

YENİ KÖLELİK DÜZENİNE HAYIR

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

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

Karşıçık mamıza rağmen özel istihdam büroları(ÖİB) Türk Endüstri Yıpkileri Sistemi içinde yer aldı. Daima gözümüz üzerlerinde olacak. Yararlarından çok zarar üreteceklerine ilıpkın görüpbümüz değipmedi.

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

Yırazlarımız ve Sayın Cumhurbakınanın duyarlıtavırsonucu “kiralık ipçilik” düzenlemesi yasalanmadı.

Ancak ipverenlerin ısrarlı talepleri karşısında Hükümetin bu düzenlemeyi yasalamak için tekrar bir denemede bulunması mümkün. Bu alıptığımız bir tavr. Hükümet istihdam ve kriz programlarında daima ipverenlere kolaylıklar sağladı, tepvikler uyguladı, muafiyetler sağladı, ipverenlerin bazıödemelerinin yükünü hazinenin üstüne aldı. Yıçilere de bu uygulamalardan dolayı yarar olacağını düpbündü. Ancak bu düpbünceyi doğrulayacak bir gelişme henüz yapınmadı.

Bu çalışmada kiralık ipçilik düzenine ilıpkın itirazlarımızı önemli bir değipiklik 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 Yıpkileri Kongresinde sunulan tebliğlerden de bir örnek aldı ve konuyla ilgili olarak basında yazılanlardan da bir demet yaptık.

Görüplerimizin bilinmesine ve konu ile ilgilenenlere yardımcı olacağına inandığımız bu çalışmayı yapmıp olmaktan ve size ulaptırmaktan mutluluk duyuyoruz .

TÜRK-İŞ

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 düzeyinde 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 sonrası kalmıştır. Birinci Dünya Savaşının 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 toplantısının ya da tam adıyla Birinci Uluslararası Çalışma Konferansının 1919 yılının Ekim-Kasım ayları arasında Washington'da yapıldığı 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 Arp. 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 aracılığıyla 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 kurumlarının tesis edilmesiyle, ilerleyen dönemlerde ise özel iş aracılığını yasaklayıp iş ve işçi bulma aracılığıyla tek el olmasını beklenirken 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 sağlamak 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.”

artmıŖtır. Özel İstihdam Bürosu adı altında ortaya çıkan birtakım kuruluşlar çaresiz insanları s m rm lerdir. Bu nedenle kamu d y nda “ zel kesimin” i e aracı ık etmesinin önlenmesi amacıyla 1933 yılında 34 sayılı **“ cretli İstihdam Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme”** kabul edilmiştir. 34 sayılı Sözleşmeyle, i e aracı ıkta kamu tekeli getirilmiş, ücretli i  bulma büroları, kazanç gayesi güden i  bulma b rolarıve kazanç gayesi gütmeyen i  bulma b rolarıolarak ayrılm  ve    y lık bir geçip dönemi sonunda kazanç gayesi ile hareket eden ücretli i  bulma b rolar n n kapat lmas n   ng r lm t r.

 kinci Dünya Savap ndan sonra ise U   tarafından, 1948 tarihinde **“İç ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı Sözleşme”** kabul edilmiştir. Bu Sözleşme de temel olarak i e aracı ıkta devlet tekeli  ng rm t r. 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 yasaklay c  veya s n lay c  hükümlere yer vermemiş, aksine kamu istihdam b rolar yla, kazanç amacı gütmeyen özel istihdam büroları arasında i birli inin sa lanmasıgerekti ini hükme ba lam t r. Hemen arkasından gelen 83 Nolu Tavsiye Kararıile de daha geniş kapsaml ve ayrınt lıbir yol haritası çizilmiştir. 83 sayılı Karar  zel bürolara ihtiyaç duymay  önleyecek şekilde yaygın ve tüm meslekler için kamu istihdam bürosunun etkinliğini art rmay hedeflemi tir.

