlü ekonomik işletmelerde serbest sanat ve hizmet mahiyetinde olan diğer bütün işler hakkında malumat toplamak iş arz ve talebini intizama bağlamak ve işçi ücretlerinin temevvüçlerini takip ve geçim şartlarındaki pahalılığa göre mukayese ederek içtimai sıkıntıların önüne geçecek umumi yahut bir muntka veya belediye çevresine ait tedbirleri tespit ve bunların tatbiki çarelerine tevessül etmek, muhtelif sanat ve zümrelere mensup işverenlerle işçileri gösteren cetvelleri neşir ve ilan etmek, işçilerin mesleki terbiyelerinin yükselmesi ve ehliyetli (kalifiye) işçi yetişmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak ve iş mukavelelerinin akdine vasıta olmak gibi vazifeleri, bir ücret karşılığı olmaksızın ifa ile mükelleftir.

Bu vazifelerin yapılması tarzları görülecek lüzuma göre, nizamname ile tnaarınamain edilir.

MADDE: 65- A) işbu kanunun mer'iyete girmesinden sonra işçilere, iş ve işlere işçi bulmak üzere, kazanç kasdiyle hususi idarehane açılması yasaktır.

B) Kanunun mer'iyet tarihinden, önce mevcut olup (A) bendinde yazılı şekilde işletilmekte bulunan bu gibi hususi idarehanelerin kapatılması esastır. İhtiyaç ve zaruretlere göre, muhtelif muntkalara veya bazı işlere münhasır kalarak muayyen devrelerle kısmi şekillerde yahut tamamille ve umumi surette olmak üzere, kanunun mer'iyetinden üç yıl sonra İcra Vekilleri Heyetinden verilecek kararlar, bu esasın tatbikine geçilir.

Şu kadar ki iş hayatının veya işçilerin menfaatine uygun düşmez tarzda ve münhasıran müteşebbislerinin fazla kar temin etmesini istihdaf ederek işçilerin, işlerde istikrarına mani olacak şartlar ve usullerle işletildikleri ilgili makamca tespit edilen hususi idarehaneler yukarıda yazılı üç yıllık mühlet ve İcra Vekilleri Heyeti kararı beklenmeksizin dahi, her biri için münferit muamele yürütülmek ve haklarındaki rapor Genel Merkez Dairesince tasvip edilmek kaydıyla, derhal idareten kapatılabilir.

MADDE: 66- A) 65 inci maddede yazılı kapatılma esasının tamamen tatbiki keyfiyeti hitam bulunmaya kadar faaliyetlerine devamı istisnaen teeviz edilmiş olan eski hususi iş ve işçi bulma idarehaneleri, görüklükleri işlerin mahiyet ve nevilerini, açıldıkları günden beri vaki muamelelerinin umumi yekünlarını, hizmetlerinin her bir nev'ine mukabil işçilerden ve işverenlerden ne miktar ve nisbetlerde ücret aldıklarını gösterir tarifelerini, kendilerine kayıtlı işçilerin isim, adres ve san'atların iş veya işçi bulmak hususlarını ne yolda ve ne şekilde ifa

Kanun yürürlüğe girdikten sonra iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini düzenlemek amacıyla kanunda öngörülen kurumsal yapının oluşması için hazırlıklar yapılmıştır. Sonuçta 1946 yılında 4837 sayılı **"İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun"** kabul edilmiş ve İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü bu görevi yürütmeye başlamıştır. 50 yıldan fazla bir süre yürürlükte kalan 3008 sayılı kanun ve sonra gelen 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarında da¹⁴ iş ve işçi bulmaya aracılığın bir kamu görevi

ettiklerini ve bu noktalara mümasil olmak üzere bütün muamelelerinin cereyan ve icra tarzları ile şartlarını bulundukları yerdeki selahiyettar makama işbu kanunun mer'iyetinden itibaren üç ay içinde açık ve müfredatlı beyannamelerle bildirmeye mecburdurlar. İlgili makama beyannamelerin tesellümü, karşılık resmi numara kağıdı verilme suretiyle vaki olur.

B) Selahiyettar makam kendisine verilen beyannameler üzerine gerek bu idarehanelerin içinde ve evrak ve defterlerinde, gerek keyfiyetle alakası bulunacak diğer şahıslar veya müesseseler nezdinde gereği gibi incelemeler ve soruşturmalar yapar. Noksan bulduğu malumatı tamamlar. Lüzum görürse muamelelerin usul ve şartlarını ve ücret tarifelerini tadil ve islah eder. Bu cihetlerin ikmalinden sonra faaliyete devamlarında mahzur görülmeyen hususi idarehanelere 65 inci maddede yazılı mühlet ve karar ile mukayyet olmak üzere "muvakkat izin kağıdı" verilir.

MADDE: 67- Yukarıdaki maddelerde yazılı hususi idarehanelerin faaliyet ve muameleleri; ilgili makamların daimi teftişi altındadır. Bunların hizmetlerine mukabil alacakları ücretleri gösteren tarifeleri selahiyettar makamca kontrol ve tasdik edilmiş olarak yazıhanelerinde herkesin göreceği surette büyük levhalarla ilan edilmiş bulunur.

MADDE: 68- Muhtelif iş ve sanat zümrelerine mensup işverenlerin veya işçilerin kendi aralarında yahut muhtelif olarak tesis, edilmiş teşekkülleri tarafından veyahut menafii umumiyeye hadim olan veya olmayıp da münhasıran hayır işleriyle iştigal eden cemiyetlerce iş ve işçi bulma faaliyetine geçilmesi ve bu husus için kendi çevreleri içinde yapacakları teşkilatın çalışması, ancak ilgili makamdan izin almak ve bu makamın her zaman teftişine tabi bulunmak kaydıyla caizdir. Şu kadar ki, bu yolda açılacak büroların görecekları hizmetlere mukabil işçilerden herhangi bir ücret almaları yasaktır.

İşbu kanun meriyete girmeden önce mevcut olup böyle mesleki teşekküller veya yukarıda yazılı vasıfları haiz cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinin tarz ve usulleriyle buna müteferri muamelelere ve sairere dair gerekli malumat ve izahatı ihtiva etmek üzere, 66 ncı maddede hususi idarehaneler hakkında yazılı surette ve kanunun meriyetinden sonra üç ay içinde selahiyettar makama bir beyanname verilecektir.

MADDE: 69- 63 üncü maddede yazılı (Genel Merkez Dairesi) tarafından görülecek lüzum ve ihtiyaca göre, işverenlerin işçi ihtiyaçlarını ve bazı vasıfları haiz işçilerin iş, ihtiyaçlarını her halde resmi iş ve işçi bulma teşkilatına bildirmeleri ve umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım işçilerin herhangi bir işe alınmazdan önce mutlaka remi teşkilata müracaatla kendilerini kaydettirerek "işçi karneleri" almaları usulleri ve hususi idarehanelerle iş zümrelerinin mesleki teşekkülleri yahut menafii umumiyeye hadim veya münhasıran hayır işlerle müstakil cemiyetler tarafından idare olunan iş ve işçi bulma faaliyetlerinden muntazam surette raporlarla resmi teşkilatın haberdar edilmesi mecburiyeti çıkarılacak nizamnamelerle tesbit olunur.

MADDE: 70- Otel, han, pansiyon, lokanta ve aşçı dükkanları veya kahve-haneler gibi umuma açık olan toplantı yerlerini işletenlerin doğrudan doğruya veya bilvasıta ve iş işi simsarlığı yapmaları veya bu yolda sair şekillerle ücret mukabilinde tavassut ve faaliyetlerde bulunmaları ve ellerinde ilgili makamdan verilmiş resmi vesika bulunmayan şahısların bu gibi yerlerde iş ve işçi bulma işleriyle iştigal etmeleri yasaktır.

MADDE: 71- Resmi iş ve işçi bulma teşkilatının tavassutu ile iş bulmuş olan işçilerin çalışacakları yere gitmelerinde bu teşkilat tarafından yerilen vesikalar üzerine, Devlet vesaiti nakliye ve ücretlerinde yüzde elli tenzilat yapılır.

¹⁴ 3008 sayılı kanundan sonra 1967 tarihinde 931 Sayılı Kanun kabul edilmiş ancak yürürlüğe girdiği 13.08.1967 tarihinden 3 yıl kadar sonra 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi

olarak devletçe yapılacağı ve bu görevin 4837 sayılı kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumuna ait olduğu belirtilmiştir. Ancak 1475 sayılı İş Kanununda bazı istisna hükümleri de vardır. Örneğin, tarımda ücretli iş aracılığı, bir işverenin yurtdışındaki işinde çalıştırmak üzere işçi temin edebilmesi ve yüksek öğretim kurumlarının, özel ve kamu kuruluşları ile işbirliği yaparak mezunlarına iş bulmakta yardımcı olabileceğine ilişkin istisna hükümleri getirilmiştir.¹⁵

1961 Anayasası yürürlüğe girdikten sonra milli tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklerle yöneltmek, iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek üzere 1963-1967 yılları için Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanmıştır. Bu Kalkınma Planında fırsat eşitliğine ulaşmanın ilk şartı olarak, çalışmak isteyen herkese en az bir kazanç sağlayacak bir iş verebilmenin önemi vurgulanmış, geri kalan ülkelerde yüksek orandaki düşük istihdamın, bu ülkelerin temel iktisadi yapılarındaki eksikliklerden doğduğu tespit edilmiştir. Planda, vatandaşların sosyal yapısı geniş ölçüde güçlendirilmeden, eğitim ve diğer sosyal hizmetler geliştirilmeden, yeterli ücretlerle tam istihdam şansı sağlayabilecek bir seviyeye ulaşamayacağı belirtilmiş ve bu nedenle de fırsat eşitliğinin ilk şartının, memleketin sınai yapısının kurulması ve güçlendirilmesi ile eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi devlet hizmetlerinin bir arada gelişmesi ile olabileceği vurgulanmıştır.

Planın, “İş ve İşçi Meseleleri” başlıklı bölümünde, işçilerin kalkınmanın gerçekleşmesinde ve devamında önemli rolü olduğu, diğer sosyal kategorilerin sahip olduğu iktisadi ve sosyal haklardan yararlanması gerektiği, böylelikle toplumu kuran sınıflar arasında bir dengenin sağlanacağı belirtilmiştir.

1968-1972 yılları için hazırlanan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ise, “Çalışma Sorunları” başlıklı bölümde, gelirleri ücretlerinden doğan ve yalnız emeği ile geçinenlerin toplumun diğer grupları ile ve kendi aralarında bulunan iktisadi ve sosyal dengesizlikleri gidermek amacıyla çalışma şartlarını iyileştireceği, sosyal güvenliklerinin ve

Anayasa aykırı bulunarak iptalinden sonra, 25.08.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, 01.09.1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonrasında ise şu an yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Kanunu 22.05.2003 tarihinde kabul edilmiş, 10.06.2009 tarihinde ise Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanununda iş ve işçi bulmaya aracılık için devlet tekeli ilkesine son verilerek devletin yanı sıra Özel İstihdam Bürolarının da faaliyetinde bulunmasına izin verilmiştir.

15 Arş. Gör. Cihan Selek Öz, 4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21 Sayı: 5-6 Ağustos-Kasım 2008, Sf. 19. “25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu’nda da, kendisinden önceki kanunlarda olduğu gibi iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetleri devlet tekeli esasına dayanmaktadır. Fakat istisnai olarak 85. madde hükmü ile Kurum’dan izin almak koşuluyla tanrımda ücretli iş aracılığı ve bir işverenin yurt dışındaki işinde çalıştırmak üzere işçi temin edebilmesi hükümleri dışında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nun 47. maddesinin (b) bendinde yüksek öğretim kurumlarının, özel ve kamu kuruluşları ile işbirliği yaparak mezunlarına iş bulmakta yardımcı olabileceği hüküm altına alınmıştır.”

eğitimlerinin sağlanacağı, haklarını Anayasa'nın öngördüğü düzende teşkilatlanarak elde etmelerinin teşvik edileceği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, o dönemde gerek kanun koyucunun gerek uygulayıcının ve gerekse yürütmenin işçi konusunda temel bakışı koruyucudur, bu korumanın altında da kamu düzeninin sağlanması anlayışı yatmaktadır. Bu düşünce ileriki yıllarda da devam etmiştir. Nitekim 3008 sayılı kanundan sonra 1967 tarihinde kabul edilen 931 Sayılı İş Kanunu (ki bu kanun yürürlüğe girdiği 13.08.1967 tarihinden üç yıl kadar sonra 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından "şekil yönünden" Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş ve yerini 25.08.1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanununa bırakmıştır) ve 01.09.1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu da "işçi lehine yorumu" esas alan, işçiyi koruyucu nitelikte kanunlardır.

1980'li yıllara gelindiğinde ise, gelişen dünya koşulları ile birlikte ülkemizde de durum değişmeye başlamıştır. Bu yıllarda da iş ve işçi bulmaya aracılık görevi, devlet tarafından bir kamu görevi olarak üstlenilmiş olsa da, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planıyla beraber İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılanması gündeme gelmiştir. Plana göre kamu tekeli devam edecek, kurumun örgütsel yapısı ihtiyaca göre düzenlenecektir.¹⁶ Ancak geçen yıllar içerisinde Kalkınma Planında belirtilen yapılanma gerçekleştirilememiş ve konu Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında yeniden gündeme alınmıştır. Ama bu defa kamunun yanı sıra özel istihdam kuruluşlarının teşvik edilmesi de plan içine alınmıştır. Bu önemli bir politika değişikliğidir.¹⁷

Ancak daha sonra hazırlanan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında her ne kadar özel istihdam bürolarından söz edilmese ve özellikle İş ve İşçi Bulma Kurumunun "İŞKUR" adıyla yeniden yapılanması gerekliliği belirtilse de aynı plan içerisinde esnek çalışmaya ilişkin ilk adımlar atılmış ve 1475 Sayılı İş Kanununda da bu yönde gerekli düzenlemeler yapılması gerekliliğine işaret edilmiştir.¹⁸

¹⁶ Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983); "(...) İş ve İşçi Bulma Kurumu; yerel ölçekten kaynaklanan en son verilere dayalı olarak, ülkenin üretim sürecinde yoğunlaşan ekonomik ve teknolojik değişme ve gelişmeleri algılayabilecek, üretim sürecinin güncel ve gelecekteki insan gücü gereksinimlerini tanımlayabilecek, işgücü piyasasının bütününde etkin, teknik bir örgütsel yapıya kavuşturulacaktır.", "(...) İş ve işçi bulma hizmetleri her alan kapsayan bir devlet işlevi olarak, bir yandan işsizliği azaltıcı, bir yandan da insan gücünün rasyonel biçimde kullanımını sağlayıcı yönde örgütlenip düzenlenecektir."

¹⁷ Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994); "(...) Yaygın eğitimde öncelik istihdama yönelik beceri eğitiminde olacaktır. İş ve İşçi Bulma Kurumu ile işbirliği yapılarak beceri ve meslek kazandırıcı eğitimin kapsamı ve imkanları genişletilecek, bu konuda kamu ve özel istihdam kuruluşlarının hizmet vermeleri teşvik edilecektir.", "... İşgücü piyasası berraklaştırılacak ve işgücü seyyaliyetini kolaylaştıran enformasyon hizmetleri geliştirilecek; İş ve işçi Bulma Kurumu işgücü piyasasında etkinliği artacak biçimde reorganize edilecek; işgücü eğitimi, istihdam rehberliği, mesleğe yönelme ve benzeri istihdamı geliştirme faaliyetlerine kamu kuruluşları ile özel istihdam kuruluşlarının aktif katılımını sağlayacaktır."

¹⁸ Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000); "(...) İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden

Kalkınma Planlarında yer alan hususlara ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılandırılması süreci başlamış ve mevzuat hazırlıkları yapılmıştır. Ancak Dünya Bankası'nın desteği ile bu konuda bazı projelerin yürütülmeye başlanması ve özel istihdam bürolarının ön plana alınmak istenmesi şiddetle eleştirilmiştir.¹⁹ Konuyla ilgili tüm eleştirilere rağmen Bakanlar Kurulunca 24.08.2000 tarihinde 617 sayılı **"Türkiye İş Kurumunun Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"** (KHK) kabul edilmiş, 04.10.2000 günlü ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

yapılanması gerçekleştirilememiş ve istihdam hizmetleri yeterince gelişmemiştir. Meslek standartlarının geliştirilmesi konusunda yeterince mesafe alınamamıştır. 1995 yılında, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu geniş kapsamlı ve etkili istihdam hizmetleri verecek şekilde İş Kurumu olarak yeniden düzenlemeye yönelik Yasa Tasarısı TBMM'ye sevk edilmiştir.", "...Özelleştirme sonucunda işsiz kalacak olanlara yeni istihdam imkanları sağlamaya yönelik İşgücü Uyum Projesi ve işsizlere eğitim yoluyla istihdam sağlamayı hedefleyen İstihdam ve Eğitim Projesi 1994 yılında uygulanmaya başlamıştır.", "(...) Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap vermesini sağlayacak beceri eğitimi ve yeniden eğitim programlarını içeren uyum çalışmalarına ağırlık verilecektir. Bu çerçevede, küreselleşme süreci ve AB'ye uyum politikaları kapsamında aktif işgücü piyasası önlemlerine ağırlık verilecek, İş ve İşçi Bulma Kurumu çağdaş istihdam hizmetleri sağlayabilecek bir yapıya kavuşturularak İş-Kur adı altında yeniden örgütlenecektir.", "(...) Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır.", "(...) İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden düzenlenerek aktif işgücü piyasası önlemlerinin hayata geçirilmesinde ve işsizlik sigortasının yönetilmesinde çağdaş koşullara uygun ve etkili bir işlev ve yapıya kavuşmasını sağlamak amacıyla TBMM'ye sunulmuş olan İş-Kur Kanunu çıkarılacaktır."

¹⁹ Türkiye Büyük Meclisi, *Genel Kurul Tutanağı*, 20. Dönem 3. Yasama Yılı, 32. Birleşim 20 Aralık 1997, Bekir Yurdagül (Kocaeli); "(...) Sayın Başkan, değerli milletvekilleri; ülkemizde ekonomik bunalımın en çarpıcı sonuçları istihdam alanında yaşanıyor. Uygulanan ekonomik politikalar sonucu, tam istihdamın bozularak, kuralsız, esnek işgücü ortamı yaratılmak isteniyor. Öyle ki, 1998 yılı bütçesinde, standart dışı, kuralsız ve esnek çalışmanın yasal dayanaklarının oluşturulacağı, istihdamın geliştirilmesi için standart dışı çalışma birimlerine olanak tanıyacak düzenlemelerin yapılacağı belirtiliyor. Tam istihdam politikalarını geliştirmeye çabasının doğal sonucu olarak, ülkemizin de imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle yasaklanan özel istihdam bürolarının oluşumuna olanak tanıyacak yeni bir yasal düzenlemeye geçileceği belirtiliyor. Özel istihdam büroları, Dünya Bankasının yürüttüğü projeler çerçevesinde gündeme getirildi. Buna bağlı olarak, İş ve İşçi Bulma Kurumu, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi konusunda, Dünya Bankasıyla yapılan bir proje kapsamında görevlendirildi. Şimdi, bu büroların oluşturulması için sistemli bir çaba harcıyor. Bu amaçla 1475 sayılı İş Yasasıyla, 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş Yasasının değiştirilmesine çalışılıyor; böylece, bilinçli biçimde etkisiz kılınan İş ve İşçi Bulma Kurumu devreden çıkarılmak isteniyor; ne için; emek pazarlarının, bir başka anlatımla amele pazarlarının kurulması için. Eğer, bu gerçekleşirse, ortaya çıkacak durum şudur: Esnek ve kuralsız çalışma tüm sektörlerde daha etkili biçimde egemen olacak, devletin, Anayasada yer alan iş bulma ve işe yerleştirme yükümlülüğü kalkacak, demokrasinin vazgeçilemez örgütleri olan sendikalar eritecek, sendikasılaştırma süreci daha da genişleyecek, toplu sözleşmeler yerine bireysel iş sözleşmeleri yaşama geçirilecek, iş güvencesi korunamayacak ve örgütsüz, suskun, yorgun bir toplum yaratılması sağlanacak."

Ancak, Anayasa Mahkemesi 617 sayılı KHK'nin dayandığı 29.06.2000 tarih ve 4588 sayılı Yetki Yasasını iptal etmiştir. Bu Yetki Yasasının iptali nedeniyle sosyal güvenlik alanını düzenleyen 616, 618 ve 619 sayılı KHK'lerde aynı durumla karşılaşmıştır. Anayasa Mahkemesi TBMM'ne bu konularda yeni düzenleme yapması için, 618 sayılı KHK'de 6 ay, 617 ve 619 sayılı KHK'lerde 9 ay ve 616 sayılı KHK'de de bir yıllık süre tanıdığı ancak bu süreler içinde TBMM gerekli yasal düzenlemeleri yapamamıştır. 617 sayılı KHK açısından Anayasa Mahkemesi tarafından verilen dokuz aylık sürenin 08.08.2001 tarihinde dolması nedeniyle 617 sayılı KHK yürürlükten kalkmıştır. Uzunca bir süre bu hukuki boşluk tartışılmıştır.

Sonuçta, sosyal taraflarında uzun tartışmalarından sonra 22.05.2003 tarihinde 4857 Sayılı İş kanunu kabul edilmiş, 10.06.2009 tarihinde ise Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş; 25.06.2003 tarihinde ise Türkiye İş Kurumu Kanunu kabul edilmiş, 05.07.2003 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece İş Hukukumuzda ilk defa olarak Özel İstihdam Büroları yasal bir çerçeve ile tanınmış ve tanımlanmıştır. Sonrasında ise bu kanunların ilgili yönetmelikleri çıkarılmıştır.

TÜRK-İŞ'in Özel İstihdam Bürolarına Bakışı

TÜRK-İŞ, Anayasa'nın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olduğu idrakinden hareketle, sosyal devletin, en başta güçsüzleri güçlüler karşısında koruyan devlet olduğu inancındadır.²⁰ Cumhuriyetimizin en önemli toplantılarından olan İzmir İktisat Kongresinden²¹ bugüne kadar geçen süre içerisinde çalışma hayatını şekillendiren pek çok gelişmeler yaşanmış, anayasalar ve kanunlarla yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bütün bu yapılan düzenlemelerde emeğinden başka geçim aracı olmayan işçilerin korunmasına büyük itina gösterilmiş, işçi hakları yavaş ama istikrarlı bir şekilde ileri görülerek korunmuştur. Özellikle 3008 sayılı Kanun ve sonrasında gelişen yargı kararları ile kural haline gelen **"işçi lehine**

²⁰ Anayasa Mahkemesi Kararı, 23.05.1972 gün; E. Sayısı: 1972/2, K. Sayısı: 1972/28, Yayımlandığı R.G.: 21.11.1972 gün, 14368 Sayı: "(...) Anayasanın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. Toplumsal devlet güçsüzleri, güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği ve dolayısıyla toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Genellikle toplum yaşamında ve özellikle sanayi toplumu olmuş ya da olma yoluna girmiş toplumların yaşamında işverenler güçlü işçiler ise güçsüz kişiler sayılır."

²¹ 17 Şubat - 4 Mart 1923 tarihlerinde İzmir'de toplanan Türkiye İktisat Kongresinin en önemli kararlarını şöyle sıralamak mümkündür: " 1. Hammaddesi yurt içinde yetişen veya yetiştirilebilen sanayi dalları kurulmalıdır; 2. El işçiliğinden ve küçük imalattan süratle fabrikaya veya büyük işletmeye geçilmelidir; 3. Devlet yavaş yavaş iktisadi görüşleri de olan bir organ haline gelmeli ve özel sektörler tarafından kurulamayan teşebbüsler devletçe ele alınmalıdır; 4. Özel teşebbüslere kredi sağlayacak bir Devlet Bankası kurulmalıdır; 5. Dış rekabete dayanabilmek için sanayinin toplu ve bütün olarak kurulması gerekir; 6. Yabancıların kurdukları tekellerden kaçınılmalıdır; 7. Sanayinin teşviki ve milli bankaların kurulması sağlanmalıdır; 8. Demiryolu inşaat programına bağlanmalıdır; 9. İş erbabına amele değil, işçi denmelidir; 10. Sendika hakkı tanınmalıdır."

yorum" ilkesi son derece önemli bir gelişmedir.²² Kanun uygulayıcı ve kanun koyucunun, işveren karşısında zayıf kalan işçiyi koruma yönünde attığı bu adımlar çok zaman emsal alınan Avrupa ülkelerinin de önüne geçmiştir.

Özellikle 1961 Anayasası ile 274 ve 275 sayılı Kanunlar ülkemiz mevzuatının ileri ve çağdaş atılımının örneğini oluşturmuşlardır. Nitekim bu dönemde sendikaların gelişmeye başlaması ve sendikalaşma sürecinin hızlanması da işçi haklarının daha ileri taşınmasına vesile olmuştur. Öte yandan 1961 yılında Kurucu Meclis tarafından kabul edilen ve yerini aldığı 1924 Anayasasına göre çok ileri düzenlemeler getiren 1961 Anayasası da çalışma hayatı bakımından yeni açılımların doğmasını sağlamıştır. Örneğin 1961 Anayasasının "**Ücrette Adâlet Sağlanması**" başlıklı 45. maddesi; "Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adâletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır" hükmünü amir bulunmaktadır. 1961 Anayasası, 40-49. maddeleri arasında çalışma hayatını düzenleyerek, çalışma ve sözleşme hürriyetlerini güvence altına almıştır. TÜRK-İŞ'in ısrarla savunduğu "**sosyal devlet**" kavramı yine ilk defa bu Anayasamız ile mevzuatımıza girmiştir.

Ancak ülkemizde sosyal devlet Batıdaki örnekleri gibi yerleşmemiş, bazı unsurları hayata geçse de hiçbir zaman tam anlamını bulamamıştır. Ülkemizde sosyal devlet kavramı daha çok Anayasal bir vaat şeklinde anlaşılmış ve çeşitli hükümetlerin iktisadi tercihlerine bağlı olarak şekillenmiştir. Durum Beş Yıllık Kalkınma Planlarına da benzer şekilde yansımış, planlarda ülkenin iktisadi gelişimine her zaman öncelik verilmiştir.

TÜRK-İŞ'in 1968-1970 yılları arasında kabul ettiği 24 ilkesinin,²³

²² Ersel Aslan, Erzurum Hâkimi, *Türk İş Hukukunda İşçi Lehine (Yararına) Yorum İlkesi*, Makale; "(...) Türkiye'de genel bir kanun maddesi olarak mevzuatta düzenlenmeyen bu ilke İş Hukukunun işçiyi koruma gayesinden hareketle, uygulamada yargı organları ve doktrin tarafından kabul edilmiş, 1958 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında bu husus şu ifadelerle dile getirilmiştir: 'Kanun koyucuya iş kanunlarını kabul ettiren sebepler arasında zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyarak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır. Genel bir planda yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gereği tanınmış hukukçular tarafından da ifade edilmiştir.' (Y.İ.B.K., 28.05.1958, 157/4628) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da aynı şekilde 25.1.1978 tarihli 10-3435 E. 23 sayılı kararında "İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunludur." demekle işaret etmiştir. Delillerin takdiri yönünden de aynı konu Yargıtay 9. HD'nin 13.04.2000, 1676/5561 sayılı "Delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir." içtihadı ile vurgulanmıştır."

²³ TÜRK-İŞ'in 24 ilkesinin 23'ü 7. Genel Kurulda (15-22 Nisan 1968, Ankara) kabul edildi. 8. Genel Kurulda (11-16 Mayıs 1970, Erzurum) da 24. ilke eklendi.

neredeyse tamamı öz itibari ile **“sosyal devlet”** içeriklidir. Bu ilkelere göre, TÜRK-İŞ; ekonomik ve sosyal sorunları bir bütün olarak görmekte, hızlı, dengeli ve adil kalkınmayı işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart saymakta, Anayasada düzenlenen tüm sosyal, iktisadi haklar ve ödevlerin tam olarak uygulanması için bütün gücü ile çalışmayı görev olarak benimsemektedir.

Ancak geçen yıllar içerisinde ülkemizde, devletin sosyal devlet olma vaadi önemli ölçüde değişime uğramış, özellikle küreselleşme süreci adı altında sosyal devlet kavramı gözden düşürülmeye çalışılmıştır. 1980 sonrasında küresel sermaye yeniden yapılanma sürecine girerek, işçiler ve sosyal haklar üzerindeki baskısını artırmıştır. Bunun neticesinde başta iş mevzuatı olmak üzere çalışma hayatının tüm alanlarında değişim yaşanmaya başlamış ve sonuç olarak esnek istihdam adı altında atipik çalışmalar meşruiyet kazanmıştır.

Bugün artık gelinen noktada, işçinin sesine kulak verilmeden, işçilerin yüzlerce yıl önce kazandıkları hakları yok etmeye yönelik çeşitli yasal düzenlemeler yapılmak istenilmektedir. İşçinin en temel isteği olan; **“iş”** kuralsızlaştırılarak **“işyeri”** belirsizleştirilmekte, **“çalışma saatleri”**, **“izinler”**, **“sosyal güvenlik hakları”**, **“tazminatlar”** gibi hayati kurucu unsurlar işverenin insafına terk edilmektedir.

TÜRK-İŞ, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun birçok maddesine itiraz etti. Çoğunlukla Hükümet ve Parlamento üzerinde baskı kurma yoluyla sürdürülen bu itirazlar, eylemlerle de genişletildi. 10 Mayıs 2003 günü İzmir'de Gündoğdu alanında ve 17 Mayıs 2003 günü Ankara'da Tandoğan alanında büyük ve görkemli mitingler yapıldı.

TÜRK-İŞ, yasa tasarısının 93. maddesinde düzenlenen **“Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi”** maddesine ilişkin görüşünde şunları söyledi:

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi, fevkalade sakıncalı görülmektedir. Böyle bir uygulama işçi simsarlığına yol açacak, istihdamın tanziminde disiplini bozacak ve işçinin alabildiğine sömürülmesi sonucunu doğuracaktır. İşsizlik oranı dikkate alındığında, iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarı kaçınılmazdır. Öte yandan bu müessese, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği gibi, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacak, grev hakkının kullanımı etkisiz hale getirebilecektir. Konfederasyonumuz, mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin yasa ile müesseseleştirilmesine kesin olarak karşıdır.”

Üç işçi konfederasyonunun temsilcileri tarafından 25 Ocak 2003 günü imzalanan ortak metinde ise şu görüşler yer aldı:

Ön tasarının 'Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi' başlığını taşıyan 93. maddesinin;

- İşçi simsarlığına yol açması,
- Örgütlenmeyi zorlaştırması,
- İşsizliğin istismarına imkan vermesi,
- Toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı kısıtlaması,
- Kolektif hakların kullanımını engellemesi ve
- İşçiyi korumasız kılması nedenleriyle,

93. maddenin ön tasarı metninden çıkarılması önerilmiştir."



KİRALIK İŞÇİLİK

Anayasamızda, devlet şeklimizin cumhuriyet olduğu belirtilmiş ve cumhuriyetin nitelikleri arasında “sosyal devlet” olma özelliği de sayılmıştır. İşçiler veya daha geniş anlamda tüm çalışanlar için devletin sosyal devlet olma yönündeki bu anayasal vaadi iki önemli beklentiyi doğurmaktadır. Bunlardan ilki “sosyal adalet” beklentisidir ki, çalışanlar milli gelirden belirli bir düzeyin altına düşmeyecek şekilde uygun pay alacaklardır. İkincisi ise “toplumsal denge”dir. Sosyal devlet sayesinde işçi, işveren karşısında belirli ölçüde korunacak ve böylelikle toplumsal denge sağlanacaktır.

İş Hukukunda da işçinin korunması ilkesi uzun yıllar boyunca etkin bir şekilde uygulanmıştır. Çünkü özû itibariyle İş Hukuku, her şeyden önce “işçiyi koruma hukukudur”. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu ile bu koruma dengesinin içine işyerinin de alındığı ve bu sayede yeni bir denge oluştuğu ileri sürülse bile, TÜRK-İŞ, işçinin korunma ihtiyacının daha da artmakta olduğunun bilincindedir.

5920 sayılı “**İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi**”nin mesleki anlamda geçici iş ilişkisini düzenleyen 1. maddesi İş Hukuku sistemimize yeni bir düzen getirme amacını taşımıştır. Bu düzen, kanundaki adı ile “**Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi**”; kamuoyunda bilinen adı ile ise “**Kıralık işçi düzeni**”dir.

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında mesleki anlamda geçici iş ilişkisi düzenlemesi bulunuyordu.

TÜRK-İŞ'in, “Böyle bir uygulamanın işçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve işçinin alabildiğine sömürülmesi sonucunu doğuracağı, işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarının kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacağı, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği” şeklindeki itirazları sonucunda bu düzenleme Kanunda yer almamıştır.

İtirazlara konu olan kıralık işçi düzeni, son olarak 25.06 2009 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısında gündeme getirilmiş, başta TÜRK-İŞ olmak üzere tüm işçi kesimi bu düzenlemeye karşı çıkmasına rağmen aynı gün alelacele TBMM Genel Kurulu'nda görüşülerek kabul edilmiştir.

TÜRK-İŞ, 26 Haziran 2009 tarihinde konuyla ilgili açıklamada bulunmuş (ek 1), 29 Haziran 2009'da yaptığı bir başka açıklama ile Cumhurbaşkanı'ndan teklifin tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri gönderilmesini istemiştir (ek 2). 9 Temmuz 2009 tarihinde Cumhurbaşkanı teklifin ilgili maddesini tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri göndermiş (ek 3-4-5), Cumhurbaşkanı'nın geri

geri göndermesi üzerine de TÜRK-İŞ bir teşekkür mesajı yayımlamıştır (ek 6).

Cumhurbaşkanı tarafından tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne gönderilen teklifin TBMM'nin 1 Ekim 2009 tarihinde başlayacak yeni yasama döneminde görüşülmesi beklenirken, 4 Ağustos 2009 tarihinde başkanını seçmek üzere toplanan TBMM'nin bu görevi ifa ettikten sonra dağılmayarak söz konusu Cumhurbaşkanınca tekrar görüşülmek üzere geri gönderilen yasa teklifini görüşmek üzere çalışmalarına devam edeceği hazırlanan yeni teklif (ek 7) ve gerekçesinden (ek 8) anlaşılmıştır.

Hazırlanan ikinci teklif de baştan beri süre gelen itirazlarımızı ve kiralık işçi düzeninin yaratacağı sorunları ortadan kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanlığı'nın tekrar görüşülmek üzere geri gönderme gerekçelerini de karşılamamıştır.

TÜRK-İŞ, yapılmak istenen düzenlemeye ilişkin görüşlerini “İnsana Saygı, İnsan Onuruna Yakışır İş İstiyoruz, Yeni Kölelik Düzeni Olan KIRALIK İŞÇİLİK Kabul Edilemez” başlıklı dosyasını tüm milletvekillerine göndermiştir.

Haklı itirazlarımız ve Cumhurbaşkanlığı'nın duyarlı duruşu etkili olmuş; 5920 sayılı Yasa Teklifinin 1. maddesi Tekliften çıkarılarak diğer üç madde 5921 sayılı Yasa Teklifi olarak TBMM'nde görüşülerek kabul edilmiş, Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanarak 18.08.2009 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (ek 9).