Daha sonra 1949 yılında **“ cretli İstihdam Büroları Hakkında 96 sayılı Sözleşme”** kabul edilmiştir. Bu Sözleşme 1933 tarihli 34 sayılı **“ cretli İ  Bulma Bürolarına İlişkin Sözleşme”**yi tadil ederek ortadan kald r m t r. 34 say lıS zleşme en baştan gözden ge irilm  ve kamu tekelinin biraz daha esnekle tirilmesi amacıyla  ye ülkelere bir tercih yapma olana   tan nm t r. Sözleşmeyi imzalayan  ye ülkeler, dilerlerse kamu tekelinin s rd rebilecekler veya bundan k slen vazge ebilirlerdir. Buna göre, bu Sözleşmeyi kabul eden her  ye ülke, onaylama belgesinde, Sözleşmenin,  cretli i  bulma b rolar n n tedricen kald r lmas n  ve diğer istihdam b rolar n n düzenlenmesini  ng ren II. bölüm hükümlerini veya kazanç gayesi takip edenler de dahil olmak üzere ücretli istihdam b rolar n  düzenleyen III. bölüm hükümlerini seçtiklerini belirteceklerdir. II. bölümün onaylanması durumunda,  ye ülkenin kat  bir tekel uygulamas n benimsemesi söz konusu olmaktaydı.  ye  lkenin III. bölümü onaylanması durumunda ise, kamu kurumu istihdam b rolar n n yanında, kazanç gayesi tap mak amacıyla özel istihdam b rolar n n da faaliyet göstermesine izin verilmişti. Ancak,  zel ve kamu istihdam b rolar n n ayn lemek piyasasında birlikte var olması, kat bir denetimi de beraberinde getirmektedir.

Sonuçta 96 sayılı Sözleşme ile 34 sayılı Sözleşmede kabul edilen ücretli istihdam bürolarının kapatılması (yasaklanması) esaslı 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 bürolarına 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 ayrımını 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 köpül 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, GYB'larının 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 GYB'ları 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 tekeli destekleme politikasından vazgeçmiştir. Yani daha net ifadeyle UÇÖ bu Sözleşme ile standart işçi 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 kapsamında her ne suretle olursa olsun işçilerden ücret alamayacakları belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, özel istihdam büroları ile kamu istihdam bürolarının tanınmasına 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 aracıyla etkin bir biçimde istihdam

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

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

Türkiye'de Özel İştihadam Büroları

Cumhuriyet dönemi öncesinde, ülkemiz ekonomik sisteminde, işçi sınıfının gelişmesine imkân verecek partlar olupmadığı için iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda kayda değer bir gelişme olmamış, işçi simsarlığı beklinde 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 beklindedir. Öte yandan yine Anadolu'da, Anadolu Selçuklu Devleti döneminde ortaya çıkan -Osmanlı döneminde iyice gelişen- ve temel itibarıyla Batıdaki esnaf lonca ve birliklerinin karıştığı olan Ahilik sisteminde de geniş anlamda bakıldığında, bir iş ve işçi bulma döngüsü yapandığı düşünülebilir. Ahilik sisteminde temel olan usta-çırak ilişkisi aslında işçi-işveren arasındaki ilişkiye benzemekte ve belli kopullar oluştuğunda çırak (işçi) ustaya (işverene) dönüpmektedir.⁶

Bu yönüyle, Ahiliğin bağılıbağına bir sistem olarak Osmanlıekonomik ve sosyal yapısına yön verdiği ve etki ettiği ortadadır.⁷

⁶ Doç. Dr. Nasır Niray, Muğla Üniversitesi YBF Kamu Yönetimi Bölüm Başkanı, *Anadolu Ahiliğinin Sosyoekonomik Yönleri*, “Sendikalar, işçi ile işveren arasındaki çelişkiye dayanır, ilişkilerini devlete bağılı 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 çelişki, 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 geçişbir nevi hiyerarşik kurallara bağılı 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 kapısının açılmıştır. Ahi birlikleri, bağılangıçta debbağ, 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 behir, 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 sağındaki bütün esnaf, birlikleri Kışbehir'de bulunan Ahi Evran Zaviyesi'ne bağılıydılar. Bu zaviyenin başında bulunan Ahibaba, bütün sanatkarların piri sayılan Ahi Evran Veli'nin halifesiydi ve bütün esnaf birlikleri ona bağılıydı. Böylece Ahi birlikleri bir merkeze bağılanmakta ve Ahi Evran Zaviyesi de bu birliklerin merkezi olmaktadır...”