TÜRK-İŞ, yukarıda da ifade edildiği gibi, “Geçici İş İlişkisi” adı altında ödünç işçi vermeyi; işçiyi bir meta haline getirerek onun insan olma onurunu inciteceği gerçeğinden hareketle, daha tasarı halindeyken reddetmiş, ancak bu düzen “Geçici İş İlişkisi” başlığı altında 4857 sayılı İş Kanunun 7. maddesinde 2003 yılında yer almıştır.

5920 sayılı Yasa Teklifiyle bir aşama daha ileri gidilerek ödünç iş ilişkisinin mesleki anlamda geçici iş ilişkisi olarak yürütülmesi, kanun koruması altına alınmaya çalışılmıştır.

Aşağıda, TÜRK-İŞ'in milletvekillerine gönderdiği dosyanın iki başlık altında içeriği ve ekleri yer almaktadır.

TÜRK-İŞ'in Kiralık İşçi Düzenine İlişkin Temel İtirazları

Emek ticaretini yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işleri ve işkollarını kapsar nitelikte genişdir. Hiçbir iş ya da işkolu istisna edilmemektedir. Bu yeni düzende işçilerin işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çalışma ve sözleşme özgürlükleri göstermelik bir

bir sözleşmeye emanet edilmekte ve örtülü olarak kısıtlanmaktadır. İşçinin hür iradesi ile imzaladığı varsayımına dayalı olarak kurulacağı düşünülen **“Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi”**, ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında ayağı yere basmayan bir sözleşmedir.

Bu hal Anayasa'nın **“Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti”** başlıklı 48. maddesindeki **“irade özgürlüğüne”** uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasaya göre; **“Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir”**. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özü itibari ile bu Anayasa hükmüne aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değişik işverenlerin elinde dolaştırılmaktadır. Yani **“insan işçi”**, **“meta işçiye”** çevrilmektedir.

TÜRK-İŞ, yapılmak istenen bu düzenlemenin Anayasanın **“Devletin Temel Amaç ve Görevleri”** başlıklı 5. maddesinde belirtilen kıstaslara da uymadığını düşünmektedir. Devlet, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak amaç ve görevindedir. Ancak yapılmak istenen düzenleme ile engeller kaldırılmak yerine yeni engeller yaratılmakta, yoksul insanların üzerinden para kazanmanın yolu açılmaktadır. Bu düzenleme aynı zamanda, **“Kanun Önünde Eşitlik”** başlığı ile düzenlenen 10. madde hükümlerine de aykırıdır. Çünkü geçici iş ilişkisi sözleşmesi imzalayan bir işçiyi diğer işçilerden farklı bir statüye sokmakta ve onu emsallerinden olumsuz yönde ayırmakta, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun hükümlerinden fiilen yararlanamaz hale getirmektedir.

Öte yandan yapılmak istenen düzenleme Anayasa'nın 49. maddesinde düzenlenen **“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir”** başlıklı temel düzenlemeye de aykırıdır. Anayasa'da, **“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”** denilmektedir. Ancak yapılan düzenleme her yönü ile bu temel kurala

uymamaktadır. Düzenleme işsizleri korumadığı gibi çalışma barışını da bozmaktadır. Yine benzer şekilde, yapılmak istenen düzenleme Anayasa'nın "Ücrette Adalet Sağlanması" başlıklı 55. maddesine de aykırı bulunmaktadır. Bilineceği üzere ödünç iş ilişkisinin temelinde emsallerine göre daha ucuz maliyetli işçi temini düşüncesi yatmaktadır.

TÜRK-İŞ; işçinin işyerinin belli olmasının, kuralsız/örgütsüz çalıştırılmamasının mücadelesini vermektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, işsizliğe çare olmayacak, tam tersi işgücünün sömürsüne yol açacaktır. 4857 Sayılı İş Kanunuyla esnek çalışma modellerinin neredeyse tamamı Türk çalışma yaşamına girmiş ve yasal bir çerçeve ile de tanımlanmıştır. Bugün için geline nokta yeni bir esnek çalışma ilişkisi yaratacak olan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kamuoyu ve sosyal taraflar nezdinde tartışmaya açılmadan kanunlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 5, 7, 11, 12,15, 17,18,19, 20, 21, 29. maddeleriyle işçi lehine sağlanan hakları da ortadan kaldırmaktadır.

Kaldı ki, düzenlemeye esas gösterilen geçici istihdam bürolarına ilişkin 2008/104 sayılı AB direktifi ile Türkiye tarafından onaylanmayan ILO'nun 181 sayılı özel istihdam bürolarına ilişkin sözleşmesi ve bu sözleşmeyle ilgili 188 sayılı tavsiye kararında yer alan işçilerin korunmasına ilişkin normlar da dikkate alınmamıştır.

TÜRK-İŞ, ödünç iş ilişkisi adı altında yapılmak istenen bu türden düzenlemelere en başından itibaren karşı durmuştur. Bu karşı duruşunu bugün de muhafaza etmektedir. Bu konu tüm çalışanları, yeni çalışma hayatına girecekleri ve onların ailelerini ilgilendiren geniş tabanlı ve mutlaka sosyal mutabakat ile inşa edilmesi gereken önemli bir konudur.

Kamuoyu ve toplum aydınlatılmadan, sosyal tarafların detaylı görüşü dinlenilmeden bir mevzuat oluşturulması faydadan daha fazla zarar doğuracaktır.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yaratacağı sorunlar

1- İş Piyasasının Düzeni Bozulacak;

Piyasa, satıcıların mal satmak için bir araya geldikleri pazarın adıdır. Burada malın (meta'nın) fiyatı belirlenir. Pamuk, fındık, çiçek piyasalarından söz edilebileceği gibi

menkul kıymetler ya da işgücü piyasalarından da söz edilebilir. İşgücü piyasasında arz ve talep karşılaşır ve ücret oluşur. Ama emek bir meta olmadığı için, bir mal gibi alınıp satılamaz.

Zaten işgücü piyasası da diğer piyasalardan farklı olarak sosyal bir organizasyondur. İşgücü piyasası, toplumsal ve kültürel etkilerin altında olduğu gibi sermayenin işgücü yerine ikame edilebilmesi de sınırlıdır. İşgücünü mallarda olduğu gibi tüm niteliklerini içeren normlara da bağlamak imkansızdır. İşgücünün hareket kabiliyeti de en azından coğrafyasına bağlılık nedeniyle çok farklıdır. İşgücü piyasalarını kar amacı gütmeyen kamu kurumları düzenler. Bu kurumlar, iş arayanlar ile işçi arayanları karşılaştırır ve eşleştirir, en önemli görevlerinden birisi de iş piyasasının önündeki engelleri kaldırmak ve piyasayı olabildiğince şeffaf yapmaktır.

Bir süredir kamu istihdam kurumlarının yanı sıra özel istihdam büroları da eşleştirme görevini üstlenmiş bulunmaktadır. Hayır kurumu niteliğinde olanların dışında özel istihdam büroları kar amaçlı şirketlerdir. Ülkemizde de durum benzerdir. Türkiye İş Kurumu tarafından 2004 Haziran ayından itibaren özel istihdam büroları başvuruları alınmaya başlanmıştır. 2008 yılı sonu itibari ile faaliyette bulunan 261 adet büro vardır.

TÜRK-İŞ kiralık işçi düzenlemesine karşıdır. Özel istihdam bürolarından önce işçiler ve işverenler kamu istihdam kuruluşunun hizmet kalitesi, iş piyasasının yeterince şeffaf olmadığı gibi nedenlerden şikâyet ederlerdi. Bu şikâyetler azalmadığı gibi şimdi bir de güven sorunu doğmuştur. "Özel istihdam bürosuna en çok parayı veren önce iş bulan mı olacaktır" gibi sorular gündeme gelmiştir.

Türkiye'nin özel istihdam bürolarını özümseme sürecinde olduğu sırada ani bir gelişme ile bu bürolara istihdam ettikleri işçileri kısa sürelerle başka işverenlere kiralamaları imkânı getirilmek istenmiştir. Türkiye'de istihdamın her türlü işçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesi ile yapılabilmektedir. Özel istihdam büroları para karşılığı bu sözleşmenin kurulmasına aracılık etmektedir. 4857 Sayılı İş Kanununun 9. maddesi, tarafların iş sözleşmesini, ihtiyaçlarına uygun türde belirli veya belirsiz süreli, tam süreli veya kısmi süreli veya diğer türlerde yapabileceklerini düzenlemiştir. Ayrıca 7. maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir.

TÜRK-İŞ'e göre özel istihdam bürolarının mesleki anlamda geçici işçi verebilmeleri, yani işçi kiralayabilmeleri;

- ✓ Emeğin meta haline gelmesi,
- ✓ İşçilerin kazanç konusu olması,
- ✓ İşsizlerin istismar edilmesi,
- ✓ İşçilerin insan onuruna yakışmayacak koşullarda çalıştırılması,
- ✓ İşçi simsarlığına yol açılması,
- ✓ İşyeri kavramının ortadan kalkması,
- ✓ İş güvencesinin ortadan kalkması,
- ✓ İşçilerin örgütlenme hakkının ortadan kalkması,
- ✓ Grev hakkının kullanılamaz hale gelmesi,
- ✓ İşyerinde aynı işi yapan farklı statüde iki işçi grubu oluşması,

gibi nedenlerle iş piyasasının düzenini bozacaktır.

2-İşçi Simsarlığına Yol Açacak;

İşçi simsarlığı geri kalmış ekonomilerde tarım alanında görülmektedir. Simsar satıcı ile alıcı arasında aracılık ederek belirli bir kazanç elde eden kimsedir. İşçi simsarlığı işgücünün meta olduğu, diğer mallardan ayrıldığı, insanların temel hak ve hürriyetleri kullanmadığı, hatta bu temel hak ve özgürlüklerin bilincinde dahi olmadıkları ekonomilerde vardır. Orada insanlar serfler gibi toprak ile birlikte alınıp satılmasalar bile başka güçlerin kontrolü altındadır. Bu güç için çalışırlar, bu güç ekonomisine göre bazen bir kabile reisi, bazen bir ağa, bazen bir simsardır. Ekonomik geri kalmışlık aynı zamanda sosyal geri kalmışlığı da içinde taşımaktadır. Kültür ise sığıdır. Bireyin bir başına fazlaca bir anlam ve değeri yoktur. Ülkemizin bazı yöreleri benzer kötü durumlar yaşanırken ve bu durumu aşmak için projeler uygulanırken özel istihdam bürolarının sözde istihdam ettikleri insanları başka işverenlere kiralama düzenini bir hak olarak elde etmeleri bu büroları birer işçi simsarı haline getirecektir.

3-İşçilerin Sömürülmesine Neden Olacak;

İşçiler kiralanmaya başlandıklarında kazanç konusu olacaklar, diğer mallarda olduğu gibi en ucuza alınarak en yüksek fiyata satılmak isteneceklerdir. Çünkü bu işi yapanın amacı kar etmek olacaktır. Simsarın arada kazanacağı para hiç kuşkusuz işçinin kaybedeceği para olacaktır. İşgücünün

bekletilemez ve stoklanamaz olma niteliği her zaman olduğu gibi işçinin aleyhine işleyecektir. İşverenler daima girdilerinin ucuz olmasını ister. Ucuz hammadde, ucuz enerji ve ucuz işgücü talepleri hiçbir zaman sona ermez. Rekabet ortamının bunu gerektirdiğini söylerler. Sürdürülebilir rekabet ortamının böyle korunabileceğini anlatırlar. Kaliteyi yükseltmek, marka olmak kolay değildir. Bizim ekonomimizde olduğu gibi markasız malları üreterek dünyaya satmak gerçekten de kolay değildir. Birçok kimse bu düzen içerisinde işçilerin istismar edildiğini, sömürüldüğünü düşünmektedir. Gereklikçe ucuz işgücüne erişmek arzusu işverenlerin özel istihdam bürolarının istihdam ettikleri işçileri kendilerine kiralayacakları düzeni istemelerine neden olmaktadır. Birisi işvereni (özel istihdam bürosu) diğeri işyerinde çalıştığı olmak üzere iki işveren arasında sıkışacak işçi her iki işverenin kar etme arzusu karşısında daha çaresiz bir hale gelecek, istismar edilecek, istismar edilmese bile böyle olduğunu düşüneneği için kendisini kötü hissedecektir.

4-İşsizler İstismar Edilecek;

İşsizlik, çalışma arzu ve iradesinde olan insan için bir cezadır. İşçi çalışacak, üretecek ve üretime katkısının karşılığı olarak da ücretini alacaktır. Bu ücret ile de yaşamını sürdürecektir. İşsiz çalışma yaşamına katılmamış bir işsiz ise sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesinin de dışındadır. Bu şemsiyenin altında olanlar da sadece kısa bir süre için ve en alt düzeyde korunmaktadırlar. İşsizlik sigortasından yararlanma süresi dolduğunda bu işçiler de şemsiyenin dışına çıkarlar. Ülkemizde yaşandığı gibi işsizliğin yaygın, yoğun ve kronik olduğu ekonomilerde işçilerin durumu daha da zordur. İşçiler kayıt dışı ekonomi içerisinde en olumsuz koşullarda bile istihdam edilirler. Yaşamakta olduğumuz kriz döneminde ise yüz binlerce işçinin işini kaybetmiş olması işsizleri ve işsiz kalmış olanları her zaman olduğundan daha çok birbirlerinin rakibi haline getirmiştir. İşsizliğin geldiği bu boyut istismar için en uygun ortamı yaratmıştır. Böyle bir ekonomide ve böyle bir konjonktürde özel istihdam bürolarının sözde istihdam ettikleri işçileri başka işverenlere kiralama düzeni, işsizlerin bu bürolara ödeyecekleri bedel kadar daha ucuz işbaşı yapacakları bir ortam yaratacak, diğer yandan da kayıt dışı simsarlar doğuracaktır.

5-Sendikal Örgütlenmeyi Engelleyecek;

Özel istihdam bürosunun istihdam ettiği kiralık işçilerin örgütlenmesi de imkânsız olacaktır. Kural olarak özel istihdam bürosu tarafından istihdam edilmiş işçilerin özel

istihdam bürosu işyerinde örgütlenmeleri ve özel istihdam bürosu işvereni ile toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri söylenecektir. İlk soru özel istihdam bürosu işyerinin hangi işkoluna girdiğidir. Zira bu büro tarafından istihdam edilmiş birkaç aşçı bir işverene, birkaç elektronik mühendisi bir başka işverene kiralanmış olabilecektir. Aşçılar ile mühendisleri hangi işkoluna koymak uygun olacaktır? Fiilen çalıştıkları işyerleri ve çalışma koşulları da farklı olacağına göre işçiler ayrı sendikalara mı üye olacaklar ve özel istihdam bürosu işvereni de birden çok toplu iş sözleşmesi mi yapacaktır? Birbirlerini tanımayan, farklı işverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerin örgütlenmesi nasıl sağlanacaktır? İşyerinde çalışan işçilerin en çok ¼'ü kiralık işçi olabileceğine göre halen örgütlü (sendika üyesi) işçilerin ¼'ünün sendikasız hale gelmesi ihtimali de bulunmaktadır. İşverenlerin "ucuz işgücü" isteğini yerine getirmenin yolunun örgütsüz işçilerden geçtiğini herkes bilmektedir. Özel istihdam bürosu işçilerinin örgütlenmeleri mümkün olmadığı gibi özel istihdam büroları mevcut sendikalı işçi sayısının da azalmasına neden olacaktır.

6-Grev Hakkının Kullanılmasını Engelleyecek;

İşçiler örgütlü değilse (sendika üyesi değilse) toplu pazarlıktan, toplu iş sözleşmesinden de söz etmek mümkün olmayacaktır. İşçiler ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için toplu iş sözleşmesi yapamayacakları gibi, hiç şüphesiz toplu iş sözleşmesine erişmek için gerektiğinde başvuracakları grev haklarını da kullanamayacaklardır. Kiralık işçiler çalışmakta oldukları işyerinde asıl işçilerin başlattıkları bir greve de o işyerinin işçileri olmadıkları için katılamayacaklardır. Grev esnasında çalışmalarına izin verilmeyeceğine göre özel istihdam bürosuna dönüp grevin bitmesini bekleyeceklerdir. Özel istihdam bürosu ile kiraladığı işçilerin çalıştığı işyerinin işvereni arasındaki sözleşmenin de devam edip etmeyeceği bilinemeyecektir.

Ayrıca devredilen işçi için ücret ödeme yükümlülüğünün sadece grev ve lokavt haline münhasır kılınması işçinin daha fazla sömürülmesine yol açacaktır. Emsal alınan AB direktifinde özel istihdam bürosunun işçiye iş bulamaması ve ya bulunan işin sona ermesi halinde yeni bir geçici iş ilişkisi kurulana kadar belli bir ücret ödeme yükümlülüğü vardır.

Öte yandan, kiralık işçi uygulaması ile grev yasakları genişletilmiş olacaktır. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt

Kanunu'ndaki grev yasaklarından kurtulmak isteyen Türkiye örgütlü işçilerin ¼'ünü grev yasaklarına sokan bir düzenlemeyi nasıl kabul edecektir?

7-İşçinin İş Güvencesi Ortadan Kalkacak;

4857 sayılı İş Kanunumuz ile işçinin işi güvence altına alınmaya çalışılmıştır. TÜRK-İŞ bu gelişmeyi olumlu bulmuş ancak yeterli görmemiştir. Hiçbir işçi işvereni tarafından keyfi olarak işten çıkartılmamalı, işten çıkartılan işçi işten çıkarılması için geçerli neden olmadığının tespitini ve işe iadesini isteyen dava açtığı da bu dava kısa sürede sonuçlanmalı ve işveren tazminat ödemeyi göze alarak işe iade kararına uymazlık edememelidir. İşçinin işsiz kaldığı süre için 4 aylık ücreti tutarındaki tazminat da mahkeme sürecinin uzunluğu dikkate alındığında yetersizdir. Hal böyleyken kiralık işçi uygulaması ile iş güvencesi tamamen ortadan kaldırılmak istenmektedir. Kiralık işçiyi kiralayan işveren işten atacak, bu eyleme hukuki kılıfı hazırlamak da özel istihdam bürosu işverenine kalacaktır. Özel istihdam bürosunun işçisini koruyarak direneceğini düşünebilir misiniz? Kiralayan işveren özel istihdam bürosunun müşterisi olduğu için "müşteri daima haklıdır" ilkesi işleyecek ve daima kiralık işçi ezilecektir. Zaten kiralık işçiler belirli ve kısa süreli kiralanacakları için iş güvencesinin kapsamı dışında da kalacaklardır.

8-İşyeri Kavramı Ortadan Kalkacak;

İşçinin işverene iş görme borcunu yerine getirdiği yer işyeridir. Kiralık işçinin işvereni özel istihdam bürosu olduğuna göre işyeri de özel istihdam bürosudur. Ancak kiralık işçi özel istihdam bürosu işyerinde değil kiralayan işverenin iş yerinde çalışacaktır. Kaldı ki, ödünç verilen işçilerin işçilik haklarının yani kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin, fazla çalışma ücretleri gibi haklarının kiralık işçi düzeninde nasıl alınacağı belirsizdir.

9-Emek Meta Haline Gelecek;

Kiralık işçi düzeni insanın köle olarak alınıp satıldığı geçmiş zamanları hatırlatmaktadır. İşini bitiren köleyi beslemek maliyetine katlanmak yerine ihtiyacı olan başka birisine satmak köle sahibi için rasyonel davranış olacaktır. Kiralık işçi de tıpkı bir köle gibi elden ele geçecek, insan olduğu unutulacak ve bir meta gibi satılacaktır. "Her şey insan için" diyenler ya da "yaratılmışların en kutsalı insan" diyenler insanı mal haline getiren bu düzeni içlerine nasıl sindireceklerdir? İnsanına saygısını kaybetmiş bir toplumun

kültür değerlerinden, millet olma vasfından söz etmek mümkün müdür? Bütün dünyanın yaşadığı ekonomik krizin temel nedeni ahlaki olmayan bir dizi kurgulama değil midir?

10-İşçiler Kazanç Konusu Haline Gelecekler;

Ticaret bir malı alıp satarak aradan kazanç elde etmektir. İnsanı (işgücünü) meta haline getirdiğinizde tabii olarak kazanç konusu olacaktır. Meta haline gelen insan, insan olmaktan kaynaklanan üstünlüğünü kaybedecek ve toplumda birbirinden farklı insan kümeleri oluşacaktır. Sınıfsız, imtiyazsız bir toplum olma hayali sona erecektir. İnsanın meta gibi kiralandığı bir toplumda değer yargıları değişecek, bir mübadele aracı olmaktan öteye gitmemesi gereken para, insanın değerini ölçen bir fonksiyon kazanacaktır. İşsizlerimize iş bulmak, meslek sahibi olmayanlara meslek kazandırmak için kültür ürünü vakıflar kurmak varken kiralık işçilik düzeni kurmak ayıbını kim üstlenecektir?

11- İşçiler İnsan Onuruna Yakışmayan Koşullarda Çalıştırılacaklar;

2008 yılının 7 Ekim günü Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü ilan edildi. TÜRK-İŞ bu konuda Gazi Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ile paneller düzenledi. Önümüzdeki 7 Ekim'de tüm dünya bu günü tekrar kutlayacak. Bu kutlama gününde Türk işçisinin armağanı da "kiralık işçilik" mi olacak? Yoksulluğun, işsizliğin milyonlarca insanımızı acılar içinde sardığı bir zamanda "ekmek parası" kavramının arkasına sığınarak işçileri en az bir para karşılığı istihdam etmeye kalkmak etik olmayan fırsatçı bir yaklaşımdır. Bu fırsatçılığı yaşadığımız yetmiyormuş gibi bir de bu işçilerin kiralınması mümkün hale getirilmek istenmektedir. Bu düzenleme işçilerin insan onuruna yakışmayacak koşullarda çalıştırılmalarına neden olacaktır.

12- Kayıt Dışı Yasallaşacak;

Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları işçilerin ezici bir çoğunluğunun asgari ücret ile çalıştıklarını göstermektedir. Bu görüntünün içerisinde kayıtlı ekonominin kayıt dışılığı yatmaktadır. İşçilerin çalışma süreleri noksan gösterilmekte, işçilerin ücretleri primden kaçmak için düşük gösterilmekte vb. uygulamalar herkesçe bilinmektedir. Kiralık işçi uygulamasının kayıt dışılığı azaltacağını söylemek büyük bir yanıltır. Bu düzen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta

olan birçok işçinin işlerini kaybetmesine ve sonra bir bölümünün kiralık işçi olarak aynı işyerine dönmesine neden olacaktır. Daha düşük ücret, daha düşük vergi, daha düşük sigorta primi ödenecektir. İşçiler ve devlet kayba uğrayacak, sosyal güvenlik sistemimizin finansmanı olumsuz olarak etkilenecektir. .

İşte tüm bu nedenlerle, Yüce Meclisimizden kiralık işçi düzenini bu ülkenin işçisine reva görmemelerini, Cumhurbaşkanımızın uyarısını dikkate alarak bu düzeni reddetmelerini istiyoruz.



EKLER

TÜRK-İŞ AÇIKLAMASI (1)

26 HAZİRAN 2009

KUMLU: "HÜKÜMET, ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU'NU İŞLEVSİZ KILIYOR"

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI MUSTAFA KUMLU, DÜN TBMM GENELKURULUN'DA KABUL EDİLEN "İŞ KANUNU, İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI" NA TÜRK-İŞ'İN KARŞI OLDUĞUNU BELİRTTİ

KUMLU, CUMHURBAŞKANLIĞI MAKAMINDAN TASARININ VETO EDİLMESİNİ İSTEDİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun konuya ilişkin açıklaması şöyledir:

"Yeni İstihdam Paketi çerçevesinde hazırlanan ve TBMM Genel Kurulu'nda dün gece kabul edilen 'İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nda, Özel İstihdam Bürolarının 18 ay süre ile işçileri diğer işverenlere kiralayarak geçici iş ilişkisi kurmalarına ve işverenlerin işsizlik ödeneği almakta iken işe aldıkları işçiler ile Nisan 2009 ayından sonra mevcut işçilerine ilave olarak 31.12.2009 tarihine kadar işe alacakları işçilerin sigorta primleri işveren hisselerinin altı ay süre ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmüştür.

İlgili tasarı, işçilerin Özel İstihdam Büroları tarafından belirli sürelerle değişik işverenlere kiralanmasını, işçilerin her türlü haktan yoksun ve çok düşük ücretlerle, insan onuruna yaraşır iş kavramından çok uzak bir biçimde çalıştırılmasını beraberinde getirmektedir. Tasarıya göre, Özel İstihdam Büroları, değişik iş kollarında çalışabilecek işçileri bir araya getireceğinden bu büroların işçilerinin sendikalaşması hukuken tartışmalı hale gelecektir.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı ise işsiz kalan işçilere yeni bir iş buluncaya kadar maddi destek sağlamaktır. Bu fondan işsiz kalan işçilere bugün ödenen para son derece yetersizdir ve kısa sürelidir. TÜRK-İŞ, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsiz kalan işçilere yapılan

ödemenin miktar ve süresinin iyileştirilmesini, hak etme koşullarının kolaylaştırılmasını beklerken, bu fon kaynaklarının işverenlere tahsis edilmesi kabul edilemez. Kaldı ki bu düzenleme İşsizlik Sigortası Fonu Kanunu'nun da amacına ters düşmektedir. Konfederasyonumuz, bu konudaki görüşlerini başta Üçlü Danışma Kurulu toplantıları olmak üzere her platformda dile getirmiştir.

Aynı şekilde Konfederasyonumuz, Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında kölelik düzenini hatırlatacak şekilde işçilerin Özel İstihdam Büroları'nda dün gece TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen ilgili tasarıda düzenlendiği şekilde istihdam edilmelerine karşı çıkmıştır.

25 Haziran 2009 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısının Bakanlık tarafından taraflara bildirilen resmi gündeminin 1. maddesi "Özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurabilmesi hususunun değerlendirilmesi"dir. Hal böyleyken ve taraflar konuyu Üçlü Danışma Kurulu toplantısında daha dün tartışmakta iken, aynı saatlerde ilgili tasarının tarafların onayı ve haberi olmadan TBMM Genel Kurulu gündeminde alınması, Hükümetin ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Üçlü Danışma Kurulu toplantılarını işlevsiz hale getirmesinin yeni bir örneğini oluşturmuştur.

TÜRK-İŞ, dün gece TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen tasarıya karşıdır. TÜRK-İŞ, Cumhurbaşkanlığı makamından, tamamıyla işverenlerin isteği üzerine çıkarılan ve çalışma barışına hiçbir katkısı olmayacağı gibi, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışma yaşamında kuralsızlığı ve köleleştirmeyi hükme bağlayan; bunun yanı sıra bütünüyle işçiye ait olan İşsizlik Sigortası Fonu'nu, işçilerin onayı alınmaksızın işverenlerin hizmetine sunan tasarımı veto etmesini beklemektedir."

TÜRK-İŞ AÇIKLAMASI (2)

29 HAZİRAN 2009

TÜRK-İŞ'TEN VETO TALEBİ

**TÜRK-İŞ, CUMHURBAŞKANLIĞI'NA YAPTIĞI
BAŞVURU İLE ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA
İSTİHDAM ETTİĞİ İŞÇİLERİ KİRALAMA YETKİSİ
VEREN VE İŞSİZLİK SİGORTASI FONU'NUN AMACI
DIŞINDA KULLANILMASINI BERABERİNDE
GETİREN "İŞ KANUNU, İŞSİZLİK SİGORTASI
KANUNU VE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL
SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK
YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ" NİN
VETO EDİLMESİNİ İSTEDİ**

Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ile TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay'ın imzasını taşıyan yazıda şunlara yer verildi:

"TC CUMHURBAŞKANLIĞI YÜCE KATINA

Sayın Başbakan'ın 04.06.2009 tarihinde açıkladıkları "teşvik ve istihdam paketi" çerçevesinde hazırlanan 'İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı' TBMM Genel Kurulunda 25.06.2009 günü kabul edilerek yüce katınıza sunulmuştur.

Söz konusu tasarının bir bölümde yer alan özel istihdam büroları ile ilgili konu 4857 sayılı İş Kanunumuz uyarınca 24.06.2009 günü saat 14.00'da toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nun gündeminin birinci maddesini oluşturmuş; yapılan görüşmelerde toplantıya katılan üç işçi konfederasyonu da olumsuz görüş bildirmiş, ancak konu ertesi gün aceleyle bir milletvekilinin teklifi olarak TBMM'ne getirilmiş ve kabul edilmiştir.

Teklifin, İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda değişiklik getiren düzenlemeleri ise konfederasyonumuz dahil sosyal tarafların görüşleri alınmadan, Üçlü Danışma Kurulunda da görüşülmeden TBMM'ne sevk edilmiştir.

Teklifte yapılan düzenlemeler ile 'Özel İstihdam Bürolarının 18 ay süre ile işçilerini diğer işverenlere kiralayarak geçici iş ilişkisi

kurmalarına ve işverenlerin işsizlik ödeneği almakta iken işe aldıkları işçiler ile Nisan 2009 tarihinden sonra mevcut işçilerine ilave olarak 31.12.2009 tarihine kadar işe alacakları işçilerin sigorta primleri işveren hisselerinin altı ay süre ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması' öngörülmüştür.

Özel İstihdam Bürolarına verilen, istihdam ettiği işçileri kiralama yetkisi, istihdamı artırmayacak, çalışma barışını bozacak, işçilerin örgütlenmesine engel olacak ve işçilerin güvencesiz bir ortamda insan onuruna yakışmayan bir ücret düzeyinde çalıştırılmalarına neden olacaktır.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ise Kanunun amacına uygun olmayan düzenlemelerdir. İşsizlik Sigortası Kanununun amacı, işsiz kalan sigortalı işçilerin korunmasıdır. İşsiz kalmış sigortalı işçilerin işsizlik sigortası fonundan yararlanma koşullarının kolaylaştırılması, işsizlik ödeneğinin süresinin uzatılması ve miktarının yükseltilmesi şeklindeki haklı isteğimiz görmezden gelinmekte ve İşsizlik Sigortası Fonu işverenlere aktarılmaktadır.

Hiçbir şekilde işçi kesiminin onayını almamış, çalışma barışını bozacak ve işçileri tedirgin edecek yasa tasarısının 1. 2. ve 3. maddelerinin Anayasamızın 104. maddesi uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri gönderilmesini Yüce Katınızdán arz ve talep ederiz."

TÜRK-İŞ AÇIKLAMASI (3)

9 TEMMUZ 2009

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI MUSTAFA KUMLU: “VETO MEMNUNİYET VERİCİ. CUMHURBAŞKANI SAYIN ABDULLAH GÜL'E TEŞEKKÜR EDİYORUZ”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'ün “kiralık işçiliği” hükme bağlayan yasa teklifini TBMM'ye geri göndermesine ilişkin bir açıklama yaptı. Açıklamada şöyle denildi:

TBMM Genel Kurulu'nda 25. 06. 2009 tarihinde kabul edilen ‘İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nda, Özel İstihdam Bürolarının 18 ay süre ile işçileri diğer işverenlere kiralarak geçici iş ilişkisi kurmalarına izin verilmiştir. Aynı düzenlemede İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmasına yönelik bir hüküm de yer almıştır.

TÜRK-İŞ, 26.06. 2009 tarihinde yaptığı basın açıklamasıyla düzenlemeye ilişkin tepkilerini dile getirmiş, 27.06.2009 tarihinde ise Cumhurbaşkanlığı'ndan düzenlemenin veto edilmesini istemiştir. TÜRK-İŞ, 07.07.2009 tarihinde Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül ile yaptığı görüşmede de veto isteminin gerekçelerini arz etmiştir.

Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'ün, işsizlik sigortası fonunun amacı dışında kullanılmasına ilişkin maddeyi onaylaması bizde üzüntü yaratmıştır. Ancak düzenlemenin “kiralık işçiliği” beraberinde getiren birinci maddesini yeniden görüşülmek üzere TBMM'ye gönderilmesi memnuniyet vericidir.

Beklentimiz, TBMM'nin, ilgili maddenin Cumhurbaşkanlığı makamınca sakıncalı görülen hususlarını düzeltmesi ve çalışma yaşamımızın 'kiralık işçilik' gibi kuralsızlığı yasalastıran bir kaos ortamına sürüklenmeden çalışma barışının korunmasıdır.

TÜRK-İŞ topluluğu olarak Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül'e ilgili tasarrufundan dolayı teşekkür ediyoruz.”

TBMM'NE GERİ GÖNDERİLEN TEKLİF METNİ (4)

MADDE 1 - 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki "7/A" maddesi eklenmiştir.

"Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi"

MADDE 7/A- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir.

Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumu'nca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi on sekiz ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi halinde, özel istihdam bürosu işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30. maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7. maddenin ikinci fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.

21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde

Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz."

TBMM'NE GERİ GÖNDERİLEN MADDENİN GEREKÇESİ (5)

MADDE 1- 4857 sayılı İş Kanununda yapılacak düzenleme ile özel İstihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine imkan sağlanmıştır.

Dolayısıyla, Türkiye de, mesleki anlamda geçici (ödünç) iş ilişkisine ilişkin bu durumu yasalarla düzenlemek durumundadır.

Ayrıca, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşması, Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verecektir. Özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı sağlayacaktır.

CUMHURBAŞKANI'NIN GERİ GÖNDERME GEREKÇESİ (6)

5920 sayılı Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na geri gönderilmesinin gerekçeleri aşağıda sunulmaktadır:

İncelenen Kanunun bu düzenlemeye ilişkin gerekçesinde, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin çoğunda kanunlarla düzenlenen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin ülkemizde de kanunî zemine oturtulmasının AB müktesebatına uyum çalışmaları içinde yer aldığı, üye ülkelerin mevzuatındaki farklılıklar nedeniyle üzerinde uzun süre tartışılan Geçici İstihdam Büroları Direktifininx Avrupa Parlamentosu tarafından 22 Ekim 2008 tarihinde onaylandığı, özel istihdam bürolarını yasaklayan veya bu büroların faaliyetlerini Direktifte öngörülme-yen sebeplerle kısıtlayan ülkelere karşı Avrupa Komisyonunun yaptırım uygulamasının söz konusu olduğu, işsizliğin önlenmesinde iş piyasasının esnekleştirilmesinin ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasının temel çözümlerden biri olduğu, kayıt dışı istihdamın önleneyeceği ve bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınacağı ifade edilmiştir.

İncelenen Kanun ile hüküm altına alınan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, esnek bir istihdam müessesesi olarak iş hukukumuzda girerken, gerekçesinde de ifade edildiği üzere, Avrupa Parlamentosu"nun 2008/104/EC sayılı Direktifi esas alınmıştır.

Esasen esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması amacıyla hazırlanan bu Direktifin eşit muamele ilkesini temel alarak genel kurallar koyduğu görülmektedir. Buna göre, bir işyerinde ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi hakkında, o işyerinde normal çalışma şekli olan istihdam ilişkisi çerçevesinde emeğini sunan sürekli işçi gibi istihdam edilseydi uygulanacak ücret, çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi, gece çalışması ve tatil gibi temel istihdam ve çalışma şartlarının aynısı uygulanacaktır. Ayrıca, kullanıcı işletmede işçi lehine olan düzenlemeler ödünç işçiye de uygulanacak; bunlar kantin, ulaşım gibi mevcut hizmetlerden yararlanacak ve açılacak olan sürekli işlerden haberdar edilecek; bu düzenlemelere uyulmasını güvence altına alacak adlî ve idarî yaptırımlar da ülkelerin ulusal mevzuatında yer alacaktır.