Avrupa'daki sanayi devriminin uzantıları 1800'lü yıllarla birlikte ülkemize de ulaştı. İplerin ve ipçi ücretlerinin düzenlenmesi gereği duyulmuştur. Bu düzenleme ilk defa “**Mecelle-i Ahkam-ı Adliye**”⁸ ile yapılmıştır. Daha sonrasında ipçi ücretlerine ve ipçilik haklarına ilişkin çepitli düzenlemeler yapıldıysa da ip ve ipçi bulmaya aracılık konusunda herhangi bir gelişme olmamıştır.⁹

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

Sonuçta 1936 yılında 3008 sayılı **Y Kanunu** ile hem çalışma hayatını düzenleyen ilk temel metin kabul edilmiş ve hem de bu metin içerisinde ip ve ipçi 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 **Y Kanunu** ile hem çalışma hayatını düzenleyen ilk temel metin kabul edilmiş ve hem de bu metin içerisinde ip ve ipçi 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 ip karşılığında ücret alabilmesi için ipçiliği meslek edinmiş olması lazımdır. Mecelle'nin 566. maddesinde ise ücretlerin aynı olarak ödenmesi yasaklanmış bulunmaktadır. Bir kimse diğerine aynı bir şey karşılığında ip 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 batışını esas alarak belirlenmiştir...”

⁹ Bu yıllarda ipçi ücretlerine ve ipçilik haklarına ilişkin yapılan olumlu düzenlemeler şu şekildedir: **Y** için kendi rızası ve ücret karşılığında çalıştırılacağı öngören “1863 tarihli Maden Nizamnamesi”, Ereğli Kömür Havzası için çıkarılan ve mecburi çalışma getiren “1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi”, ipçilere dönemine göre ileri haklar getiren “1869 tarihli Maadin Nizamnamesi” ve Mevritiyetin hemen ardından çıkarılan hamal ücretlerini belediyelerce çıkarılacak tarifelere bağlayan “23 Ağustos 1909 Hamal ücretlerine ilişkin nizamname”. Öte yandan, II. Mevritiyet döneminde çıkarılan 1909 tarihli “Tatil-i Eşgal Kanunu” ise; hükümetten imtiyaz alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulmasını yasaklayıp; mevcut çalışma koşulları nedeniyle çıkacak uyumsuzlukların, seçilecek temsilciler aracılığıyla çözülmesi esasına yer vermiştir. Uyumsuzlukların uzlaşma yoluyla çözülmesine kadar da, ipçilere ipi bıraktırmak yasaklanmıştır.

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

¹¹ Arp. Gör. Cihan Selek Öz, 4857 Sayılı **Y Kanunu** Döneminde **Y** ve **Y**çi 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 aracı faaliyetleri için devlet tekeli ilkesi esas alınmış, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere, kazanç amacıyla özel büro açılmasını yasaklanmıştır.¹³

¹² Kanun, 3008 sayılı 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 aracı başlıklı Dördüncü Fasl hükümleri bu 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, Vekâletine bağlı olmak üzere gerekli görülecek merkez teşkilatıyla ihtiyaca göre muhtelif şehir veya kasabalarda bu teşkilatın büveleri tesis edilir. Birer müntzka veya hatta yalnız bir tek belediye sınırlı çevresine bamil vazifelerle kurulacak olan işbu, büvelerin 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, selâhiyetli 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 sükunetlerin önüne geçecek umumi yahut bir müntzka 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 yetiştirilmesi için gerekli olan tedbirler üzerinde faaliyette bulunmak ve iş mukavelelerinin akdine vassıta olmak gibi vazifeleri, bir ücret karşılığında olmak üzere ifa ile mükelleftir.

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

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

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

Bu kadar ki iş hayatının veya işçilerin menfaatine uygun düşmez tarzda ve münhasıran müteebbislerinin 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 Yra 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 tamamiyle tatbiki keyfiyeti hitam bulunmaya kadar faaliyetlerine devamı istisnaen tecviz edilmiş olan eski hususi iş ve işçi bulma idarehaneleri, gördükleri işlerin mahiyet ve nevilerini, açıldıkları günden beri vaki muamelelerinin umumi yekûnlarını, 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 ve işçi bulmak hususlarını ne yolda ve ne şekilde ifa

Kanun yürürlüğe girdikten sonra ip ve ipçi bulmaya aracıyla 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 ip ve ipçi 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 ip Kanunlarında da¹⁴ ip ve ipçi bulmaya aracıyla bir kamu görevi

ettiklerini ve bu noktalara mümasil olmak üzere bütün muamelelerinin cereyan ve icra tarzları ile partlarının bulunduğu yerdeki selahiyetli makama ipbu kanunun mer'iyetinden itibaren üç ay içinde açık ve müfredatlı beyannamelerle bildirmeğe mecburdurlar. Ygili makamca beyannamelerin tesellümü, karışık resmi numara kağıdı verilme suretiyle vaki olur.

B) Selahiyetli 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 bulundu malumatı tamamlar. Lüzum görürse muamelelerin usul ve partlarının 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 selahiyetli makamca kontrol ve tasdik edilmiş olarak yazıhanelerinde herkesin göreceği surette büyük levhalarla ilan edilmiş bulunur.

MADDE: 68- Muhtelif ip ve sanat zümrelerine mensup ipverenlerin veya ipçilerin kendi aralarında yahut muhtelif olarak tesis, edilmiş tepekkülleri tarafından veyahut menafii umumiyeye hadim olan veya olmayıp da münhasıran hayır işleriyle iştigal eden cemiyetlerce ip ve ipçi 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. Bu kadar ki, bu yolda açılacak büroların görecekları hizmetlere mukabil ipçilerden herhangi bir ücret almaları yasaktır.

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

MADDE: 69- 63 üncü maddede yazılı (Genel Merkez Dairesi) tarafından görülecek lüzum ve ihtiyaca göre, ipverenlerin ipçi ihtiyaçlarının ve bazı vasıfları haiz ipçilerin ip, ihtiyaçlarının her halde resmi ip ve ipçi bulma teşkilatına bildirmeleri ve umumiyetle veya bazı vasıfları haiz bir kısım ipçilerin herhangi bir işe alınmazdan önce mutlaka remi teşkilata müracaatla kendilerini kaydettirerek “ipçi karneleri” almaları usulleri ve hususi idarehanelerle ip zümrelerinin mesleki tepekkülleri yahut menafii umumiyeye hadim veya münhasıran hayır işleriyle müştakil cemiyetler tarafından idare olunan ip ve ipçi bulma faaliyetlerinden muntazam surette raporlarla resmi. teşkilatın haberdar edilmesi mecburiyeti çy-karılacak nizamnamelerle tesbit olunur.

MADDE: 70- Otel, han, pansiyon, lokanta ve açykdükkanları veya kahve-haneler gibi umuma açık olan toplantı yerlerini işletenlerin doğrudan doğruya veya bilvasıta ve ip ipçi 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 ip ve ipçi bulma işleriyle iştigal etmeleri yasaktır.

MADDE: 71- Resmi ip ve ipçi bulma teşkilatının tavassutu ile ip bulmuş olan ipçilerin 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 aracı olduğu, bir işverenin yurtdışındaki işinde çalıştırmak üzere işçi temin edebilmesi ve yüksek öğretim kurumlarının, özel ve kamu kuruluşlarıyla 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 yönlendirmek, 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 yapıya göre ölçüde güçlendirilmeden, eğitim ve diğer sosyal hizmetler geliştirilmeden, yeterli ücretlerle tam istihdam pansı sağlayabilecek bir seviyeye ulaşamayacağı belirtilmiş ve bu nedenle de fırsat eşitliğinin ilk şartının, memleketin sınıai 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 gerçekleştirilmesinde 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 gruplarıyla ve kendi aralarında bulunan iktisadi ve sosyal dengesizlikleri gidermek amacıyla çalışma şartlarını iyileştirileceği, 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 bu 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 faaliyette bulunmasına izin verilmiştir.

¹⁵ Arp. 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 kopuluyla tarımda ücretli iş aracı olduğu 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 kuruluşlarıyla işbirliği yaparak mezunlarına iş bulmakta yardımcı olabileceği hüküm altına alınmıştır.”

eđitimlerinin sađlanacađý, haklarınýAnayasa'nýn öngördüđü düzende tepkilâtlanarak elde etmelerinin tepvik edileceđi vurgulanmýptýr.

Sonuç olarak, **o dönemde gerek kanun koyucunun gerek uygulayıcının ve gerekse yürütmenin işçi konusunda temel bakışı koruyucudur**, bu korumanýn altýnda da kamu düzeninin sađlanması anlayýpý yatmaktadır. Bu düþünce ileriki yıllarda da devam etmiptir. Nitekim 3008 sayýlýkanundan sonra 1967 tarihinde kabul edilen 931 Sayýlý Þ Kanunu (ki bu kanun yürürlüđe girdiđi 13.08.1967 tarihinden üç yıl kadar sonra 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafýndan “þekil yönünden” Anayasaya aykýrý bulunarak iptal edilmip ve yerini 25.08.1971 tarihli 1475 Sayýlý Þ Kanununa býrakmýptýr) ve 01.09.1971 tarihinde yürürlüđe giren 1475 Sayýlý Þ Kanunu da “**işçi lehine yorumu**” esas alan, ipçiyi koruyucu nitelikte kanunlardýr.