Avrupa Birliğine uyum çalışmaları çerçevesinde söz konusu Direktifle yapılan düzenlemenin iş hukukumuzda dahil edilmesi amacıyla İş Kanununa geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddeden sonra gelmek üzere 7/A maddesi eklenerek mesleki anlamda geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Ancak yapılan düzenlemede, söz konusu Direktifin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve içeriği arasında bir çelişki doğmuştur.

Diğer taraftan, mezkûr 7/A maddesinin ikinci fıkrasında "Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmelerde yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir" hükmüne yer verilerek, maddede yer almayan hususların anılan Kurumca düzenlenmesine imkân sağlanmış ise de, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korunmasına yönelik kurallara Kanunda yer verilmesi, uygulamaya ilişkin ayrıntı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerekmektedir.

Aksi taktirde, yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir.

Yayımlanması yukarıda açıklanan gerekçelerle uygun görülmeyen 5920 sayılı "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", 1, maddesinin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görüşülmesi için, Anayasanın değişik 89 ve 104, maddeleri uyarınca ilişkide geri gönderilmiştir."

GERİ GÖNDERME ÜZERİNE YENİDEN HAZIRLANAN TEKLİF (7)

MADDE 7/A- Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi; özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir.

Bu madde kapsamında çalıştırılan işçi ile özel istihdam bürosu ve işçi devri yapılan işveren arasındaki iş ilişkisinde de bu Kanunun beşinci maddesi uygulanır. İşçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim ile diğer temel çalışma ve istihdam koşulları, aynı veya eşit değerdeki iş için işyerine yeni alınan işçilerinkinden az olamaz.

Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bürolar, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 19. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, her ne ad altında olursa olsun işçilerden ücret alamazlar.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, ikinci fıkra hükümlerine aykırılık veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşırlar.

Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir iş yerinde istihdam edememesi halinde, işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödemek zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30. maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, bu madde hükümleri ile 7. maddenin 1. ve 2. fıkrası hariç diğer hükümleri uygulanır.

21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

GERİ GÖNDERME ÜZERİNE YENİDEN HAZIRLANAN TEKLİFİN GEREKÇESİ (8)

Cumhurbaşkanlığı makamının iade gerekçeleri doğrultusunda madde yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

- ✓ İşçi ile özel istihdam bürosu ve işçi devri yapılan işveren arasındaki iş ilişkisinde de 4857 sayılı kanunun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinin uygulanacağı,
- ✓ İşçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim ile diğer temel çalışma ve istihdam koşullarının, aynı veya eşit değerdeki iş için işyerine yeni alınan işçilerinkinden az olamayacağı,
- ✓ İşçilerden her ne ad altında olursa olsun ücret alınamayacağı,
- ✓ Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçen çalıştırma, ikinci fıkra hükümlerine aykırılık veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulacağı, hüküm altına alınmıştır.

YÜRÜRLÜĞE GİREN 5921 SAYILI KANUN (9)

İŞSİZLİK SİĞORTASI KANUNU İLE SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN

Madde 1- 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin mülga beşinci fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır. Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkra düzenlenmiş teşvik, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz."

Madde 2- 4447 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesinin (a) bendine aşağıdaki cümleler eklenmiş, (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"2009 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü, Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi

hesaplarına aktarılır ve genel bütçenin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilir. Kaydedilen bu tutarları, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanmak üzere ilgili idare bütçelerine ödenek kaydetmeye Maliye Bakanı yetkilidir. Bu ödenekler, 2009 yılı yatırım programı ile ilişkilendirilir.”

b) Fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011-2012 yıllarında dörtte biri ilgili yıl genel bütçelerinin (B) işaretli cetvelinde bütçe gelir tahmini olarak yer alır. İlgili yıl bütçeleri hazırlanırken Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için ilgili idare bütçelerine bu gelir tahmini karşılığı kadar ödenek öngörüldür. Bu gelirler, Fon tarafından tahsil edilen ayı izleyen ayın 15'ine kadar Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılır ve yılı genel bütçesinin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilir.” “Geçici madde 9 – 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31/12/2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu madde kapsamında işe almaya ilişkin 31/12/2009 tarihini 30/6/2010 tarihine kadar, primlerin Fondan karşılanma süresini ise altı aya kadar daha uzatmaya, Bakanlar Kurulu yetkilidir.

İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Bu maddenin üçüncü fıkrasının (e) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

Bu madde hükümleri;

a) 1/10/2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işyerleri hariç olmak üzere, mevcut ve faaliyette bulunan işyerlerinin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi hallerde yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

b) Mevcut bir işyerinin kapatılarak; değişik bir ad veya unvan ya da bir iş birimi olarak aynı faaliyette açılması veya çalışan sigortalıların bütün olarak devredilmesi halinde, bu işyerleri hakkında uygulanmaz.

c) Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi ek bir kapasite ve istihdam artışına neden olmayan, sadece teşviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler hakkında uygulanmaz.

ç) 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri hakkında tespit yapıldığı aydan başlanmak suretiyle uygulanmaz.

d) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve bu Kanundan istisna olan alımlar ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet alımları ve yapım işlerini yürüten işyerleri hakkında uygulanmaz.

e) 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz.

f) 5510 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir."

TÜRK-İŞ

Madde 3- 31/5/2006 tarihi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 2 – Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Hazinece karşılanır. Hazinece karşılanacak tutarın uygulama süresini, karşılama oranını ve kapsamını; yatırımın sektörü, büyüklüğü ve bulunduğu illere göre farklılaştırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir.

İşveren hissesine ait primlerin karşılanabilmesi için işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarın Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarını ödemiş olması şarttır. Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazineden Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir.”

Madde 4- Bu Kanunun 1 inci maddesi 1/10/2009 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 5- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

IV

YASAL ÇERÇEVE

(Özel istihdam bürolarıyla ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat)

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI

Madde 90: Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma

Türkiye Cumhuriyeti adına Yabancı Devletlerle ve Milletlerarası Kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, devlet maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur.

Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU

Altıncı Bölüm İş ve İşçi Bulma

İş ve işçi bulmaya aracılık

Madde 90: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

4904 SAYILI TÜRKİYE İŞ KURUMU KANUNU

İKİNCİ KISIM: Özel İstihdam Büroları, Çeşitli Hükümler BİRİNCİ BÖLÜM Özel İstihdam Bürolar

Özel istihdam bürolarının kurulması, seçme, izin verme, yenileme ve denetim

MADDE 17- İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi, Kurum ve bu amaçla gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılır. Özel istihdam büroları, Kurumca iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve izin verilmek kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilirler. Yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur.

Kurumca yapılacak duyuru üzerine, özel istihdam bürosu açmak için başvuracak gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin;

a) (...) en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları, müflis veya konkordato ilân etmiş olmamaları,

b) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/502 md.) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesine göre devlet memurluğuna atanmaya engel mahkûmiyetin bulunmaması gerekmektedir.

Ayrıca, özel istihdam bürolarının, iş ve işçi bulma faaliyetlerini gerçekleştirebilecek ölçüde yönetim, nitelikli uzman personel, teknik donanım ve uygun bir işyerine sahip olmaları, iş ve işçi bulma aracılığı izni için on milyar lira tutarında kat'î ve süresiz banka teminat mektubu ile istenilen diğer bilgi ve belgeleri Kuruma vermeleri, masraf karşılığı ödemeleri gerekir.

Başvurular, yönetmelikle belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda Kurumca değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda uygun bulunanlar ilân edilir ve başvuru sahibine yazılı olarak bildirilir.

Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebilir. İş ve işçi bulma aracılığı izni için talep edilen teminat miktarı, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı

Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır. Faaliyette bulunan özel istihdam büroları, izin almak için vermiş oldukları teminat mektubunu her yıl yeniden tespit edilen miktara tamamlamak zorundadırlar. Kuruma verilen teminat mektupları, izin ve yenileme talebinin reddi halinde kararın tebliğ tarihinden itibaren, yenileme talebinde bulunulmaması halinde izin süresinin bitimini müteakip bir ay içinde iade edilir. İznin iptali halinde, iptal kararının kesinleşmesini müteakip teminat Kuruma gelir kaydedilir. Gelir kaydedilen teminat ilgilinin hiçbir borcuna mahsup edilemez.

Kurum, iş ve işçi bulma faaliyeti için izin verilmesi ve izin yenilenmesi işlemleri ile ilgili olarak özel istihdam bürolarından masraf karşılığı alır.

Özel istihdam bürolarının bu Kanunun uygulanması ile ilgili faaliyetlerini denetleme yetkisi Kurum müfettişlerine aittir. Özel istihdam büroları, müfettişlerin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar.

İznin yenilenmemesi, iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Bu Kanunun 17. maddesi uyarınca verilen iznin yenilenmesi için öngörülen şartların yerine getirilmemiş olması halinde yenileme talebi reddedilir.

Özel istihdam bürolarına verilen izinler; iznin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren onsekiz ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemiş, izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya kaybedildiği tespit edilmiş, bu Kanunun 19. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki yükümlülüklerle Kurum tarafından yazılı olarak ikaz edilmelerine rağmen uyulmamış veya aynı maddenin üçüncü fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtildiği şekilde bir anlaşma yapılmış olması ve 20. maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan fiillerin üçüncü kez tekrarlanması halinde iptal edilir.

Özel istihdam büroları, yenilememe ve iptal kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma itiraz edebilirler. İtirazların otuz gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna gitme haklarını ortadan kaldırmaz.

Özel istihdam bürolarının bilgi toplamaları, kullanmaları, Kuruma bilgi verme yükümlölükleri

MADDE 19- Özel istihdam büroları, iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması halinde toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir. halinde toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

Özel istihdam büroları iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işveren den alınır. Ancak, yönetmelikle belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilir.

İş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Özel istihdam bürolarının yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlarla ücret konusunda anlaşma yapmaları, onlardan ücret almaları veya herhangi bir şekilde menfaat temin etmeleri halinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

Geçersizdir.

Özel istihdam büroları işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri düzenli olarak Kuruma bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talebi üzerine Kuruma vermek zorundadırlar.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, özel istihdam bürolarına izin verilmesi, büroların çalışma ve denetimi ile ilgili usul ve esasların belirlenmesidir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunacak olan özel istihdam bürolarının seçimi, izin verilmesi, izinlerin yenilenmesi, iptali ile çalışma ve denetimine ilişkin usul ve esaslar ile özel istihdam bürolarına ilişkin diğer esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- Kurum : Türkiye İş Kurumunu,
- Genel Müdürlük : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,
- İl Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
- Şube Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu Şube Müdürlüğünü,
- Büro : Özel istihdam bürosunu,
- Büro şubesi : Özel istihdam bürosuna bağlı şubeyi ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Büroların Faaliyetleri, Yurt Dışı İşe Yerleştirme İşlemleri, Büro Açabilmek İçin

Aranılan Şartlar, İzin Belgesi Verilmesi ve Masraf Karşılığı Ödenmesi

Büroların Faaliyetleri

Madde 5- Bürolar, iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kuruluşlardır.

Bürolar, Kurumca izin verilmek kaydıyla, yurt içi ve yurt dışında iş ve kuruluşlarına iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Yurt Dışı İşe Yerleştirme

Madde 6- İş arayanlara, yurt dışında yabancı ülke kanunlarına göre kurulmuş firmalarda iş bulan büroların;

a) Yurt dışındaki firmanın halen faaliyette olan bir firma olduğuna ilişkin belgeyi,

b) Yabancı çalışma izni veya vizesi ya da benzeri bir belge alma zorunluluğu bulunan ülkelere gidecek Türk işçisi için ilgili ülke yetkili makamlarınca düzenlenen söz konusu belgeler veya bunların verileceğine ilişkin ilgili ülke yetkili makamlarından alınmış belgeyi,

c) Firmayı temsil ve ilzama yetkili olanların imza sirküleri, vekil tayin edilmiş olması halinde vekaletname ve imza beyannamesini,

kuruma ibraz etmesi gerekir.

İş arayanlara, yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş firmaların yurt dışındaki iş ve faaliyetlerinde iş bulan büroların, yurt dışındaki bu iş ve faaliyet için ilgili firma tarafından Kurumdan alınmış olan yurt dışına işçi götürme izin belgesi ile birlikte başvurmaları gerekir.

İbraz edilen belgelerin uygun bulunması halinde, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) asgari çalışma koşullarını içeren ve taraflarca imzalanan yurt dışı iş sözleşmesi (hizmet akdi) Kurumca onaylanır. İşveren, yurt dışı iş sözleşmesini kendisi veya vekili vasıtasıyla işçisi ile birlikte il müdürlüğü veya şube müdürlüğünde imzalayabileceği gibi, bulunduğu ülkede imzalayarak, işçi tarafından da imzalanması için Kuruma veya büroya gönderir. Söz konusu iş sözleşmesi işçi tarafından Kurumda veya büroda imzalanır. Kurumda imzalanan iş sözleşmelerinin aynı gün, büroda imzalanan sözleşmelerin ise en geç 15 gün içerisinde Kuruma onaylatılması zorunludur.

Bürolar, Kurumda imzalanmamış olan iş sözleşmelerinin bu belgelerde adı yazılı işçiler tarafından imzalanmasını ve Kurumca onaylanan iş sözleşmelerinin birer nüshasını işçiye, işverene ve Kuruma verilmesini sağlamaktan, Kurumca istenilmesi halinde bu durumlara ilişkin bilgi ve belgeleri Kuruma ibraz etmekten sorumludur.

Büro Açabilmek İçin Aranılan Koşullar

Madde 7- Kurumca ulusal düzeyde yayın yapan tirajı yüksek bir gazetede, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında yapılacak duyuru üzerine, büro açmak isteyen

gerçek veya tüzel kişiler, bulundukları ildeki il veya şube müdürlüğüne başvururlar.

Başvuruda bulunan, gerçek kişiler ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin,

a) Türk vatandaşı olmaları,

b) Yurt içinde veya denklığı Milli Eğitim Bakanlığı ya da Yüksek Öğrenim Kurumu Başkanlığınca kabul edilmiş olan yurt dışındaki en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksek okullardan mezun bulunmaları,

c) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamaları ve buna ilişkin Ticaret Sicili Memurluğundan belge almış olmaları,

d) Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezası almış veya affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya Devlet sırlarını açığa vurma ve vergi kaçakçılığı suçlarından dolayı hükümlü bulunmadıklarına ilişkin Cumhuriyet Savcılığından belge almış olmaları, gerekir.

Ayrıca, büroların yönetim sorumlusu ile nitelikli uzman personelin özgeçmişleri, teknik donanım envanter listesi ile uygun bir işyerine sahip olduklarına ilişkin gerekli bilgi ve belgeleri il veya şube müdürlüğüne ibraz etmeleri, on iki milyar sekiz yüzelli milyon lira tutarında kat'i ve süresiz banka teminat mektubu vermeleri, Kurumca belirlenen miktarda masraf karşılığını ödemeleri, büro açmak isteyen gerçek kişiler veya tüzel kişilerin ortakları ile tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin nüfus cüzdanı örnekleri, tüzel kişiliğin kuruluş sözleşmesinin yayımlandığı ticaret sicil gazetesinin bir örneğini bulundukları yerdeki il veya şube müdürlüğüne vermeleri ve büro açmak istediklerine ilişkin yazılı talepte bulunmaları gerekir.

Aynı gerçek veya tüzel kişi, aynı ilde veya başka bir ilde büro şubesi açmak istediği takdirde, o ildeki il veya şube müdürlüğüne başvurur. Açılacak yeni şube için masraf karşılığının yatırılması, yönetim sorumlusu ve nitelikli uzman personelin özgeçmişlerinin, teknik donanım envanter listesinin ve uygun bir işyerine sahip bulunulduğuna ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma ibraz edilmesi şarttır.

Taleplerin Kurumca Değerlendirilmesi, İzin Belgesi Verilmesi ve Masraf Karşılığı Ödenmesi

Madde 8- Büro açmak üzere başvuran gerçek veya tüzel kişilerin talepleri, en geç 30 gün içerisinde gerektiğinde yerinde tespit ve

inceleme yapmak suretiyle Kurumca değerlendirilir. Başvuranlar arasında Kurum tarafından yapılacak değerlendirme sonucunda, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunması uygun görülenler, Resmî Gazete'de, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında ilan edilir, ayrıca talep sahiplerine yazılı olarak bilgi verilir.

Kurum tarafından izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve bu Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilen hususları yerine getirmiş olmak koşuluyla internet ortamında da faaliyet gösterebilirler.

Talepleri uygun bulunan gerçek veya tüzel kişilerden, bir milyar lira masraf karşılığı alınır. Bu miktar, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca belirlenen ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranı da dikkate alınmak üzere Kurumca her yıl yeniden tespit edilir. Kurumca belirlenen miktarda masraf karşılığının tahsil edilmesini müteakip Kurum tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi" verilir.

Masraf karşılıkları başvuruda bulunulan il veya şube müdürlüğüne yatırılır. Kurumca tahsil edilen masraf karşılıkları iade edilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Teminatın Artırılması, İzin Yenilenmesi, İptali, İtiraz ve İzin Verilemeyecek Olanlar

Teminatın Artırılması

Madde 9- İzin verilen bürolara, bu Yönetmeliğin 7. maddesinde belirtilen teminat miktarı, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca belirlenen ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır. Bürolar, izin almak için vermiş oldukları teminat mektubunu her yıl başından geçerli olmak üzere tespit edilen teminat miktarına tamamlamak zorundadır.

İzin Yenilenmesi

Madde 10- Kurumca verilen izinler üç yıl süreyle geçerlidir. İzin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, yeniden değerlendirme oranında artırılmış teminat miktarına ulaşacak miktarda ilave kat'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığının ödenmesi kaydıyla, Kurum tarafından üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

İznini yenilemek isteyen büro şubelerinin de bir ay önce yazılı talepte bulunması, izin verilme aşamasında aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karşılığını yatırmaları gerekir.

Kurumca izni yenilenen büroların Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi yeniden düzenlenir.

İznin Yenilenmemesi, İptali, Teminatın İadesi ve Kuruma Gelir Kaydedilmesi

Madde 11- Bu Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca verilen iznin yenilenmesi için aranılan şartların yerine getirilmemiş olması halinde büroların izin yenileme talepleri reddedilir.

Bürolar, taşınma ya da kapanma gibi durumları on beş gün öncesinden Kuruma bildirmek zorundadır.

Kuruma verilen teminat mektupları, izin ve yenileme talebinin reddi halinde kararın tebliğ tarihinden, yenileme talebinde bulunulmaması halinde ise izin süresinin bitiminden itibaren bir ay içinde iade edilir.

Bürolara verilen izinler; iznin verildiği ya da yenilendiği tarihten itibaren 18 ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemiş, izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığı veya sonradan kaybedildiği tespit edilmiş, bu Yönetmeliğin 14. maddesi ve 15. maddesinin birinci fıkrasındaki yükümlülüklere Kurum tarafından yazılı olarak ikaz edilmelerine rağmen uyulmamış veya 16. maddede belirtildiği şekilde bir anlaşma yapılmış olması halinde iptal edilir.

Bu Yönetmeliğin 17 ve 18. maddelerinde yer alan hususlara uymadıkları için haklarında kesinleşmiş idari para cezası uygulanan veya yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin hizmet akitlerini Kuruma onaylatmadıkları için haklarında bu Yönetmeliğin 19. maddesinin (a) bendinde belirtilen kesinleşmiş idari para cezası uygulanan büroların bu fiilleri ayrı ayrı veya birlikte üç kez tekrarlamaları halinde de verilen izinleri iptal edilir.

İznin iptali halinde, iptal kararının kesinleşmesini müteakip teminat Kuruma gelir kaydedilir. Gelir kaydedilen teminat ilgilinin hiçbir borcuna mahsup edilemez.

İzin belgeleri iptal edilen bürolar, Resmî Gazete'de, Kurum internet sayfasında (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarında ilan edilerek kamuoyuna duyurulur.

Kararlara Karşı İtiraz

Madde 12- Bürolar yenileme taleplerinin reddi ve iptal kararlarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Kuruma itiraz edebilirler. İtirazların 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. İtiraz yoluna başvurulmuş olması, ilgililerin yargı yoluna gitme haklarını ortadan kaldırmaz.

İzin Verilemeyecek Olanlar

Madde 13. Bu Yönetmeliğin 11. maddesinin 5. fıkrasında belirtilen fiilleri ayrı ayrı ya da birlikte üç kez tekrarlamaları veya 14, 15 ve 16. maddelerindeki hükümlere aykırı davranışları veyahut da iznin verildiği veya yenilendiği tarihten itibaren onsekiz ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirmemesi ya da iznin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların taşınmadığının veya kaybedildiğinin tespit edilmesi nedenleriyle Özel İstihdam Bürosu İzin Belgesi Kurumca iptal edilen büro sahiplerine ya da ortaklarına en az 1, en çok 3 yıl süreyle büro açmak üzere izin belgesi verilmez.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM **Büroların Bilgi Toplamaları, Ücret, Geçersiz Sayılacak** **Anlaşmalar,** **Kuruma Bilgi Verilmesi**

Büroların Bilgi Toplama, Kullanma ve Saklamaları

Madde 14- Bürolar; iş isteğiyle kendisine başvuran iş arayanlar ile işgücü isteminde bulunan işverenler ve hizmet alanındaki diğer işyerleri hakkında sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması halinde bilgi toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir.

İş arayanlar ile işgücü arayanların talep ve beklentilerinin örtüşebilmesi için, başvuru esnasında; kimlik, eğitim, meslek, ücret bilgileri ile işyeri tarafından işgücünde aranan koşullar, çalışma saatleri, sosyal haklar gibi bilgiler bürolarca istenir ve kayıt altına alınır.

Bürolar, işe yerleştirilenler ve onların işyerlerine ait kayıtlarını 5 yıl süre ile saklamak zorundadır.

Toplanan bilgilerin kişiye özel veya iş ya da işletme sırlarıyla ilgili olması halinde bürolar bunları ancak, ilgilinin izin vermesi halinde toplayabilir, kayıt edebilir ve kullanabilirler.

Büroların bu bilgileri, iş ve işçi bulma amacına yönelik olarak bir üçüncü şahsa vermeleri halinde, bu şahıs söz konusu bilgileri ancak, kendisine verilmiş amacına uygun şekilde işleme tabi tutabilir ve yararlanabilir.

Ücret

Madde 15- Bürolar, iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işverenden alınır. Ancak, iş arayanlardan,

profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek guruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticilerden ücret alınabilir. İşverenlerden ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen iş arayanlardan alınacak ücret, taraflar arasında yapılacak yazılı sözleşmede belirtilir. Talep edilmesi halinde ücret sözleşmesi Kuruma ibraz edilir.

Geçersiz Sayılacak Anlaşmalar

Madde 16- Bürolarca, iş ve işçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

a) Bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen meslekler ve üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlarla ücret konusunda anlaşma yapmaları, onlardan ücret almaları veya herhangi bir şekilde menfaat temin etmeleri halinde, bürolar ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar,

b) İşgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar,

c) Bir işverenin veya bir iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer bürolardan veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir.

Bu şekilde anlaşma yaptığı tespit edilen büroların izinleri iptal edilir.

Kuruma Bilgi ve Belge Verme

Madde 17- Bürolar; işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler ve işe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri en geç üç ayda bir olmak üzere Kurumca belirlenecek zamanlarda başvurusunu yaptığı Kurum il veya şube müdürlüğüne düzenli olarak bildirmek, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri de talep edilmesi halinde Kuruma vermek zorundadır.

Bürolardan alınan bilgilerin Kurumca kullanımında bu bilgilerin hizmete özel olduğu dikkate alınır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Denetim ve İdari Para Cezaları

Denetim

Madde 18- Büroların faaliyetleri Kurum müfettişlerince denetlenir. Bürolar, Kurum müfettişlerinin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadır.

İdari Para Cezaları

Madde 19- Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) Yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerine ilişkin iş sözleşmelerini (hizmet akitlerini) Kuruma onaylatmayan bürolara her bir iş sözleşmesi için üç yüz yirmi bir milyon lira,

b) Bu Yönetmeliğin 17. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen Kurum tarafından istenilen bilgi ve belgelerle işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri süresi içerisinde Kuruma vermeyen bürolara altı yüz kırk iki milyon lira,

c) Bu Yönetmeliğin 18. maddesi uyarınca Kurum Müfettişlerince istenilen bilgi, belge, kayıt ve defterleri ibraz etmeyen bürolara bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira, idari para cezası verilir.

Ayrıca, Kurumdan izin belgesi almadan, iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunduğu tespit edilenlere eylem başka bir suçu oluştursa dahi bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira, bu faaliyetin yurt dışına iş ve işçi bulma aracılığı olarak gerçekleşmesi halinde, Kurumun onayı dışında yapılan her bir yurt dışı iş sözleşmesi için de üç yüz yirmi bir milyon lira idari para cezası verilir. Başka suçu oluşturan eylemler için idari para cezası dışında yasal işlem yapılır.

İdari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükmü uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılarak uygulanır.

İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kuruma itiraz edilebilir. İtiraz takibi durdurur. İtirazlar en geç otuz gün içerisinde sonuçlandırılır. Yargı yoluna başvurulması cezanın takip ve tahsilini durdurmaz.

ALTINCI BÖLÜM Son Hükümler

Yürürlük

Madde 20- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 21- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

181 SAYILI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI SÖZLEŞMESİ, 1997

Özel İstihdam Büroları ile ilgili Sözleşme

Yürürlüğe giriş tarihi: 10.05.2000

Sözleşme No: 181

(Kabul Edildiği) Yer: Cenevre

Toplantı Oturum No: 85

Kabul Tarihi: 19.06.1997

Sınıflandırma Türü: İstihdam Hizmetleri-İşe Yerleştirme

Konusu: İstihdam Politikası ve İstihdamın Teşviki

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine 3 Haziran 1997 tarihinde Cenevre'de yaptığı 85. oturumunda;

1949 tarih, 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin (Revize) koşullarını da dikkate alarak; işgücü piyasalarının işleyişinde esnekliğin önemini de göz önünde bulundurarak; Uluslararası Çalışma Konferansının 1994 tarihli 81. oturumunda benimsenen "ILO, 1949 tarih, 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize) yenilemelidir" görüşünü de hatırlatarak; yukarıda belirtilen Sözleşmenin kabul edildiği zaman egemen olan şartlarla kıyaslandığında, özel istihdam bürolarının faaliyet gösterdiği çok çeşitli alanları ve farklı bir nitelik kazandıklarını da göz önünde bulundurarak; sağlıklı işleyen bir işgücü piyasasında özel istihdam bürolarının oynayabilecekleri rolü de kabul ederek; işçilerin her türlü sömürüye karşı korunması gerektiğini de hatırlatarak; sağlıklı işleyen bir endüstriyel ilişkiler sisteminin gerekli bileşenleri olarak serbest toplu pazarlık ve sosyal diyalogu teşvik etme ve sendikal özgürlük hakkını garanti etme gereğini de kabul ederek, 1948 tarihli İstihdam Hizmetleri Sözleşmesinin şartlarını da dikkate alarak,

1930 tarih, 29 Nolu Mecburi veya Cebri Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme,

1948 tarih, 87 Nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi,

1949 tarih, 98 Nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi,

1958 tarih, 111 Nolu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,

1964 tarih, 122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi,

1973 tarih, 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi,

1988 tarih, 168 Nolu İşsizliğe Karşı İstihdamın Teşviki ve Korunması Sözleşmesi,

1949 tarih, 97 Nolu İstihdam İçin Göç Sözleşmesinde işe alma ve işe yerleştirme ile ilgili hükümler ve

1975 tarih, 143 Nolu Göçmen İşçiler (Tamamlayıcı Hükümler) Sözleşmesi hükümlerini de hatırlatarak, bu Oturumun 4. Gündemi olan 1949 tarih ve 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin (Revize) yeniden revize edilmesi ile ilgili önerge tekliflerinin kabul edilmesine karar vererek, bu önergelerin bir uluslararası sözleşme hüviyeti kazanması kararlaştırılarak, bin dokuz yüz doksan yedi yılı Haziran ayının ondokuzuncu günü, **Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi** adıyla anılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul etmiştir.

Madde 1

Bu Sözleşmede geçen özel istihdam bürosu terimi, aşağıdaki bir veya birden fazla işgücü piyasası hizmetlerini sağlayan kamu otoritelerinden bağımsız olan gerçek veya tüzel kişi anlamına gelmektedir :

- a) Çalışma ilişkilerinde taraf olmaksızın işgücü arz ve talebini eşleştirme hizmetleri,
- b) Gerçek veya tüzel üçüncü kişilerin (kullanıcı işletmelerin) emrine verilmek üzere işçi istihdam etme ve işin yapılmasına nezaret etme
- c) En çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra yetkili otorite tarafından kararlaştırılan iş aramayla ilgili diğer hizmetler (örneğin işgücü arz ve talebi ile ilgili bilgileri sağlama)

Bu Sözleşmenin amacına hizmet için, işçi terimi iş arayanları da kapsamaktadır.

Bu Sözleşmenin amacına hizmet için, işçilerin kişisel bilgilerinin işlenmesi terimi; kayıtlı işçilerle ilgili bilgilerin toplanması, depolanması, bir araya getirilmesi ve kullanılması anlamına gelmektedir.

Madde 2

Bu Sözleşme, tüm özel istihdam bürolarına uygulanacaktır.

Bu Sözleşme tüm işçi sınıflarına ve tüm ekonomik sektörlere uygulanacaktır. Yalnızca gemi adamlarının işe alınması ve işe yerleştirilmesi faaliyeti bu sözleşme kapsamına dahil değildir.

Bu Sözleşmenin başlıca amacı, özel istihdam bürolarının kurulmasına olanak tanımak ve bu bürolar tarafından çalıştırılan işçileri korumaktır.

Bu Sözleşmeyi onaylayan Üye Devlet, en çok temsil yeteneğine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra;

a)belirli şartlar altında, bazı işçi gruplarını veya bazı ekonomik faaliyet türlerini özel istihdam bürolarının faaliyet alanları dışında tutabilecek ya da bunları özel istihdam bürolarına yasaklayabilecektir.

b)belirli şartlar altında, bazı ekonomik sektörlerde çalışan işçileri (güvencelerini garantiye almak şartıyla) bu Sözleşmenin veya sadece belirli hükümlerinin kapsamı dışında tutabilir.

Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye Devlet, yukarıda belirtilen 4 üncü paragraftaki yasaklama veya hariç tutma hakkını, geçerli nedenleriyle birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22 inci Maddesine göre sunması gereken yıllık raporlarında belirtmelidir.

Madde 3

Özel istihdam bürolarının yasal statüsü, en çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra ulusal hukuk ve uygulamalarına göre belirlenecektir.

Her üye ülkede, özel istihdam bürolarının işleyiş koşulları, ilgili uygun ulusal mevzuat ve uygulamalar ile belirlenmiyor ya da düzenlenmiyor ise, bu şartlar bir lisans veya sertifikasyon sistemine göre belirlenecektir.

Madde 4

Üye ülkeler, Madde 1'de belirtilen hizmetleri sağlayan özel istihdam büroları tarafından çalıştırılan işçilerin sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkından yoksun kalmamalarını sağlayacak önlemler almak zorundadırlar.

Madde 5

Üye ülkeler, işe ya da belirli bir mesleğe girişte işçiler arasında fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmek için; özel istihdam bürolarının işçilere ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, uyruk, sosyal köken veya ulusal mevzuat ve uygulamalarda yer alan yaş ve özürlülük gibi herhangi bir ayrımcılık şeklini hiçbir şekilde işçilerine uygulamamalarını sağlayacak önlemler almak zorundadırlar.

Bu Maddenin 1 inci paragrafı, özel istihdam bürolarının, belirli hedef gruplarının (dezavantajlı işçilere) iş arama faaliyetlerine yardımcı olmak için tasarlanan özel hizmetler veya programlar sağlamalarını engelleme amacıyla uygulanamaz.

Madde 6

İşçilerin kişisel bilgilerinin Özel İstihdam Büroları tarafından kullanılması, aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak yapılmalıdır:

a) Ulusal kanun ve uygulamalar gereğince, kişisel gizlilik ve mahremiyetini rencide etmeyecek şekilde bu veriler korunmalı ve kullanılmalıdır.

b) Toplanacak bilgiler, ilgili işçilerin mesleki nitelik, kalifikasyon ve deneyimleri ile konuyla direkt olarak ilgili diğer bilgilerle sınırlıdır.

Madde 7

Özel istihdam büroları, hiçbir işçiden hizmetleri karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak, kısmen veya tamamen herhangi bir ücret talep etmeyecektir.

Yetkili otorite, en çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra özel istihdam büroları tarafından sağlanan bazı hizmetleri ve belirli işçi kategorilerini, 1. paragraftaki hükümden hariç tutabilir.

Her üye ülke, 2. paragrafta belirtilen istisnai durumları, geçerli nedenleriyle birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. maddesine göre sunması gereken yıllık raporlarında belirtmelidir.

Madde 8

Her üye ülke, özel istihdam büroları tarafından kendi ulusal sınırları içerisinde çalıştırılan göçmen işçilerin her türlü sömürüye ve suiistimale karşı yeteri derecede korunmalarını sağlamak için en çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra, gerektiğinde diğer üye ülkelerle de işbirliği içerisinde yetki ve yetkisi dahilindeki tüm gerekli ve uygun önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler, söz konusu işçileri hileli veya sahte uygulamalarla çalıştıran ya da sömürü aracı olarak kullanan özel istihdam bürolarına ceza uygulayan kanun ve düzenlemeleri de içermelidir.

Çalışmak için bir ülkeden diğer bir ülkeye giden işçilerin özel istihdam büroları tarafından işe alma, işe yerleştirme ve çalıştırma esnasında suiistimal edilmelerini ve bu işçilere yönelik hileli uygulamaları önlemek için, ilgili üye ülkeler iki taraflı anlaşmalar yapmalıdır.

Madde 9

Her üye ülke, çocuk işgücünün özel istihdam büroları tarafından kullanılmasını veya arz edilmesini engellemek için gerekli önlemleri

Madde 10

Yetkili otorite işçilerin istismar ettiği veya hileli uygulamalar yaptığı iddia edilen özel istihdam bürolarının faaliyetlerini, en çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarının da görüşünü alarak incelemek ve bu şikayetleri araştırmak için gerekli araç, gereç, teçhizat ve işlemleri temin etmek ve yerine getirmekle yükümlüdür.

Madde 11

Her üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak Madde 1, paragraf 1(b)'de belirtilen görevleri yapan özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilere;

Sendika özgürlüğü

Toplu pazarlık

Asgari ücret

Çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları

Yasal sosyal güvenlik ödemeleri

Eğitime giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği

İş kazası ve meslek hastalığı halinde tazminat

İşverenin ödeme gücünü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması

Analık halinde koruma ve analık ödeneği, ailenin korunması ve aile ödeneği ile ilgili yeterli koruma sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 12

Her üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak, Madde 1, paragraf 1(b)'de belirtilen hizmetleri sağlayan özel istihdam bürolarının ve aynı paragrafta tanımlanan kullanıcı işletmelerin aşağıdaki konularda karşılıklı sorumluluklarını paylaştırmaya olanak veren kuralların belirlenmesi ile yükümlüdür.