1980'li yıllara gelindiđinde ise, gelipen dünya kopullarý ile birlikte ülkemizde de durum deđipmeye baþlamýptýr. Bu yıllarda da ip ve ipçi bulmaya aracyýk görevi, devlet tarafýndan bir kamu görevi olarak üstlenilmip olsa da, Dördüncü Beþ Yýlýk Kalkýnma Planýyla beraber Þ ve Þçi Bulma Kurumunun yeniden yapýlanması gündeme gelmiptir. Plana göre kamu tekeli devam edecek, kurumun örgütsel yapýsý ihtiyaca göre düzenlenecektir.¹⁶ Ancak geþen yıllar içersinde Kalkýnma Planýnda belirtilen yapýlanma gerþekleþtirilememip ve konu Altýncý Beþ Yýlýk Kalkýnma Planýnda yeniden gündeme alýnmýptýr. Ama bu defa kamunun yanýsýra özel istihdam kuruluþlarınýn tepvik edilmesi de plan içine alýnmýptýr. Bu önemli bir politika deđipikliđidir.¹⁷

Ancak daha sonra hazýrlanan Yedinci Beþ Yýlýk Kalkýnma Planýnda her ne kadar özel istihdam bürolarýndan söz edilmese ve özellikle Þ ve Þçi Bulma Kurumunun “**İŞKUR**” adýyla yeniden yapýlanması gerekliliđi belirtilse de aynýplan içersinde esnek çalyþmaya ilipkin ilk adýmlar atýlmýþ ve 1475 Sayýlý Þ Kanununda da bu yönde gerekli düzenlemeler yapýlmasıygerekliliđine iparet edilmiptir.¹⁸

¹⁶ Dördüncü Beþ Yýlýk Kalkýnma Planý(1979-1983); “(...) Þ ve Þçi Bulma Kurumu; yerel ölçekten kaynaklanan en son verilere dayalı olarak, ülkenin üretim sürecinde yođunlaşan ekonomik ve teknolojik deđipme ve geliþmeleri algýlayabilecek, üretim sürecinin güncel ve gelecekteki insan gücü gereksinimlerini tanımlayabilecek, ipgücü piyasasýnýn bütününde etkin, teknik bir örgütsel yapıya kavuþturulacaktır.”, “(...) Þ ve ipçi bulma hizmetleri her alan kapsayan bir devlet iplevi olarak, bir yandan ipsizliđi azaltýcý bir yandan da insan gücünün rasyonel biçimde kullanýmýnsađlayýcýyönde örgütlenip düzenlenecektir.”

¹⁷ Altýncý Beþ Yýlýk Kalkýnma Planý(1990-1994); “(...) Yaygın eđitimde öncelik istihdama yönelik beceri eđitiminde olacaktır. Þ ve Þçi Bulma Kurumu ile ipbirliđi yapılarak beceri ve meslek kazandırcý eđitimin kapsamý ve imkanları geniþletilecek, bu konuda kamu ve özel istihdam kuruluþlarıýn hizmet vermeleri tepvik edilecektir.”, “... Þgücü piyasası berraklaþtıylacak ve Þgücü seyyaliyetini kolaylaþtıylrcýenformasyon hizmetleri geliþtirilecek; Þ ve ipçi Bulma Kurumu ipgücü piyasasında etkinliđi artacak biçimde reorganize edilecek; ipgücü eđitimi, istihdam rehberliđi, mesleđe yönelme ve benzeri istihdamý geliþtirme faaliyetlerine kamu kuruluþlarıýe özel Ýstihdam kuruluþlarıýn aktif katýlmýnsađlayacaktır.”