Toplu pazarlık

Asgari ücret

Çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları

Yasal sosyal güvenlik ödemeleri

Eğitime giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında koruma

İş kazası ve meslek hastalığı halinde tazminat

İşverenin ödeme gücünü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması

Analık halinde koruma ve analık ödeneği, ailenin korunması ve aile ödeneği

Madde 13

Her üye ülke, ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak, en çok temsilciye sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danıştıktan sonra, kamu istihdam kurumu ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğini teşvik etmek için gerekli ortamı/koşulları sağlayacak formüller geliştirmeli, uygulamalı ve periyodik olarak gözden geçirmelidir.

Paragraf 1'de belirtilen koşullar, kamu otoritelerinin aşağıdaki konularda nihai karar verme yetkisine sahip olma ilkesi esas alınarak gerçekleştirilecektir:

İşgücü piyasası politikası oluşturma

Bu politikanın uygulanması için tahsis edilmiş olan kamu fonlarının kullanımı ve kontrolü

Özel istihdam büroları, yetkili otorite tarafından belirlenecek belirli zaman aralıklarında, bu otoriteye istediği bilgileri vermekle yükümlüdür. Gizli bilgi mahiyetindeki bu bilgiler, aşağıdaki nitelikleri haiz olmalıdır :

Ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak özel istihdam bürolarının yapısı ve faaliyetleri konusunda bilgilendirici mahiyette olması.

İstatistikî bilgiler içermesi.

Yetkili otorite, bu bilgileri belirli aralıklarla derleyip kamuoyunun istifadesine sunmalıdır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin hükümleri, kanun, tüzük veya ulusal uygulamalarla (örneğin mahkeme kararları, hakem kurulu kararları veya toplu iş sözleşmeleri) uyumlu diğer düzenlemeler aracılığıyla uygulanacaktır.

Bu Sözleşme hükümlerin uygulanmasının denetimi, iş teftiş kurulu veya diğer yetkili kamu otoriteleri tarafından gerçekleştirilecektir.

Bu Sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda verilecek olan cezalar da dahil olmak üzere gerekli tüm düzenlemeler ve yaptırımlar Üye Ülke tarafından uygulanacaktır.

Madde 15

Bu Sözleşme, özel istihdam büroları tarafından işe alınan ve çalıştırılan işçilerin daha fazla lehine olan diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri kapsamında uygulanan hükümleri etkilemez.

Madde 16

Bu Sözleşme; 1933 tarih, 34 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ve 1949 tarih, 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesini (Revize) yeniler.

Madde 17

Bu Sözleşmenin resmi onaylı aslı, kayıt için Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürüne iletilecektir.

Madde 18

Bu Sözleşme, yalnızca Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürlüğü tarafından tasdik edilmiş olan Örgüt üyelerini bağlayıcıdır.

Bu Sözleşme, iki üye ülkenin Genel Müdür tarafından Sözleşmeye taraf olmaları onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Bunu takiben, bu Sözleşme, her bir üye ülke için, Genel Müdürlüğü tarafından onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 19

Bu Sözleşmeyi onaylayan her bir üye ülke, yürürlüğe giriş tarihinden itibaren 10 yılın bitiminden sonra, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürlüğüne bildirmek kaydıyla bu Sözleşmeyi feshedebilir. Böyle bir fesih beyanı, Genel Müdürlüğe bildirim ve kayıt tarihinden itibaren 1 yıl sonra yürürlüğe girecektir.

Bu Sözleşmeyi onaylayan ve onaylamayan her bir üye ülke, bir önceki paragrafta belirtilen 10 yıllık periyodun bitimini izleyen yıl içerisinde bu Maddede belirtilen ve kendilerine sağlanan fesih hakkını kullanabilir. Bu süreyi kullanmazsa bir sonraki 10 yıllık periyodun bitmesini beklemek zorundadır.

Madde 20

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından yapılacak tüm onay veya fesih bildirimlerini Örgütünün tüm üyelerine bildirecektir.

İkinci onaylar hakkında üye ülkeler bilgilendirildiği zaman, Genel Müdür, Üye ülkeleri, Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih konusunda bilgilendirecektir.

Madde 21

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü, BM Sözleşmesinin 102. maddesine göre, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterini, önceki Maddelerin hükümlerine gereğince Genel Müdür tarafından

kaydedilen tüm onay veya fesih bildirimleri konusunda -tüm ayrıntılarıyla- bilgilendirecektir.

Madde 22

Gerektiği zamanlarda Uluslararası Çalışma Ofisinin Yetkili Organı, bu Sözleşmenin işlerliğine ilişkin Genel Kurula bir rapor sunmak ve kısmen veya tamamen revizyonuna ilişkin talepleri Kurul gündemine getirmekle yükümlüdür.

Madde 23

Yeni Sözleşme, aşağıdaki koşulları öngörmedikçe, Genel Kurul bu Sözleşmeyi kısmen veya tamamen revize eden yeni bir Sözleşmeyi kabul edebilir :

Revize edilen Sözleşmenin üye bir ülke tarafından onaylandığı takdirde, revize Sözleşmenin yürürlüğe gireceği anda, yukarıda belirtilen Madde 19'un hükümlerine rağmen, bu Sözleşme derhal kendiliğinden fesholup yürürlükten kalkması,

Revize edilen yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, bu Sözleşmenin hükümlerinin Üye ülkelerin onayıyla iptali,

Bu Sözleşme, mevcut haliyle her durumda yürürlükte kalacak ve kendisini onaylayan ancak revize edilmiş yeni Sözleşmeyi onaylamayan üye ülkeleri kapsayacaktır.

Madde 24

Bu Sözleşme metninin İngilizce ve Fransızca versiyonu eşit derecede geçerlidir.

188 SAYILI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İLİŞKİN İLO TAVSİYE KARARI

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı

Uluslararası Çalışma Bürosu İdari Organının Cenevre'de 3 Haziran 1997 tarihli 85. Oturumda bir araya gelmesiyle ve oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan, 1949 tarihli Paralı İstihdam Acenteleri Sözleşmesinin gözden geçirilmesine ilişkin bazı önergelerin kabul edilmesi ve de söz konusu önergelerin 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini destekler bir Tavsiye şekline dönüşmesini kararlaştırmak suretiyle, 1997 yılının Haziran ayına denk gelen bu 90. Gününde Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı, 1997'yi kabul eder:

I. Genel hükümler

1. Bu tavsiye kararının hükümleri 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Sözleşmesine ait olanlara ilave niteliğindedir ve onlarla birlikte uygulanmalıdır.
2. (1) İşçi ve işverenlere ait üç taraflı yapı ya da örgütler Sözleşmeye etkinlik kazandırılması için mümkün olduğu kadar hükümlerin biçimlendirilmesi ve uygulanmasına dâhil olmalıdır.
(2) Uygun olan hallerde özel istihdam büroları konusunda geçerli ulusal kanun ve yönetmeliklere teknik standartlar, rehberler, ahlak kuralları, kendi kendisini ayarlayan düzenekler ya da ulusal uygulamalar ile uyumlu diğer vasıtalar ilave edilmelidir.
3. Üyeler, uygun ve elverişli olması durumunda, özel istihdam bürolarının iş piyasasının işleyişine olan katkıları konusunda bilgi ve deneyim alışverişi yapmalı ve bunları Uluslar arası Çalışma Bürosuna bildirmelidirler.

II. İşçilerin korunması

4. Üyeler özel istihdam bürolarının ahlaka aykırı uygulamalarını önlemek ve ortadan kaldırmak için gerekli bütün yerinde önlemleri kabul etmelidir. Söz konusu önlemler ahlak dışı uygulamalar içerisinde yer alan özel istihdam bürolarına yasak getirilmesi de dahil olmak üzere, ceza uygulaması olan kanun ve yönetmelikleri kapsayabilir.
5. Sözleşmenin 1.1(b) Maddesinde tarif edildiği gibi özel istihdam büroları tarafından istihdam edilen işçilerin; uygun olduğu yerlerde, istihdam şart ve koşullarını açıklayan yazılı bir sözleşmesi olmalıdır. Asgari gereklilik olarak bu işçiler istihdam koşulları hakkında fiili olarak işe başlamadan önce bilgilendirilmelidir.
6. Özel istihdam büroları, işçileri grevdeki işçiler yerine yerleştirmek amacıyla olan işyerlerinin kullanıma sunmamalıdır.

7. Yetkili otorite var olmayan işler de dahil olmak üzere adil olmayan reklam uygulamalarına ve yanlış yönlendiren reklamlara karşı mücadele etmelidir.

8. Özel istihdam büroları:

(a) Kabul edilemez tehlike ve riskler içeren işlere, istismar edilecekleri veya ayrımcı muamelelere maruz kalacakları işlere bilerek işçi alamaz, yerleştiremez veya istihdam edemezler;

(b) Göçmen işçileri kendilerine sunulan pozisyonun niteliği ve işin kayıt ve şartları hakkında mümkün olduğu kadar kendi dillerinde veya en aşina oldukları dillerde bilgilendirmelidir;

9. Özel istihdam bürolarının ırk, renk, cinsiyet, yaş, din, siyasi düşünce, tabiyet, sosyal köken, etnik köken, engelli olma durumu, medeni ve ailevi durumu, cinsel tercih veya bir işçi örgütüne üye olma temelinde direkt veya dolaylı yoldan ayrımcılığa neden olacak iş ilanı düzenlemeleri ve vermeleri veya iş önermeleri yasaklanmalı veya başka araçlarla engellenmelidir.

10. Özel istihdam büroları müspet eylem programları aracılığı ile istihdamda eşitliği teşvik etmeye özendirilmelidir.

11. Özel istihdam bürolarının, değerlendirildikleri ya da değerlendirilebilecekleri işler açısından adayların yeteneklerini sorgulamak için gerekli olmayan işçilerin kişisel bilgilerini kaydetmesi, dosyalaması veya kayıt altına alması yasaklanmalıdır.

12. (1) Özel istihdam büroları sadece toplandıkları özel amaçla uyumlu olduğu sürece veya işçi potansiyel adaylar listesinde kalmak istediği sürece işçilerin kişisel bilgilerini saklamalıdır.

(2) İşçilerin otomatik veya elektronik sistemlerle işletilen veya manüel dosyada tutulan kendilerine ait bütün kişisel bilgilere ulaşabilmelerini sağlayacak önlemler alınmalıdır. Bu önlemler işçilerin benzer bilgilerin bir kopyasını edinme ve inceleme hakkını ve yanlış veya eksik bilgilerin silinmesini veya düzeltilmesini talep etme hakkını içermelidir.

(3) Belirli bir mesleğin gereksinimleriyle doğrudan ilgili olmadığı durumlarda ve ilgili işçinin beyanlı izni olmaksızın, özel istihdam büroları işçinin sağlık durumu ile ilgili bilgi bulunduramazlar, talep edemezler ve kullanamazlar, bu gibi bilgilerden işçinin istihdama uygunluğunun tespiti amaçlı faydalanamazlar.

13) Özel istihdam büroları ve yetkili makam, uygun, adil ve etkin seçim usullerinin kullanımını teşvik etmek amacıyla gerekli tedbirleri almalıdır.

14) Özel istihdam bürolarının uygun niteliklerle donatılmış ve eğitilmiş kadroları olmalıdır.

15) İş sözleşmesinin feshi ile ilgili ulusal kanunda belirtilen hak ve sorumluluklara gereken saygıyı göstererek, Sözleşmenin 1. Maddesinin 1(b) paragrafında bahsedilen hizmetleri temin eden özel istihdam büroları;

(a) kullanıcı işletmenin kendi bürosuna bağlı bir işçiye kiralamasını engellememelidir;

(b) işçinin mesleki hareketliliğini kısıtlamamalıdır;

(c) başka bir işletmede işe giren işçiye ceza vermemelidir.

III. Kamu istihdam hizmetleri (Türkiye İş Kurumu) ile özel istihdam büroları arasındaki ilişki.

16. İş piyasasının düzenlenmesi ile ilgili ulusal politikanın uygulanması kapsamında kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları arasında yapılacak işbirliği teşvik edilmelidir; bu amaç doğrultusunda kamu istihdam hizmetleri temsilcileri ile özel istihdam bürosu temsilcilerinin yanı sıra en fazla temsil niteliğine haiz işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin de yer aldığı birimler kurulabilir.

17. Kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğinin teşviki için aşağıdaki tedbirler alınabilir:

(a) iş gücü piyasasının işlevsel saydamlığını geliştirmek amacıyla ortak terminoloji kullanımı ve bilgilerin bir havuzda toplanması.

(b) Açık ilanlarının karşılıklı değişimi;

(c) ortak projeler başlatmak, mesela eğitim;

(d) uzun vadeli işsizlerin entegrasyonuna yönelik projeler gibi bazı faaliyetlerin uygulanması için kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları arasında anlaşmaların imzalanması;

(e) personelin eğitimi;

(f) profesyonel uygulamaları geliştirmek amacıyla düzenli istişarelerde bulunulması.

(14) Özel istihdam bürolarının uygun niteliklerle donatılmış ve eğitilmiş kadroları olmalıdır.

AVRUPA PARLAMENTOSU GEÇİCİ İSTİHDAM BÜROLARI DİREKTİFİ

19 Ekim 2008 - 2008/104/EC

Bölüm 1 Genel Hükümler

Madde 1 Kapsam

1. Bu direktif, geçici istihdam büroları ile sözleşme yapmış olan veya bu bürolarla geçici iş ilişkisinde bulunan girişimcilerin tahsis edildiği ve bunların denetimi ve yönetimi altında geçici çalışan işçiler için uygulanır.
2. Bu direktif, geçici istihdam bürosu olan veya kazanç sağlamaya yönelik olsun veya olmasın bir ticari faaliyette bulunan, kamu veya özel girişimler için uygulanır.
3. Üye ülkeler, sosyal taraflara danıştıktan sonra, bu direktifin, kamu veya kamu tarafından desteklenen mesleki eğitim, entegrasyon ve yeniden eğitim programları altında sonuçlandırılmış ilişkiler veya istihdam sözleşmelerine uygulanmamasını sağlayabilirler.

Madde 2 Amaç

Direktifin amacı, geçici istihdam büroları işçilerini korumak ve 5'inci maddede düzenlendiği gibi, eşit muamele ilkesinin (ayrımcılığa karşı korunma) geçici istihdam büroları işçilerine uygulanmasını, geçici istihdam bürolarının işveren olarak tanınmasını, geçici iş ilişkisini kalitesini arttırmak, aynı zamanda yeni iş olanakları oluşturmak ve esnek çalışma şekillerinin gelişimine etkin bir şekilde katkıda bulunmak amacıyla geçici istihdam bürolarının kullanımına sunulmak üzere elverişli bir yasal çerçevenin hazırlanmasının da göz önünde tutulmasıdır.

Madde 3 Tanımlar

1. Bu direktifin amaçları doğrultusunda:

- (a) 'İşçi' ilgili üye ülkede ulusal iş kanunu altında işçi olarak korunan kişidir;
- (b) 'Geçici istihdam bürosu', ulusal kanun gereğince, kendi yönetim ve direktifleri altında geçici olarak çalıştırılmak üzere işveren firmada görevlendirilen geçici istihdam bürosu işçilerinin sözleşmelerini sonuçlandıran gerçek veya tüzel kişiye denir;

c) 'Geçici istihdam bürosu işçisi' istihdam veya istihdam ilişkisi içindeki geçici istihdam bürosunun sözleşmesiyle, işveren firmaya kendi yönetim ve direktifleri doğrultusunda geçici olarak çalıştırılmak amacıyla görevlendirilen kişiye denir;

d) 'İşveren firma' kendi yönetim ve direktifleri doğrultusunda geçici istihdam bürosu işçisini, geçici olarak çalıştıran gerçek veya tüzel kişidir;

e) "Görevlendirme" geçici istihdam bürosu işçisinin, büronun kendi yönetim ve direktifleri doğrultusunda, geçici çalıştırılmak üzere işveren firmada geçen süreye denir;

f) 'Temel çalışma ve istihdam esasları' yasama, düzenlemeler, idari hükümler, toplu sözleşmeler ve/veya diğer bağlayıcı genel hükümlerce belirlenmiş ve aşağıdakilerle ilişkili çalışma ve istihdam esaslarını ifade eder:

i) çalışma süresi, fazla çalışma, ara verme, dinlenme zamanları(teneffüs), gece çalışması, yıllık izinler ve resmi tatillerinin süreleri;

ii) ödeme.

★ 2. Bu direktif, ödemenin belirlenmesi, istihdam sözleşmesi, istihdam ilişkileri veya işçi hakkında ulusal kanuna aykırı hüküm içermemelidir.

Üye ülkeler, münferiden işçiler, iş sözleşmeleri veya iş ilişkileri direktifinin kapsamı dışına çıkmamalıdır çünkü part-time işçiler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler veya istihdam sözleşmesi olan veya geçici istihdam büroları ile iş ilişkisi olan kişilerle de ilgili.

Madde 4

Kısıtlama veya Yasaklamaların Değerlendirilmesi

1. Geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamalar ancak kamu yararı nedeniyle, bilhassa geçici istihdam büroları işçilerinin korunması, işyerindeki sağlık ve güvenlik gereksinimleri veya işgücü piyasasının düzgün işlediğinin sağlanması ve suiistimallerin önlenmesi gibi gerekçelerle uygulanabilir.

2. 5 Aralık 2011 tarihinde, ulusal mevzuat (kanunlar), toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun olarak sosyal taraflara danıştıktan sonra, üye devletler geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik her türlü kısıtlama ve yasaklamaların paragraf 1'de bahsedilen sebeplere dayanıp dayanmadığını gözden geçirmelidir.

3. Eğer kısıtlama veya yasaklamalar toplu sözleşmeler ile belirlenmişse, paragraf 2'de sözü edilen değerlendirme, ilgili

anlaşmayı müzakere eden sosyal taraflarca uygulamaya konulabilir.

4. Paragraf 1, 2 ve 3, ruhsatlandırma, lisanslama, belgelendirme, mali teminatlar veya geçici büroların izlenmesi ile ilgili ulusal gereksinimler saklı kalmak koşulu ile olmalıdır.

5. Üye devletler, 5 Aralık 2011 tarihinde, paragraf 2 ve 3'de bahse konu değerlendirmenin sonuçlarından Komisyonu haberdar etmelidir.

Bölüm 2

İSTİHDAM VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Madde 5

Eşit Muamele İlkesi

1. "Geçici istihdam büroları işçilerinin" temel çalışma ve istihdam esasları (koşulları), işveren firmadaki görevi süresince, en azından aynı iş için işveren firmaya başvurup da işe alınanlarınkı kadar olmalı.

İlk alt başlığın uygulanması amacıyla;

(a) hamile kadınların ve emziren annelerin korunması ve çocuk ve gençlerin korunması için ve;

(b) cinsiyet, ırk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş veya cinsel tercih dayanaklı herhangi bir ayrımcılık ile mücadele için gerçekleştirilen herhangi faaliyet ve kadın ve erkeğe eşit muamele;

bu konularla ilgili faaliyet yürüten kişilerin kullandığı yürürlükteki kanunlar, yasama, tüzük

idari hükümler, toplu sözleşmeler ve/veya herhangi diğer genel hükümler ile uyumlu olmalıdır.

2. Ödemeye ilişkin, üye devletler, sosyal taraflara danıştıktan sonra, geçici istihdam bürosu ile sözleşmesi olan geçici istihdam bürosu işçisinin görevlendirmeler (atamalar) arasında ücretini almaya devam etmesi hususunda paragraf 1'de oluşturulan ilke ile ilgili olarak bir serbesti (istisna) sağlayabilirler.

3. Üye devletler, sosyal taraflara danıştıktan sonra, uygun düzeyde ve üye devletlerce belirlenen koşullara konu olan, geçici istihdam büroları işçilerinin genel korunması devam ettirilerek, geçici istihdam büroları işçilerinin, paragraf 1'de bahsedilenlerden farklı olabilecek çalışma ve istihdam koşullarını ilgilendiren anlaşmalar oluşturabilecek toplu sözleşmeleri devam ettirme veya sonuçlandırma seçeneğini sunabilir.

4. Geçici istihdam bürosu işçileri için yeterli düzeyde koruma sağlanması şartını yerini getirmek için, her yerde uygulanabilir toplu sözleşme ilanı için bir yasal sistemi olmayan veya yasalarının ve uygulamalarının hükümlerini belirli bir sektörde veya coğrafi bölgede yer alan tüm benzeri uygulamalara yaymak için bir sistemi olmayan Üye ülkeler, 1. paragrafta oluşturulan ilkeyi ihlal eden temel çalışma ve istihdam koşulları hakkında, ulusal düzeydeki sosyal ortaklarına danışarak ve onların karar verdiği bir uzlaşma temelinde düzenlemeler yapabilir. Bu tür düzenlemeler eşit muamele için belli bir deneme süresi de içerebilir.

Bu paragrafta bahsi geçen düzenlemeler (ayarlamalar), Avrupa Topluluğu yasamasına (mevzuatına) uygun olmalı ve yeterince kesin (açık, tam, belirgin) olmalı ve yükümlülüklerini belirleme ve onlara uyum gösterme endişesi taşıyan firmaların ve sektörlerin bu düzenlemelere (ayarlamalara) erişebilmelerine olanak tanımalıdır. Üye Ülkeler özellikle, madde 3(2)'nin uygulanmasında, emekli maaşı, hastalık yardımı veya mesleki sosyal güvenlik programlarının paragraf 1 de belirtilen temel çalışma ve istihdam koşulları içerisinde yer alıp almadığını belirtmek zorundadırlar. Bu düzenlemeler aynı zamanda ulusal yerel ve sektörel düzeyde noksansız işçi lehine yapılan anlaşmalara hasar vermemelidir.

5. Üye ülkeler, bu Maddenin uygulanmasında kötüye kullanmayı engelleme bakış açısı taşıyarak, özellikle bu Direktif hükümlerini kösteklemek için oluşturulan ileriki uygulamaları engellemek için gerekli tedbirleri ulusal yasa ve /veya uygulama doğrultusunda almalıdırlar. Üye ülkeler, bu tür tedbirler hakkında Komisyonu bilgilendirmek zorundadır.

Madde 6

İstihdam, Ortak Tesisler ve Mesleki Eğitime Erişim

1. Geçici istihdam büroları işçileri işveren firmadaki boş kadrolardan haberdar edilmelidir, böylece firma içinde çalışan diğer işçilerle, sürekli bir iş imkanı için eşit fırsatlara sahip olsunlar. Bu bilgi, geçici istihdam büroları işçilerinin çalıştıkları işveren firmanın uygun bir yerinde genel bir duyurusu yapılarak gerçekleştirilebilir.

2. Üye devletler, istihdam sözleşmesi veya işveren ve geçici istihdam bürosu işçisi arasındaki istihdam ilişkisinin sonuçlandırılmasının yasaklandırılmasına veya önlenmesine etki edebilecek her türlü hükmün, (görevlendirmesinden sonra) hükümsüz ve geçersiz veya hükümsüz ve geçersiz olduğu ilan edildiğinin sağlanması için harekete geçmeli.

Bu paragraf, geçici istihdam bürolarının görevlendirme, işe alma ve geçici istihdam bürosu işçilerinin eğitimi için işveren firmaya verilen hizmetlere, geçici istihdam bürosuna uygun bir ödüllendirme

(cezalandırma) almalarına yönelik hükümleri saklı kalmak koşuluyla.

3. Geçici istihdam büroları, işçilerden, işveren firmada görev aldıktan sonra işverence işe alınma veya işveren ile istihdam ilişkisi içinde bulunmak üzere veya istihdam sözleşmesinin sonuçlandırılması için herhangi bir ücret almamalıdır.

4. Madde 5(1)'e hâlel getirmeksizin, geçici istihdam büroları işçileri işveren firmadaki tesisleri, hususî olarak kantinleri, çocuk bakım bölümünü ve taşıma servislerini, işveren firma tarafından doğrudan istihdam edilen diğer işçiler ile aynı koşullarda kullanırlmalıdır. Ancak uygulamada ayrımcı tutumun haklı bir gerekçesi varsa kullanılmayabilir.

5. Aşağıdaki maddeleri yerine getirmek üzere, üye devletler, kendi ulusal gelenekleri ve uygulamaları doğrultusunda uygun tedbirler almalı veya sosyal taraflar arasında diyalogo teşvik etmeli:

(a) Kariyer gelişimlerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmek üzere geçici istihdam büroları işçilerinin, görevlendirmeler arasındaki süreler de dahil olmak üzere, geçici istihdam bürolarındaki eğitim ve çocuk bakım tesislerine erişimlerini geliştirmek;

(b) Geçici istihdam büroları işçilerinin, işveren firma işçileri için eğitim erişimlerini geliştirmek.

Madde 7

Geçici İstihdam Büroları İşçilerinin Temsili

1. Geçici istihdam büroları işçileri, üye devletlerin oluşturduğu şartlar altında, topluluk ve ulusal kanun ve toplu sözleşmeler altında hangi organların işçileri temsil edeceğine dair yukarıdaki eşğin hesaplanması amacıyla, bunu geçici istihdam büroları oluşturacak (belirleyecek).

2. Üye devletler, kendi belirledikleri şartlar altında, topluluk ve ulusal kanun ve toplu sözleşmeler tarafından hangi organların işçileri temsil edeceğine dair yukarıdaki eşğin hesaplanması amacıyla, işveren firma tarafından oluşturulacak (belirlenecek), işverence aynı süresi içinde doğrudan istihdam edilen işçilerinki gibi.

3. Paragraf 2'deki seçenekten yararlanan üye devletler, paragraf 1'deki hükümleri uygulamakla yükümlü değildir.

Madde 8

İşçilerin Temsilcileriyle İlgili Bilgi

Daha ayrıntılı ve bağlayıcı (sert) olan, bilhassa Avrupa Parlamentosunun 2002/14/EC direktifi ve Avrupa Topluluğundaki çalışanların bilgilendirmesi ve danışılması ile ilgili genel bir

çerçevenin oluşturulmasına dair 11 Mart 2002 tarihli, bilgi ve danışma ile ilgili ulusal ve topluluk hükümlerine hâlel getirmeksizin (hükümleri Salı kalmak koşuluyla), ulusal ve topluluk mevzuatı uyarınca işçileri temsil eden organlara işverendeki istihdam durumu ile ilgili bilgi verirken, işveren firma geçici işçilerin kullanımı ile ilgili uygun bilgileri sağlamak zorundadır.

Bölüm 3 Son Hükümler

Madde 9 Asgari Gereksinimler

1. Bu Direktif, üye devletlerin, daha çok işçi lehine olan yasal, düzenleyici veya idari hükümlere başvurma ve veya teklif etme hakkı veya üye devletlerin yine daha çok işçi lehine olan sosyal taraflar arasında sonuçlandırılan toplu sözleşmelere izin verilmesi veya bunların teşvik edilmesi hakkı saklı tutar (hâlel getirmez).

2. Her ne koşulda olursa olsun bu direktifin uygulaması direktifin kapsadığı alanlardaki işçilerin korumasının genel seviyesinde bir azalmayı haklı çıkaracak yeterli sebeplere göre oluşturulmalı (dayanmalıdır). Üye devletlerin ve/veya yönetimin ve işgücünün, değişen şartlar ışığında, bu direktifin benimsenmesi esnasında geçerli olanlardan farklı yasal, idari veya sözleşmeye bağlı düzenlemeler koyma hakları, her zaman bu direktif altında belirtilen asgari gereksinimlerin dikkate alınması kaydıyla, saklıdır.

Madde 10 Cezalar

1. Üye devletler, geçici istihdam büroları veya işveren firmaların bu direktife uymama olayına karşın uygun tedbirler almalıdırlar. Bilhassa, direktifle gelen yükümlülükleri devreye sokacak uygun idari veya hukuki işlemlerin varlığını sağlamalıdırlar.

2. Üye devletler, bu direktifi uygulayan ulusal hükümlerin ihlali durumunda uygulanabilir cezalar koymalı ve bunların uygulanmasının sağlanması için her türlü tedbiri almalıdırlar. Cezalar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler bu hükümleri Komisyona 5 Aralık 2011 tarihine kadar bildirmelidirler. Üye devletler, bu hükümlere sonradan gelen değişiklikleri zamanında Komisyona bildirmelidirler. Üye devletler, bilhassa, işçilerin ve/veya onların temsilcilerinin bu direktif altındaki yükümlülükleri yerine getirmeye uygun araçlara sahip olduklarını garanti etmelidir.

Madde 11
Uygulama

1. Üye devletler, bu direktife uyum sağlamak için gerekli kanunları, düzenlemeleri ve idari hükümleri 5 Aralık 2011'e kadar benimsemeli ve yayınlamalılar veya sosyal taraflar anlaşma yolu ile gerekli hükümlerin sunulduğunu (hazırlandığını) garanti etmeliler, öte yandan üye devletler, direktif hedeflerinin erişildiğinin garanti edilmesi için gerekli ayarlamalara olanak sağlamalıdırlar. Bu nedenle Komisyonu derhal bilgilendirmelidirler.

2. Üye devletler bu tedbirleri benimsediklerinde, bu direktife bir danışman (referans) dahil etmelidirler (içermelidirler, kapsamalıdırlar) veya resmi yayınlama münasebetiyle böyle referans (danışman) tarafından eşlik edilmelidirler.

Madde 12
Komisyonun Değerlendirmesi

5 Aralık 2013 tarihinde, üye devletler ve komite seviyesindeki sosyal taraflarla istişare ederek Komisyon bu direktifin uygulamasını gerekli değişiklikleri teklif etmek üzere gözden geçirmelidir.

Madde 13
Yürürlüğe Giriş

Bu direktif Avrupa Birliği'nin Resmi Gazetesinde yayınlanmasıyla yürürlüğe girer.

Madde 14

Bu direktif üye devletlere yöneliktir.

Strasbourg'ta hazırlandı, 19 Kasım 2008.

Avrupa Parlamentosu adına
Başkan
H. G. PÖTTERİNG

Konsey adına
Başkan
J. P. JOUYET

V

MAKALE

MAKALE

İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Liberalleştirilmesi ve Sendikal Görüşler

Erdem Cam

AÜ SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Doktora Programı.

Özet

Bu araştırmada, 4857 Sayılı İş Yasası ile istihdam aracılık faaliyetlerinde meydana getirilen serbestleşme karşısında, sendikal kuruluşların görüşleri incelenmiştir. Araştırma, bir kısmı tesadüfi olarak bir kısmı da endüstri ilişkileri konusundaki çalışmaları esas alınarak seçilen sendika temsilcileri ve uzmanların görüşleri üzerinden yürütülmüştür. Özel istihdam hizmetlerine ilişkin görüşlerin tespiti esnasında altı sendika temsilcisi ve dört uzman ile görüşülmüştür. Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir; Küreselleşmenin işgücü piyasasına etkisinin sonuçlarından biri de istihdam aracılık faaliyetlerinde meydana gelen serbestleşmedir. Bu serbesti içerisinde kamu istihdam kurumunun yürütmesi gereken istihdam hizmetlerinin bir kısmı özel istihdam bürolarıyla yürütülecek ve bu oluşum emeğin sömürülmesine yol açabilecektir. Yeni yasanın getirdiği bu serbesti, özelleştirme anlayışının sonucudur. Kamu yönetimi temel kanunu tasarısı da tamamen yasalaştığı taktirde bu büroların yerel düzeyde kurulması kolaylaşacak ve işgücü piyasasında yetersiz olan denetim sorunu çözülemez bir hâle gelecektir. Sendikacıların söylemlerinin gerisinde yatan sebep; Türkiye'de taşeron şirketler ve danışmanlık şirketlerine benzer bir yapılanma ile bu tip hizmetlerin gerçekleştiğidir. Bu, ülke genelinde yaygınlaştığı taktirde sendikalaşma oranlarında düşmeler meydana gelecek, işverenler için düşük maliyetli işgücü sağlanması daha da kolaylaşacaktır. İstihdam aracılık faaliyetlerindeki yetersizliklerin çözülebilmesi için İŞ-KUR yeniden yapılandırılmalı, etkin şekilde çalışmaya başlamalıdır. Mevcut istihdam hizmeti sorunu, bu alanda özel sektörün çalışmasına fırsat vererek değil kamu istihdam kurumunun etkinleştirilmesi ile çözülebilir. Özel istihdam büroları yoğun işsizlik ortamında ve mevzuata uygun çalışmaması durumunda işgücü ücretlerini düşürebilecek bir yapılanmayı meydana getirebilirler.

Anahtar Sözcükler: Özel istihdam, istihdam danışmanlığı, istihdam istihdam aracılığı, iş bulma, kiralık işçilik.

• Bu makale 6-8 Kasım 2008 tarihleri arasında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından, TÜRK-İŞ'in katkılarıyla düzenlenen I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi'nde sunulan "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Serbestleşmesine Yönelik Dönüşümün Sendikal Açından Değerlendirilmesi" isimli bildirinin gözden geçirilmiş halidir.

1. Giriş

İçinde yaşadığımız çağda iktisadi olarak yaşanan ciddi sorunlardan biri işsizliktir. Son yıllarda yaşanan iktisadi krizler bu sorun karşısında çok daha ciddi önlemler almayı gerektirmektedir. İşsizlik farklı türleri ve sonuçları ile çözümlenebilmesi güç ve bir o kadar da hükümetler tarafından önlemler almayı gerektiren bir olgudur. Günümüzde Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri yükselen işsizlik oranları karşısında çeşitli aktif ve pasif istihdam politikaları ile işsizlik oranlarını düşürmeye çalışmaktadır (Varçın, 2004: 6-8). Bu çalışmanın ana konusunu oluşturan, özel sektör eliyle yürütülen istihdam aracılık faaliyetleri, işsizliği önleme ve istihdam yaratma da kullanılan aktif istihdam politikalarından biridir. Fay'ın (1996) yapmış olduğu bir çalışmada genç işsizlerin iş ararken bu tip bürolardan danışmanlık hizmeti alarak yararlanılabileceği belirtilmektedir (Fay, 1996). 181 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) sözleşmesinde özel istihdam büroları (ÖİB);

Bir sözleşme ile bir bedel karşılığında özel ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları

şeklinde tanımlamaktadır. ÖİB'nin faaliyetleri arasında, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmak ve çalışmakta olanları geleceğin iş koşullarına hazırlamaya yönelik eğitim programlarının da bulunduğu belirtilmiştir (Fretwell ve Goldberg, 1993: 37-38).

ÖİB'ları sadece istihdam aracılık faaliyeti yapmamakta bunun yanında işgücünün niteliğini değiştiren eğitim programları düzenlemekte ve işgücü piyasasının aktörlerine danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu büroların yapmış oldukları bir diğer faaliyet de işgücü piyasasına ilişkin veriler toplamaktır (Hendrickx, 1999: 157). Aktif istihdam politikaları içinde yer alan istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleşmesiyle birlikte, ülkelerin işsizlik oranlarında düşmeler meydana gelmiş (Caire, 1991: 39-48), iş piyasasına yeni girecek olan kişiler için piyasaya uyum süreci, verilen eğitim programları ile daha kolay bir hale gelmiştir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü, özel istihdam büroları ile ilgili 181 Sayılı Sözleşmeyi onaylamadan önce, uluslararası çalışma konferansındaki tartışmalar esnasında sosyal taraflar, işsizlikle mücadelede ÖİB'larından faydalanılabileceği hususunda görüş bildirmişlerdir (ILO, 1997: 24). Bunların yanında ÖİB'larının kâr motifi ile hareket ediyor olmalarından dolayı niteliksiz emek ile ilgilenmemeleri gibi bir sonuç da ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada incelenecek temel konu, istihdam aracılık hizmetlerinin kâr motifi ile hareket eden kapitalist aktörler tarafından kullanılması karşısında sendikal kuruluşların görüşlerinin

bir parçası olan işgücü piyasasındaki istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi içinde istihdam faaliyetlerinin, kamu kurumları yanında özel sektör tarafından da yürütülmesi olgusuna, Türkiye'de işçi ve memur sendikal örgütleri tarafından nasıl bakıldığı ve sendikal örgütlerin görüşlerinin ortaya konulması kaygısı oluşturmaktadır. Görüşlerin belli başlıklar altında toplanması ve sınıflandırılması ile birlikte sendikaların konu ile ilgili birikimleri ve konuya ilişkin yapılan yasal düzenlemeler karşısındaki duruşları da ortaya çıkmış olacaktır.

Türkiye'de işçi sendikalarının, iş mevzuatına bir bakış açısı vardır ve bakış açılarını dayandırdıkları temel gerekçeler nelerdir? Bu çalışma dahilinde önemli olan; konuyla ilgili olarak bu sorunun yanıtlanmasıdır. ÖİB'lerinin da yasal bir statüyü kazanmış olmaları neticesinde, Türkiye'nin içinde bulunduğu iktisadi şartlarda bu bürolar işgücü piyasasına ne derece etki edeceklerdir? İşveren tarafı, ilgili mevzuat çalışmalarının yapıldığı esnada özel istihdam bürolarının bir an önce yasal bir statüye kavuşturulmasını talep etmekte ne derece haklıdır? Tüm bu sorulara, işçi sendikalarının uzmanları ve yöneticilerinin görüşleri ile literatürde yer alan görüşler çerçevesinde yanıt aranacaktır.

2. Türkiye'de Özel İstihdam Hizmetleri

Özel istihdam büroları; özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla, işgücü arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, ²⁴ ağırlıklı olarak kâr amacıyla çalışan kuruluşlardır. (ILO, 1994: 12-13).

Türkiye'de faaliyet gösteren ve genelde yabancı sermayeli olan bu kuruluşların sermaye kökenlerine ilişkin olarak; Baypınar (2002)'ın yapmış olduğu çalışmanın verilerine göre Türkiye'de ÖİB'lerinin sermaye yapısının kökeni de tartışma konusu olup, yabancı sermayeli kuruluşların ağırlığının yaklaşık olarak yüzde 70'leri bulunduğu iddialarına karşılık tamamen yerli sermaye ile faaliyet gösteren büroların varlığına ilişkin görüşlerde söz konusudur. Diğer yandan yine aynı çalışmanın sunduğu bir başka veriye göre yerli sermayenin ağırlığının daha fazla olduğu Türkiye'de faaliyet gösteren yirmi firmadan sadece dördünün yabancı sermaye kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Ama yabancı sermayeli bürolar az da olsalar, pazar payının büyük bölümüne hakim durumdadırlar (Dünya Gazetesi, 2000, 12 Aktaran: Baypınar, 2002: 118). Baypınar'ın (2002: 129-130) aktardığı rakamlara göre Türkiye'de faaliyet gösteren ÖİB'nin yaklaşık olarak yüzde 86'sı İstanbul'da, yüzde 5'i Ankara'da, yüzde 4'ü İzmir'de, yüzde 2,6'sı Bursa'da, yüzde 1,2'si Adana'da ve yüzde

²⁴ ÖİB'lerin çeşitlerine yönelik ayrıntılı bilgi için bakınız: Erdem CAM (2008) "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", *Çimento*

1,2'si Eskişehir'de bulunmaktadır. İncelenen firmalardan yüzde 64'ü hem genel yönetim danışmanlığı hem de insan kaynakları danışmanlığı hizmeti vermekte iken, yüzde 10'u yalnızca genel yönetim danışmanlığı ve yüzde 26'sı yalnızca insan kaynakları danışmanlığı hizmeti vermektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere firmalar birçok hizmeti bir arada vermektedirler. Bu manâda keskin bir ayırım yapılamamaktadır. Yapılan incelemede elde edilen bir diğer bulgu ise bu firmaların yüzde 66'sı şirket adında danışmanlık sıfatını kullanmakta ve bunların yüzde 31'i ise yönetim danışmanlığı sıfatını kullanmaktadır (Baypınar, 2002: 130-131).

Yukarıda belirttiğimiz üzere danışmanlık ismi altında faaliyetlerini sürdüren bu tip büroların, ağırlıklı olarak danışmanlık firması ismini kullanarak çalışmalarının altında yatan temel gerekçe, bu firmaların istihdam faaliyetlerine ilişkin her türlü ihtiyaca cevap verebilecek bir yapıda olma iddiaları ve rekabetin yoğun olarak yaşandığı bu piyasada var olma çabasının bir sonucudur (Baypınar, 2002: 120).

Danışman şirketlere en çok başvuran sektörler bakıldığında dayanıklı tüketim maddeleri üretimi, tekstil ve dış ticaret sektörleri ilk planda yer alırken bunların arkasından hizmet sektörü dahilinde gösterebileceğimiz reklam, halkla ilişkiler, araştırma, ilaç, bankacılık, finans, sigortacılık, basın-yayın, gıda, dayanıksız tüketim maddeleri ve gıda sektörleri gelmektedir (Hürriyet, 1996: 165, Aktaran: Baypınar, 2002: 128). Bu verilerden yola çıkarak Türkiye'de faaliyet gösteren danışmanlık şirketlerinin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe orta ve üst niteliklerde insanlar ile ilgilendiklerini belirtilebilir. Ama firmaların yaygınlaşması neticesinde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisinin yaygınlaşması hâlinde mevcut ya da kurulacak yeni firmaların bu ilişki çerçevesinde düşük vasıftaki işgücü ile de ilgilenebileceği sonucuna ulaşılabılır. Nitekim kanun bu düzenlemeyi getirmeden önce, taşeron şirketler aracılığı ile özel sektör ve kamu sektörü kapsamında birçok çeşitli işin bu taşeron firmalara ihale edilerek yaptırıldığını bu vesile ile hizmet alım sözleşmeleri adı altında düşük maliyetli işgücü temini için bu taşeron firmaların bir nevi işgücü kiralama bürosu fonksiyonu gördükleri de söylenebilir.

Bu firmaların dışında Türkiye'de faaliyet gösteren ve ÖİB şeklinde çalışan büroları; işverenlerin iş bulma büroları, üniversitelerin istihdam danışmanlığı merkezlerini ve kariyer geliştirme merkezlerini ve ülkemizde de sürekli gelişen ve kullanım alanı yaygınlaşan internet ağı içerisinde istihdam bürosu işlevi gören bir çok internet sitesi gösterilebilir.

²⁵ Bu merkezlerin amacı, üniversitelerde okuyan gençlere geçici, kısa süreli ve mevsimlik iş bulmak ve işe yerleştirmektir. Üniversite mezunu gençlere ise mesleklerine ilişkin alanlarda, sürekli bir iş bulmalarına yardımcı olmaktır. İlk merkezlerden biri 1988 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde kurulmuştur (İİBK, 1992: 259).

Yukarıda belirttiğimiz özel istihdam aracılık faaliyetleri dışında öteden beri Türkiye'de varlığını sürdüren ve tarım sektöründe faaliyet gösteren ücretli aracılık sistemi mevcuttur. "Tarımda iş ve işçi bulmak için İş ve İşçi Bulma Kurumu'nca izin verilen gerçek ve tüzel kişiler aracı sayılırlar" (Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkındaki Tüzük, Madde 3). Böylece ister gerçek ister tüzel kişi olsun, aracı olunabilmesi için mutlaka İŞKUR'dan izin belgesi alınması gerekmektedir. Aksi takdirde aracılık sıfatına sahip olunamaz. Tüzüğe göre, aracının gerçek veya tüzel kişi olması bu sıfatın kazanılması bakımından önemli değildir (Sanal, 1995: 135).

"Bu sektörde faaliyet gösteren araçlar gezici ve geçici olarak çalıştıkları bölgelere göre farklı isimler almaktadırlar. Ege Bölgesi'nde 'dayıbaşı' veya 'elçi', Çukurova Bölgesi'nde 'elçi', Karadeniz Bölgesi'nde 'çavuş' veya 'dayıbaşı', İç Anadolu Bölgesi'nde 'dayıbaşı', 'elçi' veya 'çavuş' olarak isimlendirilmektedirler. Bunların yanı sıra; boladur, dragoman, kahya, başkan, başçıl olarak da isim alabilmektedirler." (Yıldırak ve diğerleri, 2003: 49).

Tarım araçları, tarımsal işlerin yoğunlaştığı mevsimlerde işçiler ve işveren arasında ilişki kurarak emek arzı ve talebi arasındaki dengeyi sağlarlar. Tarım araçları, çalışma dönemi başlamadan önce para sıkıntısı çekenlere çoğu kez kış aylarında borç para vererek, onları yaz aylarındaki işler için bağlarlar, zamanı geldiğinde önceden verilen borç paranın faizini de alırlar. İşverenler açısından bu tarım araçlarının önemi büyüktür. Bir aracı vasıtası ile işçi temini yoluna giden işveren, işçi ihtiyacı doğduğunda sıkıntı çekmeden bunu aracı vasıtası ile temin edebileceğini bilir. İşverenler genelde işçi ihtiyaçlarını yüzlerce işçi ile tek tek ilişki kurmaktan ziyade bu tip araçlar ile sağlarlar, araçlar vasıtası ile ücret, çalışma koşulları belirlenir. Araçların işçiler açısından da önemi büyüktür, çünkü, işçiler çalışma dönemi öncesi ve çalışma süresince para ihtiyaçlarını bu araçlardan karşılarlar, hastalanan işçinin geri gönderilmesi veya ailesi ile ilişki kurulması da bu araçlar vasıtası ile gerçekleşmektedir (Yıldırak ve diğerleri, 2003: 49).

Uygulamada tarım işçilerinin yaşadıkları sorunların önemli bir bölümü aracılık kurumu çerçevesinde çözülebilecek durumda iken, aracılık sistemi yasalara tam olarak uygun bir şekilde uygulanmadığı için tarım işçilerinin yaşadıkları bazı sorunlarda çözülememektedir. Tarım işçileri arasında, aracılık sistemi ile en çok yüz yüze kalmış olanlar gezici tarım işçileridir. Gezici tarım işçileri için aracılık faaliyeti yapmak isteyen kişiler genelde kış aylarının sonundan başlamak üzere işçi toplamaya başlarlar, bu faaliyeti sürdürmeleri esnasında en önemli unsurlar; genelde geleneksel ilişkiler üzerinde oturan ilişkiler sistemidir. Bunlar aynı köyden,

yöreden, aşiret içinden olmak ya da akraba olmak şeklinde ifade edilebilir (Yıldırak ve diğerleri, 2003: 54).

Sonuç itibariyle büyük şehirlerde özel sektöre orta ve üst düzey çalışanlar için aracılık yapan özel istihdam firmalarının etkinliği konusunda Öz ve Çetinkaya (2008: 438) tarafından yapılan çalışmada ÖİB'lerinin etkinliği ortaya konulmuştur. İşe yerleştirme oranları açısından bir analiz yapıldığında özel istihdam bürolarına yıllar itibariyle yapılan başvuru sayısında bir artış görülürken ancak işe yerleştirme sayılarında aynı oranda artış olmamıştır. 2004 yılında özel istihdam bürolarına 116.612 kişi başvuruda bulunmuş ancak 1.177 kişi işe yerleştirilebilmiştir. İşe yerleştirme oranı yüzde 1'dir. Bu oran devam eden yıllarda da ciddi bir değişim geçirmemiş ve yüzde 1'lik dilim çerçevesinde kalmıştır. 2005 yılında 807.830 başvurunun ancak 10.306'sı yani yüzde 1.3'ü işe yerleştirilmiş, 2006 yılında 2.772.790 başvurunun 19.300'ü yani yüzde 0,7'si işe yerleştirilebilmiştir. Bu veriler işsiz kimselerin ya da yeni iş arayan kimselerin ÖİB'lerini de bir araç olduğunu göstermekte ancak mevcut işgücü arzının sadece çok küçük bir miktarının ÖİB'leri aracılığı ile istihdam imkanı yakaladığını belirtebilmek açısından önemlidir.

3. Eleştirel Görüşler Çerçevesinde Özel İstihdam Hizmetleri

Literatürde istihdam aracılık hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini eleştiren çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Bu başlık altında bu görüşler yer alacaktır. ÖİB'lerine ilişkin yapılmış çalışmalarda, bu büroları eleştiren görüşler sekiz başlık altında toplanmıştır.

3.1. Kâr Amacı İle Hareket Ediyor Olmaları

Bu yapılanmayı eleştirenlerin belirtmiş oldukları ilk eleştiri ÖİB'lerinin serbest piyasa iktisadının dinamikleri içerisinde bir serbest piyasa aktörü olarak ve kâr gayesi ile çalışıyor olmalarından dolayı, gerçekleştirecekleri istihdam aracılık faaliyeti esnasında para kazanamayacakları niteliksiz emeğe yönelmeyecek olmalarıdır. Çöpoğlu (1995: 42)'nin belirttiği üzere özel istidam büroları kâr güdüsü ile hareket ederek, esas itibariyle istihdama elverişli kişileri işe yerleştireceklerdir. Tecrübesi olmayan gençler, uzun dönem işsiz kalanlar, sakat ve eski hükümlüler gibi iş piyasasına girmeleri nispi olarak güç olanlar ile ilgilenmeyeceklerdir. Nitekim Ekin (2001: 92)'nin aktardığına göre; özel istihdam büroları kamu çıkarlarına karşı kördür ve işçilerin en sıkıntılı durumlarından kâr yapmayı amaçlayan kuruluşlardır. Baypınar (2002: 84)'ın çalışmasında da şu ifadeler yer almaktadır; "Özel bürolar genelde iyi eğitilmiş, işi potansiyel olarak hazır hatta hâlen bir işte çalıştığı hâlde iş değişikliği düşünen adaylar ile ilgilenirken diğer yandan kamu istihdam kurumları vasıfsız, işsiz, dezavantajlara sahip iş arayanlar gibi farklı özellikler arz eden kitleler

ile ilgilenmektedirler." Bu durum işgücü piyasasının ikiye bölünmesine yol açacak ve nitelikli işçiler ÖİB'larına; nitelsiz işçiler ise kamu istihdam kurumlarına gidecektir gibi bir sonuç doğuracaktır. Benus (1994: 106, Aktaran: Baypınar, 2002: 85)'un belirttiğine göre kamunun hizmet verdiği bu nispi olarak dezavantajlı gruplar kâr potansiyeli içerdiği için özel istihdam kurumlarının ilgisini çekmemektedir.

3.2. Nitelikli İşgücü İle İlgileniyor Olmaları

Özel istihdam kuruluşlarının eleştirildiği bir diğer husus da; daha nitelikli işgücü ile ilgilenerek ve müşterilerine veri tabanlarına kaydettikleri en nitelikli kişileri sunacak olmalarıdır. Çöpoğlu'nun (1995: 42) belirttiğine göre; işletmelere nitelikli eleman seçme imkânı sunan bu bürolar, işverenlerin aradıkları kimseleri işbaşında eğitmek yerine, gerekli niteliklere sahip olmayan çalışanların iş sözleşmelerini feshederek, o kimselerin yerine özel istihdam kurumlarından aradıkları niteliklere uygun işgücünü temin etme yoluna gideceklerdir. Dolayısıyla özel istihdam kurumları, nitelikli kişilerin iş bulabilmeleri için aracılık yaparken, yaşlı ve yeterli niteliklere sahip olmayan kimselerin iş piyasası dışında kalmalarına sebep olacaklardır. "Walwei'nin de en iyinin seçilmesi olarak nitelendirdiği, kâr amacı ile nitelikli işgücüne yönelme ve seçme yoluyla hareket etmeleri, bir önceki satırda belirttiğimiz gibi işletmelerin işgücünü iş başında eğitmek yerine bu tip bürolardan sağlamaları yolunu tercih etmelerini desteklemektedir" (Baypınar, 2002: 85).

3.3. İşgücü Hareketliliğini Arttıracak Yapıda Olmaları

İşgücü piyasası seyyaliyetinin yüksek olması bu büroların kârlarını arttıracak olanakları sağlamaktadır. Bu sebeple, büroların amacı, insan kaynaklarının uygun mesleklere dağılımını sağlamaktan ziyade iş piyasasının hareketliliğini arttırmak olacaktır (Sayın, 2002: 188). İşgücü hareketliliğini, ilk olarak işyerine giren-çıkan işçi sayısının birbirine oranı ya da diğer adı ile işgücü devri olarak ifade edebiliriz. Diğer taraftan, aynı yerleşim bölgesi içinde meslek değişimi, aynı mesleği yapan bir kişinin coğrafi hareketliliği ve mesleki ve coğrafi hareketliliğin birlikte olması durumlarını da işgücü seyyaliyeti olarak ifade edebiliriz (Biçerli, 2000: 262). İşte özel istihdam büroları her şekilde işgücü hareketliliğine sebep olacak uygulamalar ile işçileri bir işe yerleştirdikten sonra onları yeniden kazanmak için hareketliliğin olmasını teşvik edecek davranışlar içinde bulunabilirler. Sayın'ın (2002: 188) ifadesi ile "Bu davranış, ticari işletme mantığına çok iyi uyan bir uygulama olmakla beraber, bir bütün olan emek piyasasının iyi işlemesine engel oluşturur". Özkaplan'da (1995: 21) işgücü piyasasının içinde bulunduğu sorunların bu bürolar aracılığı ile çözülemeyeceğini belirtmektedir.

Özel bürolar, işgücü hareketliliğini teşvik eden uygulamalarının yanında, işçileri çalışmakta oldukları işlerden ayartarak mevcut işlerini bırakıp yeni bir işe girmeleri yönünde de tavırlar sergilemektedirler. İşverenler de, özellikle nitelikli işgücüne ihtiyaç duydukları zamanlarda bu büroları böyle davranmaya teşvik etmektedirler (Sayın, 2002: 188).

3.4. İşgücü Piyasasında Belirsizliğin Artması

Eleştiri oklarının yöneldiği bir diğer nokta; bu büroların yaygınlaşması ile birlikte, iş piyasasında belirsizliğin artacağı yönünde uygulamaların ortaya çıkacağıdır. Özel istihdam büroları içinde özellikle geçici istihdam büroları, işletmelere esnek stratejiler sunarak işgücü ihtiyacı olduğu dönemlerde, işgücü arzının artmasına sebep olurlar. İşletmelerin gün geçtikçe daha çok geçici işgücü ile işlerini sürdürecektik olmaları, özel istihdam kurumlarının işine gelmektedir. Başlangıçta bu bürolar aracılığı ile nesnel olarak işgücü ihtiyacının karşılanacağı düşünülürken daha sonra bu bürolar esnek istihdam yöntemlerini kendi varlıklarını sürdürebilmek için bir ihtiyaç olarak görmeye başlamışlardır (Sayın, 2002: 188; Çöpoğlu, 1995: 43).

3.5. İşgücü Piyasası Bilgilerinin Dağılımı

Piyasadaki boş işlerin birçok farklı özel istihdam kurumunda birikmesi, işgücü piyasasına ilişkin verilerin dağınık bir şekilde farklı merkezlerde toplanmasına yol açarken, bir tek kamu istihdam kurumunun olduğu bir işgücü piyasasında tüm bilgiler bu kurumda yer alacaktır. Ancak, bunun böyle olabilmesi için etkin işleyen bir kamu istihdam kurumuna ihtiyaç vardır. Yeterli mali ve beşeri kaynağı bulunmayan bir kamu istihdam kurumu işlevlerini yapamamasının yanında işgücü piyasasına ilişkin verileri de sağlıklı bir şekilde toplayamaz.

Nitekim Uluslararası Çalışma Konferansında, 181 Sayılı Sözleşme onaylanmadan önce, 1994 yılında toplandığı 81. Birleşiminde bu konu üzerinde durulmuş ve ÖİB'lerinin avantajları yanında dezavantajlarının olduğu bildirilmiş, yukarıda ifade edildiği üzere, işgücü piyasasına ilişkin verilerin kamu istihdam kurumu tarafından tek merkezde toplanılacağını ve bu bilgilere ihtiyaç duyan herkese eşit olarak verilebileceğini, ÖİB yaygınlaştığı taktirde verilerin dağılacağı belirtilmiştir. Bu durumun doğal sonucu olarak boş işler, tek bir kuruluş yerine birçok farklı kuruluş bünyesinde bulunacak ve işsiz kişilerin boş kadrolara ulaşabilmesi açısından eşitsiz bir yapı ortaya çıkacaktır (ILO, 1997: 37-38).

İşgücü piyasasındaki bilgilerin birçok kurum içinde bölünmesi hâlinde iş arayanların bu bilgilere ulaşması zorlaşacaktır. Bu bilgilerin, emek piyasalarının mevcut işleyişini ve geleceğini anlama noktasında

temel bir role sahip olduğu büyük ölçüde kabul görmektedir. ÖİB'lerinin birbirlerinden ve kamu istihdam kurumundan bağımsız hareket etmesi ve toplamış oldukları verileri paylaşmak istememesi, iş piyasasında veri dağınıklığına neden olmaktadır. Bu nedenle büroların bu şekilde organize olmaları, kamu iradesinin karar alma ve işgücü piyasasını düzenleme esnasında kendileri için vazgeçilmez bir aracı kullanmalarını zorlaştırmakta ve işgücü piyasasının sağlıklı işleyişini engellemektedir (Sayın, 2002: 190).

3.6. Rekabetin Olumsuz Etkileri

Şeffaf ve hukuka uygun bir şekilde faaliyet gösteren özel istihdam kurumlarının yanında hayatta kalma mücadelesi veren birçok küçük ve orta ölçekli istihdam kurumuna da rastlanmaktadır. Bunlar, piyasadaki durumlarını güçlü kılmak amacıyla yetkili makamlara yanlış bilgiler verebilirler. Diğer taraftan aracılık etmekte oldukları işin koşulları hakkında da yanlış tanıtım uygulamaları yapabilirler (Sayın, 2002: 190). Özel istihdam kurumlarının geçmişteki istismarları da bir eleştiri nedeni olarak ortaya konulmaktadır. Çöpoğlu'nun (1995: 43) belirttiği üzere birçok sendikanın arşivleri bu büroların istismarlarına yönelik şikayetler ile doludur. "Belirtmek gerekir ki, bu kuruluşların olgunlaşması ve iş ahlakı bakımından temizlenmesi yönünde doğal bir eğilim olmasına rağmen, birçok iş kolunda bu tavır, çok yavaş ve çoğu zaman da yasadışı hareketlerle çok sayıda işçiye zarar verdikten sonra gösterilmiştir" (Sayın, 2002:190).

3.7. Kaçak İşçilik İle Mücadelede Zorlaştıracı Unsur Olmaları

Birçok işçi sendikası bu büroların amaçlarına uygun olarak çalışıp çalışmayacağı noktasında endişeleri olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle göçmen işçilerin oluşturduğu kaçak işçi potansiyeline dikkat çekilerek bu bürolar yasal olmayan ücretlerle niteliği olmayan kişilere iş önceliği verirler ise Türkiye'de ki kaçak işçilik sektörünün de önünün açılacağını belirtmektedirler (Gök, 1996: 66). André Linard tarafından ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) için 1998 yılında yapılmış bir çalışmada ÖİB aracılığı ile göçmen işçilerin yasal olmayan yollardan diğer ülkelere gönderildiği belirtilmekte ve Asya'da faaliyet gösteren bazı büroların Körfez ülkelerine gönderilen göçmen işçilerin % 80'ini kontrol altında tuttuğu ifade edilmektedir (Linard, 1998:1). Nitekim kaçak işçiliğin ülkemiz açısından ciddi bir sorun olduğu gözden kaçmaması gereken bir olgudur. Kaçak işçilik ülke iktisadına ve bizzat kaçak olarak çalışan insanların da kendilerine çeşitli zararlar vermektedir. Bu konu ile ilgili olarak yapılmış bir çalışma da kaçak işçilik şöyle tanımlanmaktadır; "Kaçak işçilik, yasaların öngördüğü biçimde sigortalanmadan ve vergi ödemeden yapılan ücretli çalışmadır. Ayrıca yasaların açıklarından yararlanılarak, sigortalama kapsamının dışında kalınması da kaçak işçiliktir" (Koç, 2004:1). Yine aynı çalışmanın

verilerine göre Türkiye'de mevcut çalışanlar içerisinde dört buçuk ya da beş milyon kişinin kaçak olarak çalıştığı ya da çalıştırıldığı belirtilmektedir. Yabancı kaçak işçilerin sayısı konusundaki tahminler ise beş yüz bin ile bir milyon arasındadır. Koç'un (2004: 4) ifadesi ile "ülkemizde giderek yaygınlaşan kısmi süreli çalışma ve kiralık işçi gibi uygulamalar, kaçak işçilik için son derece uygundur". Diğer deyişle, ücretli olarak çalışanların yaklaşık yarısı, sosyal güvenliğin, işçiyi koruyucu mevzuatın, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin mevzuatın kapsamı dışındadır²⁶ ve bu yasal haklardan yararlanamamaktadır (Koç, 2004: 5).

Bu kaygılar ışığında, özel istihdam kurumlarının sıkı bir denetim altında çalışsalar dahi ülkenin içinde bulunduğu iktisadi durumdan dolayı kaçak işçilikle mücadelede engel oluşturabilecekleri açıktır. Nitekim, kısmi zamanlı çalışma ve geçici çalışma gibi konularda, bu bürolar aracılığı vasıtasıyla işe yerleşecek olanların bir takım sendikal haklardan mahrum kalabileceği ve sosyal güvenlik sorunlarının nasıl çözüleceği henüz açıklığa kavuşmamıştır. Öte yandan kayıtlara çok fazla yansımamış olan fakat bebek ve yaşlı bakımı gibi işlerde çalışmaları için bu bürolar aracılığı ile Türkiye'ye getirilen birçok insan bulunmaktadır. Bu durum hem kayıtdışı çalışmayı arttırmakta hem de Türkiye'de bu işi yapabilecek kişiler yerine işçi bulması sebebiyle işsizliği artırıcı bir işlevde yapmaktadır.

3.8. İşverenlere Gereğinden Fazla Yakınlık

Sayın'ın (2002) ifadesine göre, "ÖİB var olduklarından ve yasal düzenlemelerden uzak kaldıklarından bu yana iyi bir gelişme göstermişlerdir. Yasal düzenlemelerdeki boşluklardan yararlanmayı, mesleki yeterliliklerinin bir ispatı ve işletme olarak iyi yönetildiklerinin bir işareti olarak görmüşlerdir. Ancak bu durum, onların iş ahlakı üzerinde derin bir iz bırakmıştır. Müşterileri, işletmelere bir sözleşme ile bağladıklarında şüphesiz bu yeteneklerini hizmetlerine yansıtmayı teklif etmekte, işletmelerde büroların kendi yerlerine yasayı ihlal etmesinden memnurluk duymaktadırlar. Bu anlamda, bir işletme, ırk ve cinsiyet ayrımcılığına karşı olan düzenlemeleri, yahut sakat işçilerin istihdamını geliştirme ile ilgili kuralları veya işçilerin eğitimi ile ilgili fonlara katkıda bulunmayı, kendisi bakımından çok sınırlayıcı olarak gördüğünde, kendisini bu yükten kurtarmanın yolunu bulan veya en azından bu yükü hafifleten ÖİB'larına yönelmektedirler" (Sayın, 2002:190-191).

Türkiye'nin içinde bulunduğu işsizlik durumu dikkate alındığında, ÖİB aracılığı ile işgücü temin etmek isteyen bir işveren ile ÖİB arasındaki

²⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için ayrıca bakınız: TİSK (2002) Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri, Tebliğler ve Görüşler, Yayın No:225, Ankara ve KAMU-SEN (2004) İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları, Hazırlayanlar: Ercan Han ve Nurhan Erdem, Türkiye Kamu Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No: 10, Ankara.

ilişkinin yukarıda anlatılan çizgide olması serbest piyasa ilkelerinin doğası gereğidir. Nitekim, bir serbest piyasa aktörü olan müteşebbis kârını arttırmak amacı ile hareket edecektir, yine bir serbest piyasa aktörü olan ÖİB da kâr etmek amacı ile kurulmuştur. Ülkenin içinde bulunduğu iktisadi yapı içinde, bu bürolar ve işverenler arasında ortak çıkarların söz konusu olması hâlinde, karşılıklı dayanışma biçiminde çalışmaları doğaldır.

4. Sendikal Açıdan İstihdam Aracılık Faaliyetlerinin Serbestleşmesine İlişkin Görüşler

4.1. Yöntem

İşçi ve memur sendika temsilcilerinin görüşlerinin toplanması amacı ile mülakat esnasında konuyu ayrıntılı bir şekilde yorumlayabilmek için bir soru listesi hazırlanmıştır. Bu liste çerçevesinde yapılan görüşmeler esnasında toplanan veriler, ses kayıt cihazı ile kayıt edilmiş daha sonra konuşma kaydı üzerinden hiçbir ifade değişikliği yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Çalışmanın nesnel ve bilimsel araştırma metodlarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından görüşmeler esnasında, fikirlerini beyan eden sendika temsilcileri ya da uzmanlarına, istihdam aracılık hizmetleri ve bu hizmetlerin serbestleştirilmesine ilişkin konular hakkında fikirleri sorulmuş, bir yönlendirmede bulunulmamıştır.

Bu çalışmanın araştırma evreni; Türkiye'de bulunan tüm işçi, memur konfederasyon ve sendika temsilcileri ve bu kurumlarda çalışan uzmanların oluşturduğu bir gruptur. Araştırma, bu evren içinden bir kısmı tesadüfi olarak bir kısmı da endüstri ilişkileri konusundaki çalışmaları esas alınarak seçilen sendika temsilcileri ve uzmanların görüşleri üzerinden yürütülmüştür. Özel istihdam hizmetlerine ilişkin görüşlerin tespiti esnasında altı sendika temsilcisi ve dört uzman ile görüşülmüştür. Görüşülen kişilerin faaliyet gösterdiği sendikaların örgütlü olduğu alanlar şunlardır; turizm, inşaat, tekstil, ağaç-orman, demir-çelik, belediye, sağlık, hizmet, ulaşım, büro ve kamu çalışanları. Ancak sendikalar bu çeşitlilikte seçilmiş olmasına rağmen zaman zaman arzu edilen kişiler ile görüşme yapılamamıştır. Bu durumun sebebi ise araştırma esnasında görüş almak için iletişime geçilmiş olan sendikalardaki ilgili kişiler tarafından yönlendirilen temsilci ya da uzmanları önceden belirleme imkânının olmaması ve yönlendirilen kişiler ile görüşme yapmak durumunda kalınmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışma içinde görüş almış kişilerin fikirleri ve yorumları doğrudan aktarılmayacak olup, sadece yapılan yorumların kategorize edilmiş özeti sunulacaktır.

27 Ayrıntılı açıklamalar ile sendikacıların ve sendika uzmanlarının beyanları için bakınız: Erdem Cam (2005) Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. [<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/2599.pdf>] (10.10.2008)

Görüşmeler neticesinde, yeterli düzeyde bilgi toplandığı kanaatine varıldığı için görüşülen kişiler, belirtilen sayı ile sınırlandırılmıştır. Bunun dışında görüşme talebinde bulunulan, bazı sendika ve konfederasyon temsilcilerinden olumlu yanıt alınamamıştır. Görüşme talebinde bulunduğum bir sendikada, başkanı tarafından randevu verilen gün ve saatte randevu iptal edilmiş ve sendika dahilinde başka bir birime yönlendirme yapılmıştır. Yönlendirilmiş olduğum birim ise özel istihdam bürolarına genel bir çerçeve dahilinde işçi sendikalarının karşı olduğunu belirtmiş, sendika adına konuşmaya yetkili olmadığını belirterek konuyu bu şekilde sonlandırmıştır. Bir konfederasyon başkanından istenen randevu talebi karşısında ise konfederasyonun halkla ilişkiler konusunda yeterli bir tavır sergilediğini söylemek oldukça güçtür. İlgili konfederasyon ile birkaç kez iletişime geçilmesine rağmen görüşme isteğim konfederasyon başkanına iletilmemiş ve görüşme imkânı sağlanmamıştır. Dolayısı ile planlamış olduğum ancak görüşme imkânı yakalayamadığım bazı sendika/konfederasyon temsilcilerinin konu ile ilgili görüşlerine, tüm çabalara rağmen bu çalışmada yer verilememiştir.

Bu araştırmanın önemi; temsil ettikleri kişi sayısı itibarı ile Türkiye'de bir sosyal sınıf olan işçi ve memur temsilcilerinin, işgücü piyasası ile ilgili yapılan bir düzenleme hakkındaki görüşlerinin ortaya konulabilmesi kaygısı ve görüşülen sendikacıların konu ile ne derece ilgilenip ilgilenmediklerinin tespittir. Böyle bir tespit sendikacıların kendi gelecekleri ve üye işçileri ile ilgili olarak yapılan bir düzenleme hakkındaki bilgi birikimlerini de ortaya koymak açısından dikkat çekicidir. Çünkü, bu çalışma bir açıdan belli bir tarihsel dönemi (2003-2004) kayıt altına almakta ve o döneme ilişkin olarak işgücü piyasasını düzenleyici yasalarda meydana gelen değişimler karşısında, sendikalarının nasıl bir tavır içinde olduklarını, konuyla ne derece ilgilendiklerini ve hatta konu hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Ancak gözden kaçırılmaması gereken bir başka önemli husus ise kamuoyunda "kiralik işçilik" diye tanımlanan yasal düzenleme karşısında

28 "Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'u, özel istihdam büroları kurulmasını öngören 1. maddesinin yeniden görüşülmesi için TBMM'ye geri gönderdi. İade gerekçesinde, 'Yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilecektir' denildi. Cumhurbaşkanlığı Basın Merkezi'nden yapılan yazılı açıklamada, 'Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından yayımlanması uygun bulunmayan 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 1. maddesinin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görüşülmesi için Anayasa'nın değişik 89 ve 104. maddeleri uyarınca geri gönderilmiştir' denildi".

Türkiye'de faaliyet gösteren üç işçi konfederasyonu birlik içinde hareket ederek, Cumhurbaşkanlığı Makamı düzeyinde girişimde bulunmak suretiyle işçileri yakından ilgilendiren söz konusu düzenlemenin yasalaşmasını engellemişlerdir.

4.2. Araştırma Bulguları

Görüşmeler neticesinde istihdam aracılık faaliyetlerinin özel istihdam kurumlarınca da yürütülmesini öngören düzenlemeler hakkında; işçi ve memur temsilcileri olumlu bir görüş bildirmemektedir. Olaya genel bir çerçeve ile yaklaşmışlar ve ÖİB'larına karşı olumsuz bir tavır sergilemişlerdir. Bu tip büroların işsizlik ortamında bir sömürü mekanizması içinde çalışabilme ihtimallerinin çok fazla olduğunu belirten sendikacılar ve uzmanlar, Türkiye işgücü piyasasının sorunlarının aşılmasında istihdam aracılık faaliyetlerini özelleştirmekten ziyade üretimi artırıcı tedbirler alınması gerektiğini, esnek üretim metotlarının bir tamamlayıcısı olan bu büroların sendikalaşma oranlarında düşmeler meydana getirerek işçilerin örgütlenmesi önünde bir engel teşkil edeceğini belirtmektedirler.