¹⁸ Yedinci Beþ Yýlýk Kalkýnma Planý(1996-2000); “(...) Þ ve Þçi Bulma Kurumu'nun yeniden

Kalkınma Planlarında yer alan hususlara ilipkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca İş ve İşçi Bulma Kurumunun yeniden yapılandırılması süreci başlanıp ve mevzuat hazırlıkları yapılmıştır. Ancak Dünya Bankasının desteği ile bu konuda bazı projelerin yürütölmeye başlanması ve özel istihdam bürolarının ön plana alınmak istenmesi biddetle 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 Değışiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”** (KHK) kabul edilmiş, 04.10.2000 günlü ve 24190 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüde girmiştir.

yapılması 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 başlanmıştır.”, “(...) **Hem güvenceli, hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirilecek**, işgücünün piyasa şartlarına daha iyi cevap verebilmesini 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 illev ve yapıya kavuşmasını sağlamak amacıyla TBMM'ye sunulmuş olan İş-Kur Kanunu çıkarılacaktır.”

¹⁹ Türkiye Büyük Millet Meclisi, *Genel Kurul Tutanağı*, 20. Dönem 3. Yasama Yılı, 32. Birleşim 20 Aralık 1997, Bekir Yurdagöl (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 geçileceğı** 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 kıyılan İş ve İşçi Bulma Kurumu devreden çıkarılmak isteniyor; ne için; emek pazarlarının, bir başka anlatıyla emele pazarlarının kurulması için. Eğer, bu gerçekleşirse, ortaya çıkacak durum budur: Esnek ve kuralsız çalışma tüm sektörlerde daha etkili biçimde egemen olacak, devletin, Anayasada yer alan iş bulma ve iş yerleştirme yükümlülüğü kalkacak, demokrasinin vazgeçilemez örgütleri olan sendikalar eritilecek, sendikalaştırma süreci daha da genişleyecek, toplu sözleşmeler yerine bireysel iş sözleşmeleri yapma geçirilecek, iş güvencesi korunamayacak ve örgütsüz, suskun, yorgun bir toplum yaratılmasını sağlanacak.”

Ancak, Anayasa Mahkemesi 617 sayılı KHK'nin dayandığı 29.06.2000 tarih ve 4588 sayılı Yetki Yasası'nın iptal etmiştir. Bu Yetki Yasası'nın iptali nedeniyle sosyal güvenlik alanını düzenleyen 616, 618 ve 619 sayılı KHK'lerde aynı durumla karşılaşılmıştır. 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 tanıyıp 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 tanıyıp ve tanımlanmıştır. Sonrasında ise bu kanunların ilgili yönetmelikleri çıkarılmıştır.

TÜRK-İŞ'in Özel İstihdam Bürolarına Bakışı

TÜRK-İŞ, Anayasa'nın 2. maddesi uyarınca Türkiye Cumhuriyeti'nin 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 haklarına yavaş ama istikrarlı bir şekilde ileri görülerek korunmuştur. Özellikle 3008 sayılı Kanun ve sonrasında gelişen yargı kararlarıyla 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 17ubat - 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 teebbüsler devletçe ele alınmalıdır; 4. Özel teebbüslere 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 emele 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 atacağı 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 oluşturmaktadır. 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 yarayan bir yapıya seviyesi sağlanmalarına 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-İP’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 anlamıyla bulamamıştır. Ülkemizde sosyal devlet kavramı daha çok Anayasal bir vaat şeklinde anlaşılmış ve çepitli hükümetlerin iktisadi tercihlerine bağlı olarak şekillenmiştir. Durum Bep Yıllık Kalkınma Planlarına da benzer şekilde yansımış, planlarda ülkenin iktisadi gelişimine her zaman öncelik verilmiştir.

TÜRK-İP’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 İP 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 kanunlarının 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 gerektiği tanınmış hukukçular tarafından da ifade edilmiştir.’ (Y.İB.K., 28.05.1958, 157/4628) Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da aynı şekilde 25.1.1978 tarihli 10-3435 E. 23 sayılı kararında “İP 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 olmadığına da kesinlik göstermediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir.” içtihadıyla vurgulanmıştır.”

²³ TÜRK-İP’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 tamamýöz itibari ile **“sosyal devlet”** içeriklidir. Bu ilkelere göre, TÜRK-Ýþ; ekonomik ve sosyal sorunlarý bir bütün olarak görmekte, hýzlý, dengeli ve adil kalkýnmayý ipçilerin refah, huzur ve güvenliði için þart saymakta, Anayasada düzenlenen tüm sosyal, iktisadi haklar ve ödevlerin tam olarak uygulanmasý için bütün gücü ile çalyþmayý görev olarak benimsemektedir.