Üstünü çizdikleri bir diğer nokta; diğer söylemlerine de paralel olarak, üretim maliyetlerinin düşürülmesinin emek üzerinden gerçekleştirildiğidir. Sendikacılar, taşeron şirketler ile ÖİB'larını benzer bir oluşum içinde algılamaktadırlar. İşverenlerin bu şekilde düşük maliyetli işgücü teminini amaçladıklarını ancak rekabette önemli unsurun kalite olduğunu, işgücü maliyetleri ile rekabet etmek gibi bir yöntemin olmadığını belirtmektedirler. İŞKUR'un nicelik itibari ile yeterli personele sahip olmadığını, yeterli hâle getirildiği takdirde devlet eli ile bu hizmetin sürdürülmesinin çalışanları da koruyan bir düzenleme olduğunu aksi hâlde çalışanların serbest piyasanın kurallarına ve acımasızlığına bırakılacağını belirtmektedirler. Diğer taraftan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı'nın devleti güçlütterek, devletin görevlerinin özel kurumlara aktarıldığını belirten sendikacılar, "Bu kanun tamamen yasalaştığı takdirde ÖİB'larının da kurulması kolaylaşacaktır" demektedirler. Öte yandan bazı sendikacılar konuşmalarında, artık işverenlerin üretim tesislerinde çekirdek bir işçi kadrosu bulunduracağını, işçiye ihtiyaç duydukça ÖİB'larından bu kişilerin temin edileceğini, böyle bir durumun çalışanların kıdem tazminatları ve sosyal güvenlik primlerinin yatırılmasında ciddi sıkıntılara yol açacağını altını çizmektedirler.

²⁹ Bu beyana ilişkin olarak görüşme yapılan kişilerden konuyla ilgili beyanda bulunanlara, ÖİB'larına ilişkin düzenlemelerin bir başka kanun bünyesinde hazırlandığı ve yasalaştığı hatırlatıldığında, bu düzenlemelerin birbirini tamamlayıcı nitelikte düzenlemeler olduğu ve kamu yönetimi temel kanunundaki devleti etkisizleştirme ve küçültme anlayışının bir parçası olduğunu belirtmişlerdir.

³⁰ Bu beyanlara ilişkin olarak Erdem Cam (2005) a.g.e., Ekler bölümünde; "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları'na İlişkin Basın Haberleri" başlığı altında yer alan 2 ve 4 No'lu haberlere bakınız.

Görüşme yapılan sendikaların siyasi görüşlerine bakıldığında ise farklı siyasi görüşlere sahip bir profil ile karşılaşılmaktadır. Burada dikkat çeken husus ise sendikalar her ne kadar farklı görüşlere sahip olsalar dahi, muhafazakar, demokrat ya da marjinal olan bu kuruluşlar istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi karşısında ortak bir tavır sergilemişler ve Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetlerinin tamamıyla devlet tekelinden çıkartılmasına ve ÖİB'larına izin verilmesine karşı çıkmışlardır. Bu tavır ise her ne kadar farklı düşüncelere, ideolojilere sahip olsalar bile çalışan kitlelerin temsilcilerinin temsil ettikleri işçi/memur kitlesinin görüşlerini ifade etmek açısından belli noktalarda ortak bir görüşe be bilince sahip olmaları açısından önemlidir.

Yapılan görüşmeler neticesinde işçi ve memur temsilcilerinin ÖİB'larına ilişkin kaygıları aşağıdaki maddeler şeklinde sıralanabilir:

Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimin bir görünümü de; istihdam aracılık hizmetlerinin devlet tekelinden çıkartılarak serbest bürolarca yürütülmesidir.

Devleti küçültme anlayışının bir parçası olarak gündeme gelen Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı ile ÖİB'larının yerel düzeyde kurulması kolaylaşacak ve bu durum devletin işgücü piyasalarındaki denetimini güçleştirerek, çalışanlar aleyhine bir takım sonuçların doğmasına yol açabilecektir.

ÖİB'larına ilişkin düzenlemeler özelleştirme anlayışının bir sonucudur. İstihdam aracılık faaliyetleri özel sektörün yapacağı bir iş değildir. Bu konuda kamu istihdam kurumu etkinleştirilmeli ve işgücü piyasasını kontrol ve denetim altına alacak bir yapıya bir an evvel kavuşturulmalıdır.

ÖİB'larından temin edilecek işgücü ile ülkede sendikalaşma oranlarında düşmelere yol açabilecek bir yapı kurulmak istenmektedir. Bu yapılanma teknik bir meselenin çözümü değil, ideolojik bir tercihin sonucudur.

Hâli hazırda ÖİB'ları gibi faaliyet gösteren taşeron şirketler, sendikalaşma önünde bir engel teşkil ederken, düşük ücretle işçi çalıştırılmasına sebep olmaktadır. Konu Türkiye işgücü piyasası açısından ele alındığında taşeron firma ile ÖİB'sunun işlev açısından çok büyük bir farkı yoktur.

Özel istihdam büroları, bu kadar yoğun işsizlik ortamında, işsizlik ve istihdam sorunlarımızı çözmek yerine bu sorunlar üzerinden bir rant elde edeceklerdir. Bu bürolar en fazla kendi çalıştırdıkları kişilere istihdam sağlarlar. Çünkü, Türkiye'de üretim kapasitesi tam olarak kullanılmamakta ve dolayısı ile boş iş yani istihdam imkânı

bulunmamaktadır. Boş işin olmadığı yerde ÖİB'ları ne gibi bir faaliyette bulunabilirler?

Büroların işlevlerinden biri olan vasıflı işgücünü işe yerleştirme hizmetine şu an itibari ile Türkiye'nin ihtiyacı yoktur, asgari ücret ile çalışmaya razı olan milyonlarca üniversite mezununun olduğu bir ülkede işverenler diledikleri vasıfta elemanı çok rahat bulabilmektedirler. Çok üstün nitelik gerektiren işler için ise ayrı bir işgücü piyasası bulunduğundan sanıldığı gibi piyasadaki bilgisizliklerden ortaya çıkan bir işsizlik bulunmamaktadır. Ayrıca bu nitelikteki insanlar çok az sayıda olduğu için, istihdam aracılık faaliyetlerinin ÖİB'larınca yerine getirilmesine gerekçe olamaz.

ILO'nun konu ile ilgili olarak onaylamış olduğu sözleşmeler çerçevesinde tanımı ve tasnifi yapılan büroların işlevsel oldukları ülkelerin işgücü piyasalarının gerekleri ve çalışma şartları ile Türkiye'nin ki aynı değildir. A.B.D.'de ya da AB ülkelerinde işlevsel olabilen herhangi bir kurumsal yapılanma Türkiye şartlarında kötü niyetle kullanılabilir, bu konu istismara açık bir konudur, özellikle de Türkiye'nin içinde bulunduğu iktisadi şartlar bu istismarın çok daha rahat yapılabilceği sinyallerini vermektedir.

ÖİB'larının yasalaşmasını ve serbestçe faaliyette bulunmasını isteyen bazı çevrelerin amacı tamamen düşük maliyetli işgücü temin etmektir. Bu tip bürolar işsizliği kayıt altına alacak ve kayıtlarında bulunan en nitelikli kişiyi en düşük ücretle işe yerleştireceklerdir. Dolayısı ile belli nitelik düzeyinin altında olan insanlara hiçbir zaman ÖİB aracılığı ile iş bulunamayacaktır.

Her ne kadar yasa da iş arayanlardan ücret alınmayacağına ilişkin bir hüküm olsa da, iş arayan kişi kayıt dışı ilişkiler neticesinde kendisine iş bulacağını düşünen bir kişi ya da firmaya, kendisinden talep edilmesi hâlinde kayıt dışı olarak bir ücret ödemeyi kabul eder. Bu işsizliğin, işsiz insanın sömürülmesi anlamına gelir.³¹

Tüm büroların olumsuz bir şekilde çalışacağı söylenemez, Türkiye'de iş ahlakına sahip bir şekilde çalışan bürolar olurken, mutlaka istismara yönelik çalışan kurumlarda olacaktır. Bu şekilde başlayan bir işleyiş meydana gelirse bunun önüne geçilemez.

Genel-İş'in bu konu ile ilgili olarak 12.Genel Kurulu'nda almış olduğu bir karar da ise istihdam hizmetlerinin bir kamu görevi olarak yürütülmesi gerekliliği şu cümleler ile ifade edilmektedir;

"Herkesin mesleki bilgi ve yeteneğine uygun dilediği bir işte çalışması bir haktır; çalışma isteğinde olanlara iş bulunması, işe yerleştirilmesi devletin bir görevidir. Tarihsel süreçte, çalışma ihtiyaç ve isteğinde

³¹ Bu tespiti yapan kişiler, yaşam deneyimlerine ve ülke gerçeklerine, Türkiye'de ki genel iş ahlakının yapısına dayanarak bu tespitleri yaptıklarını belirtmişlerdir.

olanların birbiriyle "rekabet" etmeden, özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve bu hususta devletin Anayasalarla görevli kılınması, emekçileri işçi pazarlarında uğradığı aşağılayıcı ve utanç verici durumdan kurtarma amacı taşımaktadır. İş bulma ve işe yerleştirmede özel istihdam büroları kurulması ve özel sektörün bu alanda etkinlik göstermesine olanak tanıyan yasal düzenlemeler yapma girişimi, geçim sıkıntısı içinde iş arayan binlerce emekçinin akla hayâle gelmeyecek yollarla kandırılması, sömürülmesini de beraberinde getirecektir. Uygulama, sadece çalışanları değil, işsizlerinde sömürülmesini, işsizliğin bir rant aracı olarak kullanılmasını gündeme getirme tehlikesi taşımaktadır. DİSK Genel-İş 12. Genel Kurulu, İŞ-KUR yasa tasarısı ile gündeme getirilen ÖİB'lerinin toplumsal gerçeğimize uygun olmadığını, son derece sakıncalı olduğunu düşünmekte ve kamunun bu alanda daha etkin bir konuma getirilmesini gerekli görmektedir"(Genel İş, 2000: 22).

DİSK'e bağlı kısa adı ile Genel-İş olan Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'nın Haziran 2000'de yapılan 12. Genel Kurulu'nda, henüz İŞ-KUR Yasası ve dolayısı ile ÖİB'na ilişkin yapılan yasal düzenlemeler yasalaşmadan önce alınan bu karar Türkiye'de işçi sendikalarının istihdam aracılık faaliyetlerine ilişkin görüşlerini özetlemektedir.

Bu söylemlerinin ne derece haklı olup olmadığı bu çalışmanın kapsamı dışında bir başka çalışmanın konusudur. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, dünya bir değişim içindedir, iktisadi kurallar ve yapılar değişmektedir, bunun doğal bir neticesi olarak da endüstri ilişkileri ve bu ilişkinin aktörlerinin rollerinin de değişmesi kaçınılmazdır. Artık üretim, teknoloji ile ve hızlı bir şekilde yapılmaktadır, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri önceleri emek arzlarının fazlalılığı ile ölçülürken şimdi emek arzının çoğunluğu ile ilgili olduğu kadar bu arzın nitelikleriyle ve ülkenin marka yaratma gücü ile de ilgili bir hâl almıştır. Rekabetin yeni unsuru; esnek üretim metotları ile üretim faaliyetinde bulunabilme serbestliği ve kalitedir. İşverenler açısından bu kaliteyi yaratacak nitelikli ve gerektiği zaman eleman temini de bir sorun olarak belirtilmektedir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

İstihdam aracılık hizmetlerinin tarihine bakıldığında bunun çok eski zamanlara kadar uzandığını görülmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında incelenmiş biçimi ile ÖİB'ları Sanayi Devrimi ile birlikte oluşmaya ve bugünkü biçimlerini almaya başlamışlardır. Uzun zaman boyunca işçi temini için iş aracılığı faaliyetinde bulunulmuş fakat daha sonra işçi simsarlarının oluşması ve bu durumun bir sömürüye yol açması neticesinde bu bürolar kapatılmış ve sistem kamu çatısı altında örgütlenmiştir. Kamunun işgücü piyasalarının

ihtiyaçlarına çok çabuk bir sürede cevap verememesi ÖİB'lerinin gelişimini hızlandırmış ve ÖİB bir nevi ihtiyaca cevap veren bir gereklilik şeklinde ortaya çıkmıştır.

UÇÖ'de konuyla ilgili ilk sözleşmesinde istihdam aracılık faaliyeti yapan özel büroların belli bir süre içerisinde kapatılmasını öngören bir sözleşme imzalamış ancak daha sonra bu sözleşmeyi revize ederek ÖİB'lerinin belli koşullar altında çalışmalarına izin veren bir düzenleme getirmiştir. Nitekim 1997 yılında onaylanan 181 sayılı sözleşme ile de ÖİB'lerinin bir tasnifini yaparak bu bürolar vasıtası ile iş bulan kişilerin sosyal ve sendikal haklardan mahrum edilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

UÇÖ İstihdam Hizmetleri Uzmanı Ellen Hansen, UÇÖ'nün 181 Sayılı Sözleşme ile ÖİB'lerinin işlevlerine yönelik olarak sosyal taraflar arasında bir denge sağlanması amacı taşıdıklarını, UÇÖ'nün tüm sözleşmelerindeki genel ilkenin bu olduğunu belirtmektedir. Çizdiği genel çerçeve içinde ÖİB'lerinin ülkenin ihtiyacı olan istihdam hizmetlerine katkısının sağlanması ama bu katkı sağlanırken çalışanların da koruyucu düzenlemeler içinde yer alması gerektiği yönündedir (adecco, 2004: 3).

Türkiye'de geçmişten bu yana çeşitli isimler altında faaliyet gösteren ÖİB'leri 2003 ve 2004 yıllarında yapılan düzenlemeler ile Türk İş Mevzuatı'ndaki yerini almış ve artık yasal bir kurum olarak hizmetlerini sürdürme olanağına kavuşmuştur. İşverenler tarafından uzun zamandır yasalaşması istenilen bu bürolar karşısında işçi tarafının olumlu bir görüş bildirmediği bu çalışma ile de ortaya konulmuştur. İşçi ve memur sendikaları, Türkiye gibi yüksek işsizliğin olduğu bir ülkede ÖİB'lerinin bir çözüm olmayacağını ancak işçi ücretlerini aşağı çekeceklerini ve yapılan düzenlemenin işçi sömürsüne açık olacağını belirtmektedirler.

Endüstri ilişkilerindeki değişim süreci içinde bugün dünyada ve Türkiye'de ÖİB'lerinin varlığı kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkmıştır. Kaçınılmazdır, çünkü yasal düzenlemeler yapılmadan önce de bu bürolar farklı isimler altında Türkiye'de bulunmaktadır. O hâlde bu bürolar bir ihtiyacı karşılamaktadırlar. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda da istihdam aracılık hizmetlerinin tüm boyutları açıklanırken bu büroların faaliyetlerini rahatça sürdürebilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması yönünde görüşler bildirilmiştir³² (Ekin, 2001: 228-231; Sayın, 2002: 293-298).

³² Türkiye İş Kurumu web sayfasından 06 Eylül 2009 tarihi itibarıyla alınan verilere göre İŞKUR'a kayıtlı ve faaliyet izin belgesine sahip 263 Özel İstihdam Bürosu bulunmaktadır. Buna karşın faaliyet izni iptal edilen büro sayısı ise 99'dur. [<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statozelistihdamburodagi>] (06.09.2009)

Konuyu destekleyen ya da desteklemeyen görüşlerin yanında, ÖİB ile ilgili gerçek, uygulamaların neticesinde ortaya çıkacaktır. Bugün Türkiye'deki istihdam aracılık kurumları AB ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye'de bu tip büroların çok fazla olmadığı, mevcutların da nitelikli işgücü ile ilgilendikleri gerçeğinden yola çıkarak, İŞ-KUR'un denetimi altında faaliyet gösterecek büroların Türkiye İşgücü Piyasası içinde nicelik ve nitelik itibarı ile ne kadar bir paya sahip olacakları, işlevleri neticesinde bir takım sorunların yaşanıp yaşanmayacağı önümüzdeki yıllar içerisinde ortaya çıkacaktır.

Türkiye'de istihdam aracılık faaliyetlerinin serbestleştirilmesi ve kamu tekelinden vâzgeçilmesi yönündeki çalışmalar tamamlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. ve 90. maddelerinde ÖİB'ları ile ilgili düzenlemeler yer verilmiş; 4904 Sayılı İŞ-KUR Kanunu ile ÖİB'larının kurum denetiminde faaliyetlerini sürdüreceği ve işleyişin bir yönetmelik ile belirleneceği belirtilmiş; ilgili yönetmelik de 19 Şubat 2004 günü 25378 sayılı R.G.'de yayınlanmıştır. Türkiye bu konuda hazırlamış olduğu düzenlemeleri yasalaştırmadan önce UÇÖ'ne danışmış ve yasa metni ve ilgili düzenlemeler UÇÖ tarafından incelenmiştir. UÇÖ'nün Türkiye'deki düzenleme ile ilgili olarak taleplerinden ilki; özel istihdam kurumunun ne olduğunun daha iyi bir şekilde tanımlanmasıdır. Buradaki amaç yanlış anlaşılmalara ortadan kaldıracak bir tanımın yasada ya da uygulama esnasında mutlaka yer almasıdır. İkinci talep; 181 Sayılı Sözleşmede yer alan bazı ilave hükümlerin özellikle işçilerin korunması ile ilgili hükümlerin yasa tasarısında referans olarak yer almasıdır. Öneride, "Eşit muamele açısından özellikle geçici işçilerle daimi işçiler arasında ayrımcılık olmamasını vurgulayacak hükümlere ihtiyaç bulunmaktadır. Mesela, toplu sözleşme ile ilgili hükümlerde ve örgütlenme özgürlüğünde, ki örgütlenme özgürlüğü zaten Türkiye'de vardır. Fakat mutlaka bu yasada buna bir referans yapılması gerekmektedir. Hakkın hem geçici istihdam kurumlarının istihdam ettiği, hem de normal istihdam kurumlarında bulunan kişilerin elinde olan hak olmasına dikkat etmek gerekmektedir." (Adecco, 2004) denmektedir. Bir diğer nokta ise; işçilerle ilgili kişisel verilerin ve çalışma koşullarının korunmasıdır. Bu taleplerin hem işçilerin hem de özel istihdam kurumlarının yararını koruyacak olan konular olduğunu belirten UÇÖ, mevzuat için getirdikleri son önerinin, yasaya ÖİB ile ilgili bir şikayet geldiğinde bu şikayeti dikkate alacak ya da bir istismar olduğunda bu istismarı önleyebilecek bir yapılanmanın varlığıdır (adecco, 2004: 6-7).

³³ Özel istihdam büroları ile ilgili son düzenlemeler; 1 Ağustos 2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ve 6 Ağustos 2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "Kurumca Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ" kapsamında düzenlenmiştir.

[<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikoibduyuruindex>] (06.09.2009)

4904 sayılı yasa ve ÖİB'ları ile ilgili yönetmelik incelendiğinde; Türkiye'de kurulacak ÖİB'larının asgari bir takım şartları yerine getirmek kaydı ile kurumca verilen 3 yıllık izin süresince çalışacakları ve izin süresi, iznin sona erme tarihinden itibaren en az bir ay önce yazılı talepte bulunulması, iznin verilmesinde aranan şartların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, İŞ-KUR tarafından üçer yıllık sürelerle yenilenebileceği belirtilmektedir. Büroların işleyişleri esnasında ÖİB'larının bu Kanunun uygulanması ile ilgili faaliyetlerini denetleme yetkisi Kurum müfettişlerine ait olduğu, ÖİB'larının, müfettişlerin istedikleri her türlü bilgiyi vermekte, bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorunda oldukları mevzuatta yer almıştır. ÖİB'larını hizmet götördükleri kimselerle ilgili olarak iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için gerekli olması hâlinde toplayabilecekleri, işleme tabi tutabilecekleri veya bunlardan yararlanabilecekleri hüküm altına alınmış bununla beraber "Özel istihdam büroları iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin edemez ve ücret alamazlar. İşe yerleştirme faaliyeti karşılığı ücret sadece işverenden alınır. Ancak, yönetmelikle belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilir" hükmü ile de belli meslekler dışında iş arayanlardan ücret alınamayacağı belirtilmiştir. ÖİB ile ilgili yönetmelikte bu meslekler; profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel ve sanatçı meslek gruplarında yer alanlar ile genel müdür veya bu görevlere eş ya da daha üst düzey yöneticiler olarak tespit edilmiştir.

İşçi ve memur sendikalarının olumsuz tavırları karşısında ÖİB'larının İŞ-KUR'un sıkı bir denetimi altında faaliyet gösterecekleri yasal düzenlemelerden de anlaşılmaktadır. Görüşmelerde fikirlerini beyan eden kişilerin dikkat çektikleri ve oluşması muhtemel sorunların bir bölümünün bertaraf edilmesi yasal düzenlemeler ile gerçekleştirilmiştir. Ancak bu bürolar aracılığı ile düşük vasıfta işgücü temini sağlayan işyerlerinin ya da TİS (toplu iş sözleşmesi) hükümlerinden kaçmak için bu büroları kullanma girişiminde bulunacak işverenler için önleyici bir tedbir görülmektedir. Sadece işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmaların geçersiz olduğu belirtilmiş ve bu şekilde çalışacak büroların izinlerinin iptal edileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu tip büroların faydalı tarafları şunlar olabilir; özel sektörde faaliyet gösteren firmalar içinde işe yerleştirme sürecindeki "eş-dost" ilişkisinin önünde nesnel kriterler ile eleman seçme ve yerleştirme süreci sağlanabilir ve işin gerektirdiği niteliklere uygun elemanlar boş

pozisyonlara yerleştirilir. Bu işgücü maliyetlerini ve işçi devrinin getireceği sorunları aşmada, işverenler için faydalı bir oluşumdur. Diğer taraftan çalışanlar için doğru işte çalışmasının getireceği olumlu psikolojik hissiyatta da önemlidir. Bu tespit, belli nitelik gerektiren işler için geçerliyken, düşük vasıf gerektiren ve her kişinin yapabileceği işler için uygulamada bir anlam ifade etmemektedir. Ancak bu bürolar, işsizlik ortamında bir çok işsiz kimsenin kayıt edilerek TİS'lerde bir tehdit unsuru oluşturmaları neticesinde endüstri ilişkilerinin tarafları arasında uzlaşmadan ziyade çatışmaya yol açan bir sonuç da doğurabilir.

Diğer yandan, İŞ-KUR'un etkin bir yapılanma çerçevesinde personel ve mali kaynaklarını iyileştirmesine paralel olarak vereceği hizmetlerde bu bürolardan faydalanılabilir. Devletin örgütlenmeleri her zaman her yerde her iş için gerekli uzmanlığa sahip olmayabilirler, bu gibi durumlarda alanında uzmanlaşmış bürolardan faydalanılabilir. Ancak bu faydalanma, etkin işleyen bir kamu istihdam kurumunun varlığı hâlinde geçerlidir.

Son olarak şu belirtilebilir; birçok sendikal kuruluş ve meslek örgütü tarafından karşı çıkılan büroların yapılan yasal düzenlemeler ile kayıt altına alınmış ve denetime tabii kılınmış olması, çalışanların kayıt dışı firmalar tarafından sömürülmelerinin engellenebilmesi için atılmış önemli bir adımdır.

Kaynakça

- Adecco (2004) "ILO ve Özel İstihdam Kurumları",
[<http://www.adecco.com.tr/tr/makale/mk04.asp>] (03.03.2004)
- Barbier, J. P.; Hansen, E. ve Samorodov A. (2003) "Public - Private Partnerships in Employment Services", *International Labour Office Working Paper*, No:17, Geneva.
- Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu (BYDK) (2002) *Türkiye İş Kurumu 2002 Yılı Denetim Raporu*, Ankara.
- Baypınar, B. (2002) *Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Biçerli, K. (2000) *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Blainpain, R. (2003) "EU Legislation on Temporary Work", *Temporary Agency Work and The Information Society*, *The Royal Flemish Academy of Belgium - The Euro-Japan Institute for Law and Business*

- *The Society for International and Social Cooperation*, 28-29 April 2003, Brussel.

Cam, E. (2005) *Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. [<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/2599.pdf>] (10.10.2008)
Cam, E. (2008) "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", *Çimento İşveren*, Sayı:1, Cilt:22, Ocak 2008.

Cam, E. (2008) "Türkiye'de İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Serbestleşmesine Yönelik Dönüşümün Sendikal Açından Değerlendirilmesi", *1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 6-8 Kasım 2008, Sakarya.

Caire, G. (1991) *The Intervention of Private Firms in the Functioning of Labour Markets in the Twelve EEC Countries*, International Labour Office, Labour Administration Branch Document, No:25, Geneva.

Çöpoğlu, M. (1995) *İstihdam Hizmetlerinin Liberalleştirilmesi: İş ve İşçi Bulma Kurumunun Yeniden Yapılanma Çalışmaları ve Özel İstihdam Hizmetlerine Geçiş Eğilimi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ekin, N. (2001) *Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2001-30, İstanbul.

Fay, R. G. (1996) "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries", *Labour Market and Social Policy Occassional Papers*, No:18, Paris.

Fırat, Z. Y. (1997) *İstihdam Politikalarının Oluşturulmasında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Etkinliği: Küreselleşme Sürecinde İstihdam Kurumları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Fretwell, D.; Susan G. (1993) "Developping Effective Employment Services", *World Bank Discussion Papers*, No:208, Washington.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Genel-İş) (2000) *12. Genel Kurul Kararları*, Ankara.

Gök, S. (1996) *Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Özel İstihdam Danışmanlığı*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Hendrickx, F. (1999) *Private Employment Agencies and Privacy*, Kluwer Law International, The Netherlands.

International Labour Organization (ILO) (1994) "The role of private employment agencies in the function of labour markets", *Report VI, International Labour Conference 81st Session*, 1994, ILO, Geneva.

International Labour Organization (ILO) (1997) *Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised) 1949 (No.96)*, Report IV (1), International Labour Office 85th Session, Geneva.

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) (1991) *Batı Avrupa Ülkelerinde İstihdam Kurumları*, Araştırma Planlama Koordinasyon Daire Başkanlığı Dış İlişkiler Çalışma Grubu, Ankara.

İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) (1992) *II.İstihdam Haftası Tebliğleri*, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Yayın No: 276, Ankara.

Koç, Y. (2000) "Kaçak İşçilikle Mücadele Sorunlar-Öneriler", [<http://www.turkis.org.tr/kacakiscilik.doc>] (18.02.2004)

Kamu-Sen (2004) *İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*, Hazırlayanlar: Ercan HAN ve Nurhan ERDEM, Türkiye Kamu Sen Ar-Ge Yayınları, Yayın No:10, Ankara.

Linard, A. (1998) *Migration and Globalisation The New Slaves*, International Confederation of Free Trade Unions, Brussels.

Özkaplan, N. (1995) "Kamu ve Özel İstihdam Kurumları Yan Yana Mı?", *İstihdam Dergisi*, Nisan-Haziran 1995, Sayı:19, Ankara.

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

Selek, Öz, C. ve Çetinkaya, E. (2008) "Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Etkinliği", *I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 6-8 Kasım 2008, Sakarya.

Tarımda İş ve İşçi Bulma Aracılığı Hakkındaki Tüzük, Bakanlar Kurulu Karar Tarihi - No: 31/03/1978 - 7/15271, Dayandığı Kanun Tarihi - No: 25/08/1971 - 1475, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi - No: 15/05/1978-16288.

Tokol, A. (2001) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı İştiraki VİPAŞ A.Ş., Yayın No: 49 Bursa.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2009)
[<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statozelisti>
hdamburodagi] (06.09.2009)

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2009)
[<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikoibdu>
yuruindex] (06.09.2009)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (2002) *Büyüyen Kayıt Dışı Sektör Semineri, Tebliğler ve Görüşler*, Yayın No: 225, Ankara.

Uçkan, B. (1998) "Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü", *Çimento İşveren*, Cilt:12, Sayı: 12, Mart 1998.

Sanal, M. E. (1995) *İş ve İşçi Bulma Aracılığı Çağdaş Gelişmeler ve Türk Tarım Kesiminde Ücretli Aracılık Uygulaması*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Yeni Şafak (2009) "Abdullah Gül, kiralık işçi yasasını veto etti" 09.07.2009 tarihli haber.
[<http://yenisafak.com.tr/Politika/Default.aspx?t=09.07.2009&i=1975>
23] (06.09.2009)

Yıldırak, N. vd. (2003) *Türkiye'de Gezici ve Geçici Tarım İşçileri'nin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*, Tarım-İş Yayınları, Yayın No: 2003/4, Ankara.

Varçın, R. (2004) *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi Ankara.

Wong, A. T. (1998) *Country Study: Philipines A Situational Analysis of the Labour Recruitment Industry*, Labour Administration Branch, ILO, Geneva.

VI

BASINDAN SEÇMELER

GÖRÜŞ

ATILLA ÖZSEVER (*)

Ucuz İşçiliği Tespvik Paketi

Başbakan Erdoğan'ın geçen hafta açıkladığı "Tespvik ve İstihdam Paketi"nde, sermaye kesimi için çeşitli teşviklerin yanı sıra kamu kesiminde 120 bin kişiye 6 ay süreyle geçici istihdam olanakları ile ve üstü eğitimi olup işsiz olanlara yine 6 ay süreyle staj imkânının sağlanması öngörüldü.

120 bin kişiye geçici istihdam, valilikler kanalıyla kamu ihalesi alacak yerel şirketler üzerinden sağlanacak. Geçici işçi olarak istihdam edilecek bu kişilerin sigorta primi ve ücretleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak. İşçilere saati 3 liradan haftalık 30 saat karşılığında ayda net 234 lira gibi bir ücret ödenecek. Staj imkânında da istihdam garantisi yok. Tüm bu geçici iş ilişkilerinde kamusal bir yükümlülüğü olmayan özel istihdam büroları yetkilili olacak.

Sonuç itibarıyla emek, kurnaz, güvencesiz, kısmi zamana bağlı çalışmaya yaygınlaştırılan, asgari ücretin altında bir ücret politikasını egemen kılmaya çalışan bir emek piyasası oluşturulmaya çalışıyor. Hükümet krizden yararlanarak işverenlerin talepleri doğrultusunda zaten sınırlı olan işçi haklarını iyice budamayı planlıyor. Böyle bir emek piyasası ve istihdam modeli, ister istemez 19. yüzyıldaki "vahşi kapitalist bir kölelik düzenini" çağrıştırıyor.

Ote yandan İşsizlik Fonu da, amacı dışında, ucuz işçiliği sağlamak amacıyla kullanılmaya başlandı. 2008 yılında çıkarılan 5763 sayılı "İstihdam Paketi" Kanunu'na göre, GAP'a da kaynak aktarılması öngörülmüştür. 2008'de 1,3 milyar lira olmak üzere 2012 yılı sonuna kadar GAP'a yaklaşık 8 milyar lira toplanması bir kaynak aktarılacaktır. Bu İşsizlik Fonu'nun amacı dışında kullanılması demektir. Şimdi de ucuz işçiliği teşvik için fon kaynaktan kullanılmaktadır.

Tüm bu uygulamalar, işverenlerin talepleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. TİSK'in Ocak 2009'da açıkladığı taleplerinin başında, emek piyasasının yaygınlaştırılması, ücretlerde indirim yapılarak kriz döneminde çalışan süreye göre ücret ödenmesi, özel istihdam bürolarının yetkilerinin artırılması, teşveron uygulamasının genişletilmesi, kodam tüzminatı yükünün hafifletilmesi gibi konular gelmektedir.

Eğer gerçekten amaç istihdamın korunması diceseydi, işten çıkarmalara ciddi bir yaptırım getirilir, işe vade esas olur, işsizlik ödeneği süresi 10 aydan iki yıla çıkarılır, miktarda 532 lira gibi brüt asgari ücretin yüzde 80'i değil, net 1000 lira yapılır, haftalık çalışma süresi 40 saate indirilerek büyük çaplı ek bir istihdama imkân sağlanırdı. 40 milyar lirayı aşan fon kaynaklarından yeni bir KİT oluşturularak kamuda gerçek bir istihdam olanakları yaratılmalı. Peki, bu durumda sendikalar ne yapıyor?

(*) Dr. Maltepe Üniversitesi
atilloozsever@gmail.com

Özel
İstihdam
Büroları'nın
kurulması
kime hizmet
edecek

İktidar, 'emek' pazarlayacak

ÖZEL İstihdam Büroları'nın kurulması şaşırtıcıdır. Belli ki AKP iktidarı, bilerek veya bilmeyerek, yandaşlarına veya bizlerin bilmediği oluşumlara rant aktarmayı hedeflemiştir.

Bunun en güzel örneği... TOKİ vasıtasıyla oluşturulan sitelerin yönetimlerini, belli de bir merkezden idare edilen şirketlere vermesidir. Buna verilen bilgiye göre **Sekarya**'da oluşturulan sitelerin yönetimi, 'Boğaziçi A.Ş.' adındaki bir şirkete verilmiştir.

Bu açıklamadan sonra 'Özel İstihdam Büroları' hakkında da görüş bildirmek istiyorum:

87 yaşındaki yakınımın 17 Haziran gecesi ayağı kırıldı ve **Sekarya TOYOTA Hastanesi**'ne yatırdık. 22 Haziran sabahı ameliyata alınacaktı.

Heyecanla beklemeye başladık. Saat 13.00 oldu, hastamız ameliyata alındı. Saat 14.00'e doğru, ameliyatı gerçekleştirecek doktor, beklediğimiz kafeteryaya geldi. Ama doktorun ağır

YETER SÖZ MİLLETİN

Yalçın
BAYER

Foto: (22.12)
677 03 20
677 03 27



bir stres altında olduğu her halinden belli oluyordu. Sebebini sorunca "Maalesef, henüz daha ameliyata başlamamıştık. Çünkü ameliyathanede görevli personel, maaşlarını alamadıkları gerekçeyle direniş başlattı" dedi.

"Nasıl olur? Devlet maaş ödeyemez duruma mı düştü?" diye sorunca "Bunun devletle ilgili yok. Personelin yansından fazlası, bir özel şirketin elemanlarıdır. Özel şirketin başka işlerinden dolayı hakedişlerine haciz konduğu için, hastanede çalışan personelin maaş ve haziran aylarına alt maaşlarını ödeyememiştir" cevabını aldım.

"Pekiyl, şimdi ne olacak?" diye sorduğunda doktor "Hastane idaresi araya girdi; personele şimdilik 200'er lira ödenmesi kararlaştırıldı. Biraz sonra ameliyata başlayacağız" diye cevapladı.

Merak ettim ve şirketten kiralanan personele ne kadar aylık ödendiğini sordum. 500-600 lira ödendiğini öğrenince çok şaşırdım.

Tabii, devletin, personel için bu özel şirkete ne kadar ödeme yaptığını öğrenemedim. Çünkü doktorun ve hastane idaresinin de bu gerçeği bilmediğine kanaat getirdim.

Anladığım kadarıyla, keyfi, tutarsız ve bazı kişi ve oluşumların çıkarlarını koruyan bir idare tarzı, devlet personel rejimini tanımaz hale getirmiş ve çalışanları köleleştirmiştir.

Herkese getirilen 'Özel İstihdam Büroları Kanunu'nu, verdiğim örneği genelleştirerek değerlendirmelidir.

Ecz. Hüsnü AKINCI

Sadece sigortayı yatır, ücret ödeme

■ OKURUMUZ, ilginç bir değerlendirme yapıyor ve işverenlerin bir ücret-sigorta oyununu açıklıyor.

TÜRK-İŞ'in hükümete ikaz yürütüşüne siz inanırsınız mı? **Türk-İş** Başkanı'nın görünüştü hiç de hak arayan başkana benzemiyor.

"Biz de varız" havasında, Başbakan'ın gözüne girmek,

ülkede hak aramanın önünde kimse yok havası vermek için göstermelik yürüyüş yaptığı o kadar belli oluyor ki... İnsana güldürüyor. Özel sektörde işçiler köleleştirildi. Ücret yok, sigorta yok. 8+4 günde 12 saat çalıştırılıyor. Bir de yeni yol bulmuşlar, işçiyi sigortalı gösteriyorlar, sigortasını yatırıyorlar, ancak

işçiyi ücret ödemiyorlar. Hükümetten yardım alabilmek için bu oyuna başvuruyorlar (sadece sigortalı işçi çalıştırması oluyorlar). İşçi çıkarmaması oluyorlar.

Yazıklar olsun bu anlayışa, yazıklar olsun bu oyuna göz yumana.

İşte krizi fırsata çevirenler.
Diğer ERDEM



AZİZ ÇELİK

azizcelik@paz.com.tr

İşçi satışı da yasalaştı...

AKP işçi hakları konusunda pervasız bir uygulamaya daha imza attı. İşçilerin alınıp satılması, kiraya verilmesi yasalaştı. 26 Haziran 2009 gece yarısı TBMM'de kabul edilen bir torba yasa ile (5920 Sayılı Yasa) İş Yasası'na eklenen bir hükümlerle özel istihdam bürolarına işçileri bir başka işverene kiralama (satma) imkânı tanındı. Yasanın gerekçesindeki ifadeyle "özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine" olanak tanındı.

"Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" adını taşıyan yeni düzenlemeye göre özel istihdam büroları iş sözleşmesi yapacağı işçiyi bir başka işverene 18 ay süreyle "geçici işçi" olarak devredebilecek. İşçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olacak. İşçinin devredileceği işverene geçici iş sözleşmesini özel istihdam bürosu yapacak. Bu yönlü güvencesiz düşük ücretli, esnek ve sendikasızsız kırıkal bir işgücü yaratılmış olacaktır.

Özel istihdam büroları "iş sözleşmesi" yaptığı işçileri talep eden herhangi bir işverene devredebilecek, daha doğru bir ifadeyle kirayabilecek. İşçiler tipik ameal pazarları ve köle pazarındaymışçasına alınıp satılacak. Özel istihdam büroları bu satış işlemi üzerinden komisyon alacak. Ücretli kölelik düzeninin daniskası ile karşı karşıyayız. Bu yasa ile geçici işçi çalıştırılması (belirli süreli iş sözleşmeleri) hiçbir koşula bağlanmadan 18 aya kadar uzatılmış, yasa da geçici işçilikle ilgili var olan bazı sınırlamalar bypass edilmiş ve işverenlere toplamlı işçinin dörtte biri kadar geçici-güvencesiz işçi çalıştırma olanakları tanınmıştır.

Yasa ile iş hukukunun temelinde dinamik konmuş ve anayasal kurallar yok sayılmıştır. Yeni yasa da işçinin özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi yapmasından söz edilmektedir. İş sözleşmesi, işçinin iş yapmayı, işverenin de ücret ödemeyi östlendiği bir sözleşmedir. Oysa özel istihdam bürolarının amacı işçiyi çalıştırmak değil kiralamaktır. İş hukukunun temel hükümlerinden olan iş sözleşmesi yok

edilmiş ve bunun yerine işçi kiralama sözleşmesi getirilmiştir. İşçi artık bir mal gibi kiralanır hale gelecektir. Öte yandan özel istihdam büroları kiralamak üzere sözleşme yapan işçilerin sendikalaşmaları da olanaksız hale getirilmiştir. Çünkü her işçisi ve sektör için işçi kiralama ve satma işini yürütecek özel istihdam bürolarının işçisi belirlenmiştir.

Aslında işçi kiralaması ve satışı halen 81610 bilmide uygulanan bir yöntem; Paravan şirketlerden hizmet alınıp adı altında işçi kiralanmakta ve bu şirketlere kiralan işçi başına komisyon ödenmektedir. Örneğin bu şirketler belediyelere kiralandıkları her işçi yüzde 30 komisyon almaktadır. Östelik belediyelerin en "güçlü" işlerinde de işçi sınırsızlığı yapılmaktadır. 700 lira işçiyi 300 lira cebi, 100 işçi kirala yıda 30 bin lira kazandı Bu moderm köle ticareti AKP'li belediyecilerin en belirgin özelliklerinden biridir.

Kırıkal veya satılık işçi yasağı bir yasa tasarısı olarak gündeme gelmedi. Sendikaların 81610 Danışma Kurulu'nda karşı çıktıkları bu düzenleme AKP'li iki milletvekilinin, İbrahim Evci ve Mustafa Elitağın teklifi ile ve bir ödubitti ile gece yarısı yasalaştı. Her iki vekilin evsine baktık. Her ikisi de "iş öleminin", sermayedar sınıfın mümtaz temsilcileri. Teklif etmek lazım "sınıf bilinci" gelişkin vekilleri Östelik de güçlü bir "sınıf disiplinine" sahipler. Çünkü bu yasa aslında işveren örgütleri tarafından dikte edildi. İşte ispatı:

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından hazırlanan 3 Kasım 2008 tarihli "Küresel Krize Karşı Alınması Gerekten Tedbirler" başlıklı raporun 7. Sayfasında şöyle deniyor: "İş Kanunu'nda değişiklik yapılarak özellikle yeni istihdam imkânı sağlanacak 'özel istihdam büroları aracılığıyla dönemsel çalışma' yasalaştırılmalı." TİSK'in bu talebi iki AKP'li vekil tarafından kâğıda döktüldü, AKP hükümetinin ve TBMM'nin AKP'li vekillerinin desteğiyle yasalaştı. Merak ettim AKP'nin sendikacı kökenli vekilleri ne yapmış yasanın müzakereleri sırasında, sesleri çıkmamış.

Torba yasa işçi satışını yasalaştırmakla kalmadı. İşçinin birdenbiri olan ve işsizlere ödenmesi gereken işsizlik Sigortası Fonunun bütçeye ödenek kaydedilmesine, bir diğer ifadeyle yağmalanmasına da olanak sağladı. İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin dörtte üçü yatırımlarda kullanılmak üzere bütçeye gelir kaydedilecek. Sermayeye kaynak olarak aktarılacak.

Hükümet işçi hakları konusunda pervasızlık östüne pervasızlık yapıyor; kamu işçilerine ve çalışanlarına komik zamlar ödeniyor, işsizlik sigortasını yağmalıyor, köle işçiliği yasalaştırıyor, Türk-İş Öyesi üç sendikadan altını oymak için elinden geleni yapıyor. Kriz yüz binlerce işçiyi işinden ediyor, işçilerin ücretleri yüzde 8,5 düşüyor ve hükümetten hiçbir sosyal önlem yok. Tersine işçi haklarının son kırıkalırları da yok etmekte uğraşıyor.

Tablo bu! Bu tablonun vebalı en az işverenler ve hükümet kadar sessiz ve suskun sendikacılarım omuzlarındadır.

Kadrolular üzerinde baskı çok artacak

YENİ yasa, mevcut İş Kanunu'na ekleme yaparak, "Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devrini ifade eder ve bu faaliyet Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir" hükmü getiriyor. Yine bir başka fıkraya göre iş sözleşmesi hususlarına da Türkiye İş Kurumu, bir yönetmelikle belirleyecek. Danışmanlık hizmetleri de bu yolla yasal zeminini güçlendirecek.

Artık işçinin rızası aranmayacak

MEVCUT İş Kanunu'nun 7. maddesinde, bir işçinin işvereni tarafından aynı holdingin değişik işyerlerine ya da şirketlerine kaydırılması için "işçinin rızasını araması ve benzer işlerde çalıştırması" koşulu aranırken, yeni düzenlemede bu konuda hüküm bulunmuyor.

Özel istihdam bürolarının yetkisi artırıldı

YÜRÜRLÜKTEKİ 4857 sayılı İş Kanunu'nda özel istihdam bürolarının hukuki altyapısı oluşturulmuştu. Bu yasanın 90. maddesinde, "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" hükmü getirilmişti. Ancak bu yasanın 7. maddesinde, "geçici iş ilişkisi kurma" yetkisi sadece işverene veriliyor, aracı komandaki özel istihdam bürolarına bu yetki verilmiyordu. TBMM'den çıkan yasanın Cumhurbaşkanı tarafından onaylanması halinde özel istihdam bürolarının görev ve yetkileri artırılarak "mesleki geçici iş ilişkisi kurması" mümkün hale geliyor. **ANKARA**

Dörtte bir kuralı

YENİ yasaya göre, geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısının dörtte birinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Aynı işçi için, aynı işverene yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi de 18 ayı geçemeyecek.

İşyerinde grev varsa yarın ücret alacak

YENİ yasaya göre, özel istihdam bürosundan başka bir işyerine devredilen işçi, o işyerinde grev ve lokavt olması halinde ve özel istihdam bürosu tarafından da başka bir işyerinde istihdam edilememesi halinde, özel istihdam bürosu o işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin sadece yarısını ödemekle yükümlü olacak. Bu durumda, işçinin aylık ücreti yarısı düşmüş olacak.

KİRALIK İŞÇİLER GELİYOR

AKŞAM

ÖZEL



İş yasasına eklenen bir madde ile Türkiye'de 'özel güvenlik' ve 'temizlik' sektöründe uygulanan 'taşeronluk' sistemi yaygınlaşacak. Yasa ile özel istihdam büroları kuruluyor. İş arayanlar önce bu şirketler tarafından işe alınacak. Yani bir kalıp ustası, antlaşığı 'büro'nun kendisi için çalışacak bir fabrika bulmasını bekleyecek.

Hükümetten krize karşı önlem. İşverenin geçici süre ile işçi kiralamasına imkân sağlayacak yeni dönem başlıyor. Yasa ile işverenler kadrolu işçi sayısını azaltabilecek

İŞVEREN tarafı ise sigorta, ihbar ve kıdem tazminatıyla uğraşmadan sadece büroya ödeme yapacak. Dolayısıyla da bu işçileri, kıdem yükü birikmeden istediği zaman çıkarabilecek. İşveren için avantajlı bu yasa, çalışanın firma firma 'kiralınması' anlamını taşıyor.

EBRU TOKTAR ÇEKİÇ'İN HABERİ 6'DA



İstihdam biçimine dönüşür çalışanda aidiyet bırakmaz



SEVGİN ÖZCAN

METİN TAŞ

BU düzenleme ile aslında geçici işgücü talebinin karışılmasını amaçlanmıştır. Ama bunun, sürekli istihdam biçimi olarak uygulamada yerini alacağı şüphe götürmez. Yasa, işçinin özel istihdam büroları aracılığıyla modern bir köle gibi herhangi bir işverene kiralanmasını öngörüyor. Bu yönüyle işçinin çalıştığı işyerine aidiyeti de ortadan kalkacak. UZMAN GÖRÜŞÜ 6'DA

Kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor

Hükümetin işsizliğe karşı hayata geçireceği Özel İstihdam Büroları tartışma yarattı... Yeni yasa ile bürolar, işlerle geçici iş sözleşmesi yapıp onun istediği şirkete kiralayacak... İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi

Özel istihdam bürolarının işsizliği önlemek için kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI

zaten, devlet bu işi özel istihdam bürolarına devretmek istiyor. İşçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.



“Amele dayıbaşı” benzetmesi



ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

Özellikle, devlet bu işi özel istihdam bürolarına devretmek istiyor. İşçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

Kıdem tazminatı güvencesi yok

YASADA, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

İşçi simsarlığına başlatır nitelikli işçiyi yok eder

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

Yönetmelik kadık hale geldi

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

UZMAN GÖRÜŞÜ

Çalışma barışı ve iş güvencesine darbe

Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.



SEZGİN ÖZCAN

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

Yeni düzenleme ile devletin işsizliği önlemek için kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı. Özel İstihdam Bürolarının kurulması, devlet yeni bir döneme başlatıyor. Gerekli ve gerekli işleri bu büroların yapacağı.

Özellikle, devlet bu işi özel istihdam bürolarına devretmek istiyor. İşçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

İşçi kirayalan işveren, işçiyi karşı yüksek sorumluluk taşıyacak. Muhalefet, Özel İstihdam Bürolarının modern kalvelelere döneceğini belirtirken uyarılamaya tepki gösterdi.

'Özel istihdam büroları yeni çağın amele pazarı'

Türkiye özel istihdam bürolarını tartışıyor. Sistem hükümete göre 'amele pazarında kamyonu doldurulan işçi manzaralarına çözüm' olacak. Avrupa deneyimi ise bu büroların 'yeni çağın amele pazan olarak' kullanıldığını gösteriyor

Yıllık çalışma süresi kısılanıyor

Çalışma uzmanlarının değerlendirmelerine göre, özel istihdam büroları işçiliği, çalışma hayatının 'en kötü' çalışma koşullarından oluşuyor. Uzmanlar bunun nedenini şöyle sıralıyor:

- İş türü ve süresi işçi tarafından kontrol edilemiyor.
- Hizmet içi eğitim alınamıyor.
- İş kazası oranı en yüksek bu işlerde yaşanıyor.
- İş güvencesi hakkı sıkça ihlal ediliyor.
- Sendikalaşmak imkansızlaşıyor.

► Yıllık çalışma süresi ortalaması
Fransa'da 1.9 hafta,
Almanya'da 1 ay,
Norveç'te 3 hafta,
Yunanistan'da 2 ay,
Romanya'da 3 ay,
Holanda'da 5 ay.



İşveren memnun

Daha çok turizm, inşaat, temizlik ve hizmet sektörlerinde özel istihdam bürosu (ÖİB) işçilerinden yararlanılıyor. Yabancı yatırımcılar ve sanayi yoğun sektörlerde de son dönemde geçici işçiler tercih ediliyor. 2000'lerin başında Avrupa'da ÖİB işçilerinin çalışma hayatındaki rolü yüzde 2 idi. Bugünlerde yılda 6 milyon kişi bu sisteme katılıyor. Ülkeler kabul etse de Avrupa Birliği uygulamayı çalışma haklarına aykırı buluyor.

▲ Sendikalar karşı çıkıyor

Avrupa'da 1997'den beri yoğun biçimde tartışılan ve krizde 'göçmen nüfusu sömürme yolu' olarak nitelenen özel istihdam bürolarına (ÖİB), hükümet 'amele pazarlarında kamyonların arkasına doldurulan işçilere çözüm' gözüyle bakıyor. Cumhurbaşkanı Gül'ün istihdam yasasını onaylaması halinde, Türkiye'de işgücü piyasasına dahil olacak bu bürolara, sendikalar karşı çıkıyorlar.

▲ Avrupa'da tartışmalı

Avrupa'da Norveç, Belçika, Avusturya ve Portekiz'de uygulanan ÖİB, Bulgaristan, Kıbrıs, Estonya, Litvanya, Letonya ve Malta'da yasal statüye kavuşmadı. Bulgaristan, 2006 ve 2008'de iki girişime rağmen yasayı geçiremedi. Avrupa Birliği 2006 sonunda yayımladığı bir direktifte, "Uygulama ancak 'çalışanların haklarına saygı' şartıyla, AB kurallarına 'istisna' olarak girebilir" diyordu.

▲ İşçi işinden oluyor

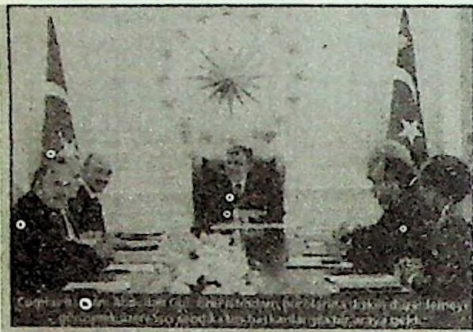
ÖİB işçilerinin önemli bir bölümü göçmen ve genç nüfustan oluşuyor. Danimarka'daki ÖİB işçilerinin yüzde 13'ü eski Doğu Bloku ülkelerinden. Polonya'da ÖİB işçilerinin yüzde 80'i 30 yaş altında. ÖİB yoluyla yayılan 'geçici iş' kavramı, tam zamanlı istihdamı da baltalıyor. Slovenya'da ÖİB ile geçici iş bulup çalışan öğrencilerin, 40 bin tam zamanlı işçiyi işinden ettiği belirtiliyor.

▲ ILO sözleşme çıkardı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ÖİB'lerin emek karşıtı uygulamalarına karşı, Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'ni çıkardı. Sözleşmeye sadece 21 ülke taraf oldu. Bu ülkelerden de sadece 11'i AB üyesi. Sözleşme, ÖİB'yi çalışma yöntemi olarak tanıyan ancak çalışanların haklarının örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, sosyal güvenlik, eğitim haklarıyla korunmasını öngörüyor.

Kiralık işçide top Köşk'te

Türk-İş, DISK ve Hak-İş'in yöneticileri Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün onayına sunulan özel istihdam bürolarında kiralık işçi çalışma düzenlemesinin veto edilmesini istedi. Gül, düzenlemeyi inceleme sözü verdi



▲ Üç başkan da katıldı

Türk-İş, DISK ve Hak-İş, hükümetin, kiralık işçi dönemi başlatan özel istihdam bürolarına yönelik düzenlemesini veto etmesi için dün Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e gitti. Türk-İş Başkanı Mustafa Kumlu, DISK Başkanı Süleyman Çelebi ve Hak-İş Başkanı Salim Usluryu kabul eden Gül, başkanları dinledi. Başkanlar özel istihdam bürolarıyla ilgili düzenlemede sendikal örgütlenmenin yerini işçi sınıfsalığına bırakacağına dikkat çekti.

▲ Derin inceleyeceğim

Cumhurbaşkanı Gül, bu eleştiriler üzerine sendika başkanlarına, "Konuyu derinlemesine inceleyeceğiz. Yerlilik ve evrensellik denetimi yapacağım" dediği belirtti. Abdullah Gül'ün böyle bir uygulamanın sendikaların görüşünün alınmadan oluşturulmasına karşı çıkarak, "Tasarı oluşturulurken, sizlerin görüşlerinizin alınıp mutabakatın sağlanarak oluşturulması gerekirdi" dediği öğrenildi.

BAŞKANLAR NE DEDİ?

Çalışma barışını törpüleyecek adım

Hak-İş Başkanı Salim Uslury: Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e kaygılarımızı anlattık. İşçi kiralama sisteminin yeni sorunlar yaratacağını söyledik.

Gece yarısı çıkartılan düzenlemenin çalışma yaşamındaki barışı törpüleyecek. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği uygulamalarıyla örtüşmeyen bir düzenleme olduğunu belirttik.

Yasa Gül'den döner diye düşünüyoruz

DISK Başkanı Süleyman Çelebi: Çalışma yaşamına ne zaman çalışacağı belli olmayan kiralık işçilerin olduğu bir sisteme çevireceğini söyledik. Cumhurbaşkanı'na yasanın 'tezleliğe' giden sistemin yasal alt yapı düzeni olduğunu belirttik. Umuyoruz ki bu yasa yeni kongreni yaratmadan Köşk'ten döner."

Ali Babacan: Özel istihdam büroları AB müktesebatında var, bizden bu bekleniyor

Özel istihdam bürolarının gerekli olduğunu söyleyen Ali Babacan, 'Bu tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir yöntem. Avrupa Birliği müktesebatında zaten bizden beklenen ve olması gereken bir konu' dedi

ANKARA - Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, özel istihdam büroları uygulamasının tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir yöntem olduğunu belirterek, "AB müktesebatında zaten bizden beklenen ve olması gereken bir konu" dedi.

Başbakan Yardımcısı Babacan, TOBB ETÜ'de düzenlenen TOBB Konseyler Müstarek Toplantısı'nın başına açık bölümünde yaptığı konuşmada, hükümetin üzerinde yoğun bir şekilde çalıştığı, özel istihdam bürolarının geçici iş akdiyle personel çalıştırabilmesi konusuna ilgili gündemdeki tartışmalara değindi. Bunun gelişmiş bir çok ülkede uygulanan AB müktesebatında yer alan bir konu olduğunu işaret eden Babacan, "Bu tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bir yöntem. AB müktesebatında zaten bizden beklenen ve olması gereken bir konu" diye konuştu.

Amele pazarı gerçeği

Şu an uygulamada özellikle kısa süreli ya da geçici olmak çalışmak isteyen işçiler ya da bu şekilde işçi çalıştırmak isteyen işverenler için mevzuatın çok kusatlı olduğu konusunda ifade eden Babacan, şöyle konuştu: "Diyecek ki, iş yerimizde sadece açılan saatlerinde üç-dört saatliğine telefonla bucağık elemanla ihtiyacımız var, ya da haftada sadece üç gün gelip belli konulara belli iş yapacak elemana ihtiyacımız var ya da otobüstümüz var, gündelik olarak otobüs şoförü çalıştırıyoruz yanında. Ya da en basitinden millî vekilli arkadaşlarımız için, millî vekilli arkadaşlarımızın gündelik birkaç saatliğine şoföre ihtiyacı var.

Şu anda bizim mevzuatımızla bu tür çalışacakları, sosyal güvenlik çatısı altında sosyal güvenliğini sağlayarak çalıştırarak bir mekanizma yok. Bugün amele pazarları Türkiye'nin bir gerçeği. Semtlerde bunlar var mı? Belçiyeniz sabahın erken saatlerinde bir araba yanıyor, 20

kış 30 kişi, 50 kişi arabanın başında. Sadece günlük yemiyelik bir inşaatçı çalışmak için bu insanlar geliyorlar. Hiçbir sosyal güvenliği, hiçbir güvencesi yok. Bu günlük yemiyelik almak için çalışıyor insanlar. Bu Türkiye'nin gerçeği."

Bu tür istihdamın şu anda Avrupa'daki rakamlara bakıldığında yüzde 1.8 olduğunu dikkati çeken Babacan, "Yani bunu uygulayan ülkelerde işsizlik 1.8 puan düşmüş durumda ve üstelik bunlar yasal kayıt içinde çalışıyor. Sosyal güvenliği var" dedi. Özel istihdam büroları ile

nasıl işçi çalıştırılacağı konusunda bilgi veren Babacan, "Geçici elemanla ihtiyacı olan şirketlere yine sözleşmeyle bu imkân sağlanacak. O insanların bu belki de işsizken bu vesileyle ay içinde üç yerde beş yerde... Bir geliri olacak" dedi.

'İşsiz olan bunu bilir'

İşsizliğin ne olduğunu ancak işsiz olanların anlayabileceğini ifade eden Babacan, şöyle devam etti: "Bugün bu özel istihdam büroları ile ilgili olumsuz görüş beyanlarına bir bakın. İçlerinde bir tane işsiz var mı?

Yok. Peki nedir bu? Maalesef artık siyasi midir, ideolojik midir? İçin önümü açıp Türkiye'deki işsizlikle mücadele verilen bu kabay, bir bakıma sıkıntıya sokmak, bir bakıma engellemeye çalışmak cabalen olarak değerlendirilmeyen. Keşke işsizlerin de bir sendikası olsaydı da onları da bir dinleseydik. Bu kamun hakkındaki ne diyorlardı. İşsizlik arttı. Bunu görmeye isteklerimiz yok. İş olanlarını her türlü sosyal haklarını koruyalım. Her türlü sosyal güvencesini sağlayalım. Benü sonuna kadar destekleriz." (Radikal)

TOBB: Niye en çok Türkiye etkilendi?

TOBB Başkanı Rifat

Hisarcıklıoğlu, kabine

ekonomiden sorumlu bakanlarına

"Türkiye sağlık bankacılık

sistemi ve geçmişte göre daha iyi

mall yapısı ile hiçbir en çok

küçülen ekonomi olduğunu"

sordu. Hisarcıklıoğlu, küresel

krizde bütçe açığı artan birçok

ülkenin açığı nasıl kapatacağına

ilgilen bir plan oluştururken,

Türkiye'nin dışı bir planı

olmamasını sert bir dille

eleştirirken, "Kamu

harcamalarını artırarak büyüme

olmaz" dedi. Bu eleştirilere

karşın Ekonomiden Sorumlu

Devlet Bakanı Ali Babacan ise, iş

dünyasından yeni pazarlara

yönelmesini istedi. Ayrıca

Babacan küresel krizden en

yarın Avrupa'nın çıkmasının

beklendiğini, bunun ihracatının

büyük bölümünü AB ülkelerine

yapan Türkiye'yi de

etkileyeceğinin sinyalini verdi.

Üretim teşvik edilmeli

Hisarcıklıoğlu, hükümetin yeni yatırım teşvikleri destekleceklerini ancak bunun uzun vadede önemli olduğu, kısa vadede ise asıl ihtiyaç olan mevcut üretimin teşvik edilmesi olduğunu altını çizdi. Üretimin kendi iç pazarını korumak için önlemler aldığını, önlem almayan tek ülkenin Türkiye olduğunu ileri sürer TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, bozulan bütçe açıklarının nasıl düzelleceğine ilişkin hükümetin bir plan istedi. Hisarcıklıoğlu, sadece kamu harcamalarını artırarak, ne büyüme, ne istihdam sağlanabileceğini de söyledi.

İşveren 'kiralık işçi'de ısrarlı

TÜSİAD ve TİSK

Cumhurbaşkanı'nın veto ettiği kiralık işçi imkânı sağlayan özel istihdam büroları konusunda ısrarlı. İşveren kesimi 'maliyetler düşürülmeli' vurgusu yapıyor

İSTANBUL - İşçi ve işveren kesimini kapsayan karışık getiren ve kamuoyunda 'kiralık işçi yasası' olarak bilinen yasanın Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından veto edilmesinin ardından işveren kesimi 'yasa çıkmadı' açıklamalarını sürdürdü. İşçi sendikalarının 'kötülelik yasası' olarak adlandırılan sükkonusu yasanın Türkiye'ye kiralık işçi olmasını getirmesi yönünden mevcut çalışan kesimin de iş güvenmesini azaltacağı öne sürülmüştü.

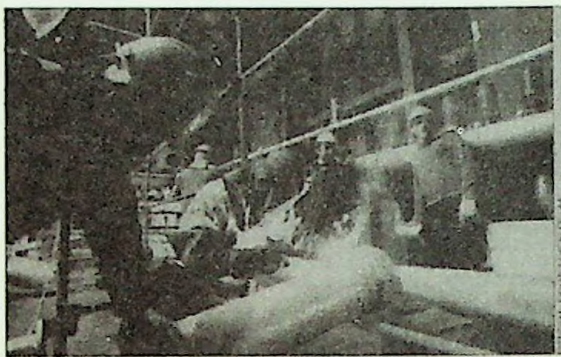
Bu konudaki tereddütler hafta başında işçi temsilcileri tarafından Cumhurbaşkanı Gül'e de aktarılmıştı. Cumhurbaşkanı ise çalışan kesimin kaygılarını göz önüne alarak işverene kiralık işçi imkânı sağlayacak olan özel istihdam bürolarının kurulmasının yolumu açan 7'inci maddeyi veto etmişti.

Dün TÜSİAD ve DİSK yasanın işçi kesiminin endişelerini giderilerek kararlaştırılması gerektiğinin altını çizerek, özellikle kriz döneminde işveren kesiminin maliyetlerinin düşürülmesinin önemine vurgu yaptı.

TÜSİAD: Endişeler giderilmeli

Dün bu konuda yanlış bir açıklama yapan Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), istihdamı teşvik etmeyi ve işsizlikle mücadeleyle mücadele etmeyi amaçlayan kanunun, tarafsız endişeleri giderilerek, öncelikli olarak yasalama gereğinin altını çizdi.

TÜSİAD, Cumhurbaşkanlığı tarafından bir maddeyi yeniden görülmek üzere TBMM'ye geri gönderilen 3920 sayılı 'İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' hakkında şu dekle-



İşverenler Cumhurbaşkanlığı'nın veto kararını, yasanın hazırlık sürecinde düzenlemeyle ilgili endişeleri gidermek üzere, yeterli çalışma yapılmasına bağlıyor.

lendirmede bulundu: "Çalışma hayatını düzenleyen yasalarda işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması istihdamın gelişmesi ve uluslararası rekabet gücünün artırılması büyük önem taşımaktadır. İşyerinin ve işletimin sürdürülebilirliğini esas alan ve çalışma hayatının dinamizmiyle uyumlu yasal düzenlemeler, 'güveneli esneklik' uygulamaları ve aktif işgücü politikaları ile birlikte, istihdam kapasitesinin artırılmasına ve sınırsız refaha katkı sağlayacaktır.

Mali yükler hafifletilecek

'İş Kanunu, İşsizlik Sigortası ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun', bir yandan yeni istihdam türündeki mali yükleri hafifletmeyi, diğer yandan özel istihdam büroları aracılığıyla mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurulmasına olanak tanımasını amaçlıyor.

Nihai hedefi istihdamı teşvik etmek olan söz konusu kanunun bir maddesi ile ilgili olarak kamuoyunda ciddi tartışmalar doğurmuş olması ve Cumhurbaşkanlığı'nın kesimi vetosu, hazırlık sürecinde düzenleme ile ilgili bazı endişeleri gidermek üzere yeterli çalışmanın yapılmasına işaret etmektedir.

Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, 'güveneli esneklik' anlayışıyla hayata geçirildiği takdirde, işgücü piyasasında esnek çalışma olanaklarının geliştirilmesine, sosyal kayıpların azaltılmasına, yeni istihdam yaratılmasına, kayıt dışılık ve işsizlikle mücadeleyle destek olacaktır. Çünkü bulunduğumuz küresel kriz sürecinde işsizlikle mücadelelerin, sosyal politikanın en önemli unsuru olduğu dikkate alınmalıdır. Bu çerçevede, söz konusu kanunun TBMM'nin onaylamasıyla toplanaçağı dönemde öncelikli ele alınmasına ve tarafsız endişelerini gidererek şekilde yasalaşmasına ıhtiva vardır." (Radikal)

İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi

Yeni düzenlemenin Türk çalışma yaşamına "taşeron işçileri sorunu" yanında bir de "geçici işçi sorununu" ekleyeceğinden haklı olarak endişe edilebilir.

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT

İTÜ İşletme Fakültesi

4 857 sayılı İş Kanunu'na, 26.06.2009 tarih ve 5920 sayılı Yasa ile -7. maddeden sonra gelmek üzere- bir madde (madde 7/A) eklenerek, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine olanak tanınmıştır.

Maddenin gerekçesinde, böyle bir düzenleme ile Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verilceği belirtilmiştir. Bunun yanında, söz konusu yasayla, kayıt dışı istihdamın önlenmesine ve bu sektörde çalışanların sosyal güvenence altına alınabilmesinin amaçlandığı da ifade edilmiştir.

Avrupa Birliği'nin ödünç çalışmaya ilişkin 2008/104 sayılı yönergesi çerçevesinde hazırlanmış, ancak önemli eksiklikler içerdiği söylenebilir. Normalede amaç işçi-işveren ilişkilerine katkı sağlamak veya istihdamı arttırmak olması gerekirken, gerçekte öngörülen asıl hususun geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların "yasadışı uygulamalarına" yasal zemin kazandırmak olduğu anlaşılmaktadır. Bunu yadigarlamak mümkün değildir.

Kayıt dışı istihdamı önlemek

Gerçekte ayrıca, genelin bir düzenleme ile kayıt dışı istihdamın önleneyeceği de ifade edilmektedir. Bu görüş yerinde değildir; çünkü Türkiye'deki uygulama Avrupa'da görülenle oldukça farklıdır. Gerçekten de, ülkemizdeki özel istihdam büroları, diğer şirketlerin geçici eleman taleplerini karşılamak üzere kendi bünyelerinde eleman bulunduran kuruluşlar olarak faaliyet göstermektedirler. Tam tersine, bir şirket (işveren) ihtiyaç duyduğu bir iş için elemanlarla kendisi görüşmelerde bulunmakta, bunlardan anlaşmaya vardığı birini veya birkaçını sözleşme yapmak üzere belli bir özel istihdam bürosuna yollamaktadır. Eleman iş sözleşmesini bu özel büro ile yaptikten sonra dönüp daha önce anlaşıldığı şirketin (işverenin) çalışmaya başlanmaktadır.

Böylelikle şirket (işveren), kendi çalıştıracağı işçilere göre çok daha az mali ve sosyal haklara sahip olan bu elemanlara işlerini gör-

dürme olanağına kavuşmaktadır. Özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi yapan bu elemanlar çok farklı işyerlerinde çalışırken için, bunları örgütlenme olanağı da söz konusu olmamaktadır. Sonuçta, bu elemanlar bir alt işveren işçisinin haklarından dahi yoksun bir biçimde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Ayrıca vurgulanmak gerekir ki, bu tür bir ilişki çerçevesinde işverenlerin iş güvenceleri de yoktur. Şirket (işveren), işverenin her istediği işi yerine getirmeyen veya belli bir konuda hak arama çabası içine giren bir işçinin alınmaması özel istihdam bürosundan istemek; büro o elemanı derhal geri çekmek, işçi ise kendisine başka bir iş bulunacağı ümidi ile beklemektedir.

Öte yandan, bu tür bir ilişki çerçevesine çalışan işçilerin uygulamada ihbar ve kadem tayin matrahi ile izin haklarından yararlanamayacaklarını söylemek de yanlış bir değerlendirmedir olmayacaktır.

Sonuçta, bu hükümler-Türkiye koşulları ve uygulama gözlemleri dikkate alındığında-sendikalaştırmanın, dolayısıyla ucuz işçiliğin yolunu daha da açacağı açıktır. Hiç kuşku yoktur ki, bu olanaktan yararlanmak isteyen bazı işverenler, belirli bölgelerde yeniden işçi çıkarma yoluna gidecek; dışarıdan temin edecekleri bu tür elemanlarla çalışmaya menfaatlarına daha uygun bulacaklardır. Ayrıca, iş ilişkisinin geçici olması öngörülmesi olsa da, bu ilişki uygulamasında sürebilir kazanacaktır. İş, aynı işçi ile olmaya bile, farklı kişiler tarafından görülecektir.

Açıkçası, yeni düzenlemenin Türk çalışma yaşamına "taşeron işçileri sorunu" yanında bir de "geçici işçi sorunu" ekleyeceğinden haklı olarak endişe edilebilir.

Avrupa Birliği'nin söz konusu yönergesi uzun tartışmalar sonunda 19 Kasım 2008'de oyçokluğu ile kabul edilmiştir. Yönergenin 2. maddesinde, amaçta, ödünç iş ilişkisi çerçevesinde çalışan işçilerin korunmalarının ve özellikle kendilerine ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından "eşit davranılmasına"nın sağlanması olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bu yönerge ile getirilen tamami güvence, normal iş ilişkisine dayanan çalışan işçiler ile ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışanlar arasında herhangi bir farklı işlem

yapılmayacaktır.

İş Kanunu'na eklenen 7/A maddesinde benzer düzenleyici bir korumanın varlığından bahsetmek mümkün olmadığı gibi, eşitlik ilkesine veya eşit işlem göreme hakkına değinilmemiş dahi değildir.

AB hükümleri dikkate alınması mı?

Yine tasarıda ve bu konudaki AB yönergesinde, özel istihdam bürosunun işçiyi çalıştılabileceği bir iş bulmanın durumunda veya bu işçilerin geçici işverenle olan ilişkisinin sona ermesi halinde-yeni bir geçici iş ilişkisi kurulana kadar- işçiyi belli bir ücret ödenmesi öngörülmüştür. Ancak yeni düzenlemede, özel istihdam bürosunun işçiyi herhangi bir işverende istihdam edememesi halinde, ücret güvencesinin sağlanması sadece geçici işverende grev ve lokavt olması durumunda öngörülmüştür. Dolayısıyla işçinin çalışmadığı diğer durumlarla ücret alması mümkün olmayacaktır.

Yeni 7/A maddesinde, geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısının işverende çalıştırılan işçi sayısından dörtte birini geçmeyeceği öngörülmüştür. Böyle bir sınırlama yerinde olmakla birlikte, "dörtte bir" ölçüsü oldukça aşındır.

Yönergenin 6. maddesinde 1. fıkrasında geçici işverende, kalıcı bir işe girme konusunda finansal değeri ve halinde, geçici işçilerin geçici işveren tarafından bilgilendirilmesi öngörülmüştür. Buna ilişkin bir düzenlemeye 7/A maddesinde rastlanılmamıştır.

Genellikle istenen düzenleme, toplu iş hakları bakımından da ciddi sorunlar yaratmaktadırlar. Gerçekten de, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma konusunda belirsizlikler mevcuttur. Ödünç iş ilişkisiyle çalıştırılan bazı işkolundaki sendikaya üye olacakları, işyerindeki işçi sayısına dahil edilip edilmediklerini (maddede sadece iş K. m. 30'daki duruma atıf vardır), toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde dikkatli olup alınmayacakları, geçici işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacakları gibi hususlar üzerinde önemli sorunların çıkmasına yol açacaktır.

Amma, asıl sorun bu hükümlerin sendikalaştırma sürecinde ciddi bir biçimde zaafı uğratabileceğidir; belki de gerçekte amaçlanıyordu (Hükümet esasen bu tutumunu, BA-SİSEN'in toplu iş sözleşmesinin işkolunda bazı haklarında ısrarlı kararını, çok kısa bir süre sonra yürürlükten kaldırmakla ortaya koymuştur).

'Kölelik Yasası' için olağanüstü mesai!

TBMM, AKP'nin olağanüstü toplantı çağrısı nedeniyle 11 Ağustos Salı günü, Özel İstihdam Büroları ile ilgili yasa nedeniyle mesai yapacak. Yasa daha önce Gül tarafından iade edilmişti



AKP'nin ısrarı sürüyor. Kamuoyunda 'kölelik yasası' olarak bilinen yasa için, AKP meclisi olağanüstü toplanmaya çağırıyor.

Cumhurbaşkanı Gül'ün iade ettiği yasa geçen hafta Plan ve Bütçe Komisyonu'nda ele alındı. Yasa'dan 'özel istihdam büroları'na ilişkin madde çıkarıldı. Geçen hafta Meclis Başkanı'nı seçen ve Başkanlık Divanı'nı yenileyen TBMM, bu hafta da Gül'ün kısmen veto ettiği İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun için çalışacak. TBMM, AKP'nin geçen hafta yaptığı olağanüstü toplantı çağrısı nedeniyle 11 Ağustos Salı günü saat 15.00'de toplanacak ve yasayı görüşecek. TBMM, veto lu yasayı çıkardıktan sonra da yeniden tatile girecek.

ÖZEL İSTİHDAM MADDESİ ÇIKARILDI

Plan ve Bütçe Komisyonu'nda geçen hafta yasadaki, hem muhalefetin hem işçi sendikalarının tepki gösterdiği, Cumhurbaşkanı Gül'ün de veto gerekçesini oluşturan özel istihdam büroları ile ilgili madde çıkarıldı. Yasa işsizlik ödeneği alanların işe alınma teşvik ediyor. Buna göre, belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri ile Genel Sağlık Sigortası primi; kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Bu süre,

başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülecek. Bu kapsamdakiler için kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yüzde 1 olarak uygulanacak. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar için yasa uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) verilmesi ve prime esas altı kazanç sınırı ve prime esas kazanç arasındaki fark ile işsizlik sigortası primlerinin SGK'ya ödenmiş olması gerekecek. İşverenler, aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destekten yararlanamayacak. Bu düzenleme, kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmayacak.

GAP'A İŞSİZLİK FONUNDAN KAYNAK

Yasayla, Güneydoğu Anadolu Projesine (GAP) kaynak aktarılıyor. 2009 yılına münhasır olmak üzere; İşsizlik Fonunun neme gelirlerinden dörtte üçü bütçeye gelir kaydedilecek. Bu tutarın, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden GAP kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere ödenek kaydetmeye Maliye Bakanı yetkili olacak. Fon tarafından tahsil edilecek neme gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011 ve 2012 yıllarında dörtte biri, ilgili yıl genel bütçelerinde bütçe gelir tahmini olarak yer alacak.

BİRGÜN 10.08.2009

Özel istihdam büroları, en çok yöneticilere iş buldu

ANKARA - DÜNYA

İş arayanlara hizmet veren özel istihdam büroları, bu yıl 16 bin 138 kişiyi işe yerleştirdi. 2004-2008 döneminde ise 261 özel istihdam bürosunun işe yerleştirdiği kişi sayısı, 165 bin 925 olmuştur. Kanun yapıcı ve üst düzey yöneticilikten, mankenlik, modellik, seyyar sanıcılığa kadar geniş bir yelpazede hizmet veren büroların 2004-2008 döneminde en fazla işe yerleştirdiği meslek grubu üst düzey şirket yöneticileri oldu. Aynı dönemde 14 bin 346 mimar ve mühendis, 8 bin 428 adet satış elemanı ve tanıtım elemanı işe yerleştirildi.

İşe yerleştirilenlerin yaş grupları incelendiğinde, en fazla işe yerleştirilen yaş grubu 25-29 oldu. Bu yaş grubundan 65 bin 597 kişi işe yerleştirildi. 20-24 yaş grubunda 44 bin 632 kişi, 30-34 yaş grubunda 27 bin 674 kişi, 35-39 yaş grubunda 12 bin 155 kişi, 40-44 yaş grubunda 5 bin 416 kişi işe yerleştirildi. 45-54 yaş grubunda 3 bin 272 kişi, 55-64 yaşında 27 kişi, 65 üstü yaşlarda ise 49 kişi işe yerleştirildi.

Söz konusu dönemde işe yerleştirilen 165 bin 922 kişinin, 122 bin 175 kişisi erkek, 43 bin 747 kişisi kadınlardan oluştu. İşe yerleştirilenlerin eğitim düzeyine bakıldığında okur yazar olmayan 19 kişi, sadece okur yazar 366 kişi işe yerleştirildi. İşe yerleştirilen 19 bin 86 kişi ilköğretim, 45 bin 677 kişi orta öğretim, 33 bin 324 kişi de ön lisans mezunlarından oluştu.

Ayrıca, söz konusu dönemde lisans mezunu 56 bin 851 kişi, yüksek lisans mezunu 6 bin 778 kişi, doktora 3 bin 821 kişi işe yerleştirildi.

İşçinin 18 ay kiralınmasına izin veren yasanın onaylanması çalışma yaşamında kara bir sayfa açılmasına yol açacak

Emekçi kiralanmaya karşı

► Türk - İş ve DISK'in zaman yitirmeksizin veto istediği modern simsarlık yasası için göçler Cumhurbaşkanlığı'nda. Yasanın veto edilmemesi durumunda sendikaların tepkisi sert olacak.



İşçilerin mal gibi alınıp satılmasına neden olacak, özel istihdam bürolarının faaliyetine izin veren yasanın geçmesi için bir saat içinde geçmesi emek kesiminde büyük bir tepkiye neden oldu. Üç büyük işçi konfederasyonunun karşı olduklarını açık açık belirtmiş olmalarına karşın yasanın geçirilmesi karşısında zaman yitirmeksizin veto için başvuran konfederasyonlar, yasanın veto edilmesini bekliyor.

Emek temsilcileri yasanın onaylanması halinde tepkilerinin sert olacağını dile getiriyor.

Konuya ilişkin açıklamalarında DISK, ailece, Türkiye'nin ve sendikaların gündeminden kaçınılarak gece yarısı yasayla getirilen ve "Özel İstihdam Bürolarının Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Kurulması"ne olanak tanıyan kanun ile modern işçi sim-

sarlığı, bordro şirketleri hayatı geçirilerek işgücü piyasasının kural-sızlaştırılacağına ve parçalanacağına vurgu yaparken Türk - İş de, yasanın başka noktalarına dikkat çekti.

Türk-İş tarafından Cumhurbaşkanlığı'na gönderilen mektupta

"Özel İstihdam bürolarına, istihdam ettiği işçileri kiralama yetkisi veriliyor. Böyle bir düzenleme istihdamı arttırmayacak, çalışma barışını bozacaktır" denilerek, yasanın bir diğer hükmü ile de İşsizlik Sigortası Fonu'nun işverenlere aktarıldığına dikkat çekildi.

Çalışma barışını bozacak, İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmasına yol açacak yasanın tekrar görüşülmek üzere TBMM'ye gönderilmesini isteyen Türk-İş de yasanın onaylanması halinde iş barışının ciddi şekilde bozulacağı için sert tepki göstereceklerini açıkladı.

Çalışma ilişkilerinde yeni bir dönem

DISK'e uzman olarak görev yapan İktisadi Envanç Bilgiye de söz konusu yasa ile ilgili olarak şu görüşleri dile getirdi: İş Kanunu'na 2003'te eklenen "geçici iş ilişkisi" adı altındaki emek istihdam uygulamasının sonucu böylece önemiyle de görülmektedir. Mevcut İş Kanunu'nda "geçici iş ilişkisi" aynı şekilde adı başka birim ve fabrikalarda çalışmaları ile ve en fazla 12 ay ile sınırlıydı. Yeni düzenleme ile işçilerin başka işlerde çalışmasına ve farklı

işverenlere devrine imkân sağlandı. Bu devir işleri 2001'den sonra iş mevzuatına dahil edilen Özel İstihdam Büroları tarafından yapılacak. Düzenlemenin adına "geçici iş ilişkisi" denmesi olgusunun kredisini tarif edemiyor. Yapılan düzenleme ile işçilerin, olsa olsa işçileri olmayan bir süte bir zamanda çalışmaya oluyor. Bu yeni düzenlemeyi en iyi tarif eden ifade, "idraklı işçilik" kavramı. Kiralık işçi düzenlemesi, emeği, maliyet olarak

gören bir anlayışın ürünüdür. Düzenleme ile emek maliyetlerini, aşağıya doğru düşürmek üzere rekabet hızlanacaktır. Gerçek işsiz sayısının 6.5 milyonu bulduğu bu kriz koşullarında, yaranın ağırlı ücretle çalışmaya razı yüz binler okuluyla sızma hiç, lüksüz bu rekabetin gereğiyle imkânı vardır. Ama işçinin işçilik rekabeti, ne şirketlerin rekabet gücünün artmasına katkı sağlar ne de çalışma ilişkilerinin barış içinde devam etmesine.

KÖLELİK DÜZENİNİ VETO ETTİ



Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, kamuoyunda "kölelik düzeni" getirdi" şeklinde yorumlanan Özel İstihdam Büroları'nın kurulmasına ilişkin yasa maddesini veto etti

İLK ÖNCE HABERTÜRK UYARMIŞTI

■ Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün veto ettiği Özel İstihdam Büroları ile ilgili yasa maddesinin çarpıklığına ilişkin ilk uyarı HT EKONOMİ yapmıştı

■ Yasanın sansürsüz Medya'sın prensipide gün konuyu gündeme getiren HT EKONOMİ yasamın ipdi halizama vereceği husara dikkat çekmişti.

TEKRAR ELE ALINACAK

Abdullah GÜL, 5820 Sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'u, ilk maddesinin bir kez daha görüşülmesi için TBMM'ye geri gönderdi.

İNSAN ONURUNU ZEDELER

Gereğince olarak eşitlik ilkesine dikkat çeken GÜL "Madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, İnsan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi kanunun amaçlamadığı uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabilir" dedi.

Haberi sayfa 10

TÜSLAD, kiralık işçilik yasasının bir an önce çıkması için güvenceli esneklik öneriyor

Kölelik yasasına yeni formül

Ekonomi Servisi - İyveren, kamuoyunda köle düzeni olarak bilinen yasanın bir an önce çıkması için heylanı savadı. Türkiye Sanayici ve İşadamları Demosu (TÜSLAD), yasadan yeniden ele almak güvenceli esneklik modeline, tuzatları düzeninde etkilemeyi bir biçimde bir an önce yasalaştırmasını istedi. Türkiye İyveren Sendikaları Konfederasyonu da (TİSK) yasadan imdadına ne kadar çok katkı yapacağına gözetilerek kayıplarına iyveren, işçi ve devletten oluşan üçlü danışma kuruluyla çözümlenmesi gerektiğini savundu.

TÜSLAD, Cumhuriyet'in bir görüşünde bir maddesi yeniden görülmek üzere TBMM'ye geri gö-

► Vetonun, yasanın özüne ilişkin olmadığını belirten TİSK, kayı: noktalarını "devlet, işçi ve iyveren temsilcilerinden oluşan Üçlü Danışma Kurulu'nda uzlaşmayla çözümlenebileceğini" ileri sürdü.

derilen 5920 sayılı "İş Kanunu, İşçilik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" hakkında bir açıklama yaptı. Açıklamada, "İyverinin ve üretiminin sürdürülebilirliğini esas alan ve çalışma yaşamının dinamikleriyle uyumlu yasal düzenlemeler, 'güvenceli esneklik' uygulamaları ve aktif işgücü politikaları ile bir-

likte, istihdam kapasitesinin artmasına ve toplumsal refaha katkı sağlayacaktır" denildi.

Açıklamada, şu değerlendirmede bulunuldu: "Krisis sürecinde, işçilikle mücadelede, sosyal politikanın en önemli sonucu olduğu düşünülmemelidir. Bu çerçevede, söz konusu kanun TBMM'nin olağanüstü toplama çağrı döneminde öncelikli ele alınmasına ve tarafların endişelerini giderecek şekli-

de yasalaştırılması ihtiyacı vardır."

TİSK'ten yapılan yazılı açıklamada da geçici imdadın aşısında sadece Avrupa'da her yıl milyonlarca işçiyi imdadın yarattığı hatırlanarak "Hem ekonominin, hem de sosyal alanda çözümler katkılarını olacak bu yasal düzenleme yoluyla yeni ve bave istihdam isteklerini yaratılarak istihdamda artış sağlanacak.

Bu sistemle uygulanmayan, AB normlarının gereği ve Türkiye'nin çağdaş bir işgücü piyasasına sahip olmasını için zorunludur. Kanun hakkındaki endişeler devlet, işçi ve iyveren temsilcilerinden oluşan Üçlü Danışma Kurulu'nda uzlaşma ile çözümlenecektir" denildi.

Meclis'in olağanüstü toplanarak kiralık işçi yasasını görüşmesi gündeme gelirken Türk-İş, milletvekillerine rapor gönderdi

AKP kölelikte ısrarlı

AKP, Meclis başkanı ve başkanlık davası Diyarbakır seçiminin ardından Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün veto ettiği bazı kanunların düzenlenmesiyle ilgili genel kurulda olağanüstü toplanarak görüşmeyi planlıyor.

Parti yetkilileri bu amaçla muhtalefel de teması geçti. Söz konusu yasa Gül'ün veto gerektirdiği çerçevede yapılacak düzenleme hakkında diğer partilere bilgi verim AKP yönetiminin bir sunu, "Grupların görüşme yapıyor. Meclis'te çalışmaması istenmiyor. Anayasa'nın her bir maddesiyle ilgili olarak da çalışmaması istenmiyor. Anayasa'nın her bir maddesiyle ilgili olarak da çalışmaması istenmiyor. Anayasa'nın her bir maddesiyle ilgili olarak da çalışmaması istenmiyor.

Gül, 14 Kanun, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda de-

► **AKP Meclis Grubu, başkanın seçiminin sonra Meclis'in yeniden tatilini girmemesini, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren yasa çıkana kadar çalışmalarını sürdürmesini istiyor.**

gizlilik yapılmaması, Türkiye kanunları birinci maddeyi tekniği görüşmek üzere Meclis'e geri göndermeyi.

Bu durumun yasam gerektirdiği ile ilgili arastırma çalıştı doğrudan doğruya ifade edilmedi.

Başkanlık davası seçimi için Meclis'in bugün de otomatik olarak toplanacağına ilişkin AKP yetkilileri, anayasa çalışmalarını durdurma düzenlemesi plan ve bütçe kanunlarında bugün (dün) görüşüleceği, bu, bugün de genel kurulda ele alınabileceğini belirtti.

► **Türk-İş, TBMM'nin teklifi yeniden görüşmek için çalışmalarına devam edileceği açıklaması üzerine dün tüm milletvekillerine yazının sakıncalarına dikkat çeken bir rapor gönderdi.**



Sorunlar giderilmedi

Türk-İş'ten, milletvekillerine düzenlemeye ilişkin görüş ve öneriler üzerine "Kiralık işçilik raporu" gönderildi.

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün meclise gönderdiği düzenlemeler, TBMM'nin 1 Ekim 2009 tarihinde başlayacak yeni yasama döneminde görüşülmesi beklenirken TBMM Bas-

kan'ın seçimin ardından görüşüleceğini belirttiği ifade edilen raporda, "Veto davası başlatılan bu kanun teklifi de bugün beri süregelen tartışmaların ve kiralık işçi düzeninin yaratacağı sorunları ortadan kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanı'nın veto gerektirdiği kanunlaşmamıştır" görüşüne yer verildi. Yapılacak düzenlemeye ilişkin görüşlerin, mecliste anayasa görüşü ile ilgili olarak yürütülmesine ve kanun konularına ilişkin alınması çağrıldığı belirtilen raporda, Türk-İş'in

yapılmak istenen bu düzenlemeye karşı olduğu vurgulandı

Simsarığa yol açar

Konfederasyon tarafından milletvekillerine gönderilen raporda, mecliste anayasa görüşü ile ilgili olarak yaratacağı sorunlar şöyle sıralandı:

"İş piyasasının düzeni bozulacak. İşçi simsarlığına yol açacak. İşçilerin simsarlığına neden olacak. İşçilerin istihdamı edilecek. Sendikalar örgütlenmeyi engelleyecek. Grev haklarını kullanmalarını engelleyecek. İşçilerin iş güvencesi ortadan kalkacak. İş yeri kavramı ortadan kalkacak. Emek meta haline gelecek. İşçiler kazanımlarını haline gelecek. İşçiler lüks konutlara taşınmaya zorlanacak. Çalıştırılacak. Kayıt dışı yasalaşacak."

Türk-İş'ten vekillere 'Kiralık işçilik raporu'

■ Baştafaki 1. Sayfada

Yapılmak istenen düzenlemeye ödünç iş ilişkisinin, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi olarak yürütülmesine ve kanun koruması altına alınmasına çalışıldığı belirtilen raporda, Türk-İş'in yapılmak istenen bu düzenlemeye karşı olduğu vurgulandı. Raporda, şunlar kaydedildi:

"Emek ticaretini yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işleri ve iş kollarını kapsar nitelikte geniştir. Hiçbir iş ya da iş koluna istisna edilmemektedir. Bu yeni düzende işçilerin işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çalışma ve sözleşme özgürlükleri gözetilmelik bir sözleşmeye emanet edilmekte ve örtülü olarak kısıtlanmaktadır. İşçinin hür iradesi ile imza-

ladığı varsayımına dayalı olarak kurulmuş düşümlen 'Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi', ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında ayağı yere basmayan bir sözleşmedir.

Bu hal Anayasa'nın 'Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti' başlıklı 48. maddesindeki 'irade özgürlüğüne' uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasa'ya göre; 'Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir'. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özlü itibarı ile bu Anayasa hükmüne aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değişik işverenlerin elinde dolaşmaktadır. Yani 'insan işçi', 'meta işçisi' çevrilmiştir."

Yapılmak istenen düzenlemenin Anayasa'nın 'Devletin Temel Amaç ve Görevleri' başlıklı 5, "Kamun Ötünde Eğit-

lik" başlıklı 10 ve "Ücretin Adaletle Sağlanması" başlıklı 55. maddesi ile 49. maddedeki "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye aykırı olduğu savunulan raporda, düzenlemenin İş Kanunu'nun işçi lehine sağladığı kimi hakları da ortadan kaldırdığı görüldüğü yer verildi.

Raporda, bu konunun tüm çalışanları, yeni çalışma hayatına girecekleri ve onların ailelerini ilgilendiren geniş tabanlı ve mutlaka sosyal mutabakat ile inşa edilmesi gereken önemli bir konu olduğu vurgulandı.

Raporun son bölümünde, "Yüce Meclis'imizde kiralık işçi düzenini bu ilkenin içine reva götürememesini, Cumhurbaşkanımızın uyarısı dikkate alarak bu düzenlemenin reddedilmesini istiyoruz" denildi. (AA)

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün veto ettiği geçici işçilikle ilgili düzenlemeye ilişkin görüş ve itirazlarını içeren "Kırsal işçilik raporu"nu milletvekillerine gönderdi

TÜRK İŞTİSİ, malîyetkâlliklerini, özel istihdam bölgelerine mevkiî faaliyet olarak göçü iş üyeleri kurma teşkilatı veren özetlerine göre "Kırsal içişleri raporu" pönderildi.

"İnsana saygı, insan onuruna yakışır iş istiyorduk. Yeni Millîyet düşüncesi olan kurumsal işçilik kabul edilemez" başlıklı raporunda, itirazlarına konu "Mimlik İşçi Dairesinin", bünye Türk-İş olarak türece "tüm işçi kesiminin karp çıkarmaya rağmen sadece Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurul'nda görüşülerek kabul edildiği" iddiası öne sürüldü.

Kirazlar servisten ortadan kalktı

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından Meclis'e giren genel kurulun düzenlenmesi, TBMM'nin 1 Ekim 2009 tarihinde başlayacak yeni yasama döneminde gerçekleştirilecektir. TBMM Başkanı seçimi ardından gerçekleştirilen toplantıda ifade edilen raporda, "Yeni Türkiye hazırlanan ikinci kılıf de bastırılmakla birlikte gelen kızıllanması ve kimlik yeni düşünceyi yansıtmakla zorlaşan ortada kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanlığı'nın ve yeni perçemlerin hazırlanması" görüşüne yer verildi. ■ 7. Sayfa



Kanun salı günü görüşülecek

CHENNAI: The Madras High Court has today granted interim orders to the Tamil Nadu Sahitya Akademi, Chennai, to stop the sale of the book 'The Tamil Nadu Sahitya Akademi Award' by the publisher, M. V. R. Publications, Chennai. The court has also ordered the publisher to stop the sale of the book 'The Tamil Nadu Sahitya Akademi Award' by the publisher, M. V. R. Publications, Chennai. The court has also ordered the publisher to stop the sale of the book 'The Tamil Nadu Sahitya Akademi Award' by the publisher, M. V. R. Publications, Chennai.

İşçi simsarlığına yol açacak

Mizrekillerine gönderilen raporda sorular şöyle soruldu:

- İyi piyasaların düzenli tozulanak.
- İyi siminatiflara yol apanak.
- İyi kulan siminatiflerine nede olanak.
- İyi kulan istinir odilecek.
- Sendikal orgatizasyonu erileyecek.
- Grry haklaran

Indian means experiment

- [illegible]

Türk-İş'in özel istihdam bürolarına tepkisi sürüyor

Türk-İş'ten, milletvekillerine, özel istihdam bürolarına mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurma imkânı veren düzenlemeye ilişkin görüş ve itirazlarını içeren "Kıralık işçilik raporu" gönderildi. Alınan bilgiye göre, "İnsana saygı, insan onuruna yakışır iş istiyoruz. Yeni kölelik düzeni olan kıralık işçilik kabul edilemez" başlıklı raporda, itirazlara konu "kıralık işçi düzeninin", başta Türk-İş olmak üzere "tüm işçi kesiminin karşı çıkmasına rağmen alalelace TBMM Genel Kurulu'nda görüşülerek kabul edildiği" iddia edildi. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından meclise gittiği gönderilen düzenlemenin, TBMM'nin 1 Ekim 2009 tarihinde başlayacak yeni yansına döneminde görüşülmesi beklenirken, TBMM Başkanı'nun seçiminin ardından görüşüleceğinin anlaşıldığı ifade edilen raporda, "Veto üzerine hazırlanan ikinci teklif de baştan beri süre gelen itirazlarımız ve kıralık işçi düzeninin yaratacağı sorunları ortadan kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanı'nun veto gerekçelerini karşılamamıştır" görüşüne yer verildi. Yapılmak istenen düzenlemeye ödenen iş ilişkisinin, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi olarak yürütülmesine ve karın koruması altına alınmasına çalışıldığı belirtilen raporda, Türk-İş'in yapılmak istenen bu düzenlemeye karşı çıktığı vurgulandı. Raporda, şunlar kaydedildi:

"Emek ticaretini yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işçileri ve iş kollarına kapsar nitelikte değildir. Hiçbir iş ya da iş kolu istisna edilmemektedir. Bu yeni düzende işçilerin işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fâilen örgütlene ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çabası ve sözleşme dışı güvâhleri göstermek bir sözleşmeye emanet edilmekte ve örtülü olarak kısıtlanmaktadır. İşçinin hür iradesi ile imzaladığı varsayımına dayalı olarak kurulacak dışlanmış "Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi", ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında aykırı yere basmayan bir sözleşmedir. Bu hal Anayasa'nın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlıklı 48. maddesindeki "inde özgürlüğüne" uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasa'ya göre; 'Herkes çalıştığı alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir'. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özü itibarı ile bu Anayasa hükümlerine aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değışik işverenlerin elinde dolanmaktadır. Yani 'insan işçi', 'meta işçisi' çevrilmektedir." Yapılmak istenen düzenlemenin Anayasa'nın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5, "Kararın Öntünde Esitlik" başlıklı 10 ve "Öcrette Adalete Sağlanması" başlıklı 55. maddesi ile 49. maddedeki "Çalışma, herkesin haddi ve ödevidir" başlıklı temel düzenlemeye aykırı olduğu savunulan raporda, düzenlemenin İş Kanunu'nun işçi lehine sağladığı kimi hakları da ortadan kaldırdığı görüşüne yer verildi. (Ankara-aa)

İşçi kiralama olayında kafalar karıştı

YAKLAŞIK bir haftadır "işçi kiralama" konusu yoğun bir şekilde tartışılıyor.

Dün de Cumhurbaşkanı, Türkiye, DSK ve Halk İş genel başkanları kabul ederek, dinledi. Başkanların, işçi kiralama olayının; çalışma bakanı bizzat, işçilerin örgütlenmelerine engel olacağı, köleliğe benzediği, işçilerin güvencesiz bir ortamda, insan onuruna yakışmayan ücret düzeyinde çalışmakta karşı karşıya bırakıldığı gibi endişe ve eleştiriler var.

OLAY NE?

Cumhurbaşkanı'nda imza aşamasında olan yasa ile özel istihdam bürolarına, işçilerle geçici iş sözleşmesi yapma ve o işçiyi, eleman isteyen şirketlere kiralama olanağı veriliyor. İşçiyi kiralayan şirketin, işçiyi karşı kodem tazminatı, ihbar tazminatı, ücretli izin gibi sorumlulukları yok.

Otoden beri, temizlik ve güvenlik hizmetlerinde kiralama var. Grup şirketlerinde, işçinin ruhsat almak ve benzer işle çalışmak koşuluyla, geçici devir var. İnşaat sektöründe, çalışanlar taşeronun işçisi oluyor ancak "özel istihdam bürosu" olayı, bunlardan çok farklı.

ENDİŞELER NE?

O kadar çok ki...

İşte bunlardan birkaçı:

1- Her isteyen, İŞKUR'dan izin almak ve 20 bin TL teminat yatırmak suretiyle, özel istihdam bürosu açabilecek.

a) Buradaki 20 bin TL, son derece düşük bir tutar.

b) Kiraya verilen işçiler, özel istihdam bürosunun elemanı haline getiriliyor.

c) Özel istihdam bürosu, işçilerin ücretini, sigorta primini ve vergilerini bildirmezse ya da ödemezse, bundan hem Devlet hem de işçi mağdur olacak.

d) Özel istihdam büroları için, 20 bin TL teminat dışında aranan koşul yok. Bu bürolar odacı, kasapçı, amele, hamal, bulapçı, alkolik, sırtakış gibi kişiler adını kurur ve hem işçi hem de devlet aleyhine olumsuz sonuçlar doğurursa, ne

olacak? Mühatap bile bulunamayacak.

2- İşçilerin, Kodem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Gibi Hakkları Kaybolabilecek.

a) Kodem tazminatı ve ihbar tazminatı yönünden, işçinin kiralandığı şirketin sorumluluğu yok. Tüm sorumluluk özel istihdam bürosunda... Bu da işçilerin kodem tazminatı ve ihbar tazminatlarının riske girmesi anlamına geliyor.

b) İşçilerin yıllık ücretli izni ve izin ücretini kiralandığı şirket değil, özel istihdam bürosunun vermesi gerekiyor. Burada da açık kapılar var.

3- Çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalışan toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek.

Peki... Geçerse ne olacak?

Yaptırım konulması unutulmuş!

4- Özel İstihdam Bürosunun asıl amacı kâr etmek.

O halde, düşük ücretle ne kadar eleman çalıştırırsa kazancı o kadar fazla olacak. Düşük ücretten sigortalı gösterme sonucu vergi ve sigorta primini eksik ödemek de yaygınlaşabilecek.

Endişeler, yukarıda sıralananlarla sınırlı değil. O kadar çok ki...

İŞVEREN AVANTAJLI MI?

Bu konuda genelde bir tanım yapmak yanlış olur.

Çok sayıda işyeri, tanımadığı geçici işçileri istihdam etmeye yavaşlar. Özellikle belli bir bilgi ve tecrübe birikimi gereken, dâirüst kişilere ihtiyaç duyulan işyerilerinde, kiralama olayın sıcak bakılmaz.

Ancak, emek yoğun işçi çalıştırılan işyerlerinde ya da işlerde, işçi kiralama işveren için ucuz emek, kodem tazminatı, ihbar tazminatı ödememek, işçiyi işten rahatsız çıkarabilmek gibi çok sayıda avantajı da beraberinde getirir.

Özetle, işçi kiralama konusu aceleyle getirilecek bir olay değil. Bu aşamada, Sayın Cumhurbaşkanı'nın yasayı imzalamayıp geri çevirmesi en sağlıklı çözüm olur.

Şükrü
KIZILOT



Özgür dünyanın amele pazarı: Özel İstihdam bürosu

İşsizlik sorununun çözüm yollarından biri olarak gösterilen Özel İstihdam Büroları, çalışan hakları bakımından gerekli önlemler alınmadığı takdirde 'yasal amele pazarı'na dönüşüyor

• DENİZ ZEYREK

ANKARA- Avrupa'nın 1997 yılından beri tartıştığı ve son küresel ekonomik krizden 'ardından' 'göçmen nüfusu sömürü yolu' olarak nitelenmeye başlanan Özel İstihdam Büroları (ÖİB) hayatımıza girmek üzere. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in, 'amele pazarlarımızda kamyoncuların arkasına dokunulan işçilere çözüm' diye anılatığı ÖİB, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün bir temasıyla çalışma yaşamımıza dahil olacak.

Toplam 21 ülke katıldı

Ukuleterası Çalışma Öğütü'nün (ILO) 1997'de ortaya açtığı, 2000 yılında yürürlüğe giren Özel İstihdam Sözleşmesi, bu bürolarda çalışanların haklarının güvence altına alınmasını istese de dünya çapında sadece 21 ülke bu sözleşmeye katıldı. Üstelik 27 üyeli AB içinde imza atan ülke sayısı sadece 11'de kaldı. ILO'nun yanı sıra, Avrupa'daki sendikaların bu konudaki raporları, ÖİB uygulamalarının adeta 'kollelik düzeni' olduğuna ortaya koyuyor.

Özel İstihdam bürosu kavramı, 1980 sonlarında Norveç iş yasasına girenken, Avrupa'da 1990'ların sonlarında farkedildi. Belçika, Avusturya ve Portekiz'de yasal olarak uy-

gulanmış ÖİB konusunda Bulgaristan, Kuzey Estonya, Litvanya, Letonya ve Malta'da yasal düzenleme bulunmuyor. Bulgaristan, 2006 ve 2008'de iki girişimine rağmen yasayı geçiremedi. 2008 sonunda Avrupa Birliği Parlamentosu konuyla ilgili yayınladığı direktif, çalışanların haklarını saygı' şartıyla uygulamanın AB çalışma hayatı normlarından 'istisna' olarak tutulabileceği hükümünü içeriyordu.

Genç nüfusu sömürüyor

Avrupa'da son küresel krizden etkisiyle ÖİB işçilerinin sayısı geometrik olarak artıyor. Üstelik bu işçilerin önemli bir bölümü göçmen ve genç nüfustan oluşuyor.

Danimarka'daki ÖİB işçilerinin yüzde 13'ü eski Doğu Bloku ülkelerinden. Polonya'da 20 ÖİB, geçici işçilerin yarısına yakını bunyinde bulunduyor. Özel İstihdam Büroları işçilerinin yaklaşık üçte biri 25 yaş altında.

Polonya'da yüzde 80'i Britanya'da yüzde 85'i 30 yaş altı. Yunanistan'da geçici işçilerin yüzde 80'i 36 yaş altında bulunuyor.

Sayı, 2004'ten beri Finlandiya'da yüzde 100, Yunanistan'da yüzde 133, Polonya'da yüzde 94 arttı. Slovenya'da ÖİB aracılığıyla geçici iş bulup çalışan öğrenciler, 40 bin tam zamanlı işçinin ikinin kapı. 2007'de Çek Cumhuriyeti'nde Skoda'da sürekli işçi sayısı yüzde 23, ÖİB işçisi sayısı yüzde 132 arttı. 23 bin 559 nürekli işçinin çalıştığı Skoda'da geçici işçilerin sayısı 5 bini buldu.

İşveren memnun

Daha çok turizm, inşaat, temizlik ve hizmet sektörleri ÖİB işçilerinden yararlanıyor. Yabancı yatırımcılar ve sermaye yoğun sektörlerde de son dönemde geçici işçiler tercih ediliyor. 2000'lerin başında Avrupa'da ÖİB işçilerinin çalışma hayatındaki rolü yüzde 2 idi.

Bugünlerde yılda ortalama 6 milyon kişi bu sektöre katılıyor ve sayı geometrik olarak artıyor. Avrupa ülkelerinin, AB'nin çalışan haklarına uygun bulmadığı bu uygulamayı kabul etmesi şu üç anahtar unsurdan kaynaklanıyor: İş yasa, iş hayatına yüksek kazam ve vergi geliri yarataca.

En kötü çalışma yöntemi

Çalışma yaşamı uzmanlarının değerlendirmelerine göre, ÖİB işçiliği, çalışma hayatının 'en kötü' çalışma biçimini oluşturmuyor. Bunun nedenleri şunlar:

- İş türü ve süresinin işçi tarafından kontrol edilememesi
- Yeterince hizmet içi eğitim alınmaması
- İş kazası oranının en yüksek bu sektörde yaşanması (Türkiye'de ölümlerin önüne geçilemeyen tersaneler bölgesinde benzer iş büroları var)
- Daha çok vardiya içinde çalış-

EKMEK

BARIŞ

ÖZGÜRLÜK

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.125 YEN 2009