Ancak geçen yýllar içersinde ülkemizde, devletin sosyal devlet olma vaadi önemli ölçüde deðipime uðramýþ, özellikle küreselleþme süreci adýaltýnda sosyal devlet kavramý gözden düþürölmeye çalyþýmýþtır. 1980 sonrasında küresel sermaye yeniden yapılanma sürecine girerek, ipçiler ve sosyal haklar üzerindeki baskýsýný artýrýmýþtır. Bunun neticesinde baþta ip mevzuatý olmak üzere çalyþma hayatýnýn tüm alanlarýnda deðipim yapanmaya baþlamýþ ve sonuç olarak esnek istihdam adýaltýnda atipik çalyþmalar meþruiyet kazanýmýþtır.

Bugün artýk gelinen noktada, ipçinin sesine kulak verilmeden, ipçilerin yüzlerce yýl önce kazandýklarý haklarý yok etmeye yönelik çepitli yasal düzenlemeler yapılmak istenilmektedir. Ýpçinin en temel isteði olan; **“iş”** kuralsýzlaþtırýlarak **“işyeri”** belirsizleþtirilmekte, **“çalışma saatleri”**, **“izinler”**, **“sosyal güvenlik hakları”**, **“tazminatlar”** gibi hayati kurucu unsurlar ipverenin insafýna terk edilmektedir.

TÜRK-Ýþ, 2003 yýlýnda çýkarýlan 4857 sayýlý Ýþ Kanunu'nun birçok maddesine itiraz etti. Çoðunlukla Hükümet ve Parlamento üzerinde baskýkurma yoluyla sürdürölen bu itirazlar, eylemlerle de geniþletildi. 10 Mayýs 2003 günü Ýzmir'de Gündoðu alanýnda ve 17 Mayýs 2003 günü Ankara'da Tandoðu alanýnda büyük ve görkemli mitingler yapıldý.

TÜRK-Ýþ, yasa tasarýsýnýn 93. maddesinde düzenlenen “Mesleki faaliyet olarak ödünç ip ilipkisi” maddesine ilipkin göröþünde þunlarý söyledi:

Mesleki faaliyet olarak ödünç ip ilipkisi, fevkalade sakýncalý görölmektedir. Böyle bir uygulama ipçi simsarlýðýna yol açacak, istihdamýn tanziminde disiplini bozacak ve ipçinin alabildiðine sömürölmesi sonucunu doðuracaktır. Ýþsizlik oraný dikkate alýndýðýnda, ip bulma vaadi ile ipsizlerin istismarý kaçýnmazdır. Öte yandan bu müessese, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceði gibi, toplu sözleşme hakkýndan yararlanmayýksýlayacak, grev hakkýnýn kullanýmý etkisiz hale getirebilecektir. Konfederasyonumuz, mesleki faaliyet olarak ödünç ip ilipkisinin yasa ile müesseseleþtirilmesine kesin olarak karpýdır.”

Üç ipçi konfederasyonunun temsilcileri tarafýndan 25 Ocak 2003 günü imzalanan ortak metinde ise þu göröþler yer aldı:

Ön tasarýnýn 'Mesleki faaliyet olarak ödünç ip ilipkisi' baþlýðýný tapýyan 93. maddesinin;

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

93. maddenin ön tasarımetninden çıkarılması önerilmiştir.”



KİRALIK İŞÇİLİK

Anayasamızda, devlet beklimizin cumhuriyet olduğu belirtilmiş ve cumhuriyetin nitelikleri arasında “sosyal devlet” olma özelliği de sayılmıştır. İpçiler 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 bekilde uygun pay alacaklardır. İkincisi ise “toplumsal denge”dir. Sosyal devlet sayesinde ipçi, ipveren karşısında belirli ölçüde korunacak ve böylelikle toplumsal denge sağlanacaktır.

İp Hukukunda da ipçinin korunması ilkesi uzun yıllar boyunca etkin bir bekilde uygulanmıştır. Çünkü özü itibariyle İp Hukuku, her peyden önce “ipçiyi koruma hukukudur”. Her ne kadar 4857 sayılı İp Kanunu ile bu koruma dengesinin içine ipyerinin de alındığı ve bu sayede yeni bir denge oluştuğu ileri sürölse bile, TÜRK-İp, ipçinin 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 ip ilipkisini düzenleyen 1. maddesi İp Hukuku sistemimize yeni bir düzen getirme amacını taşıymıştır. Bu düzen, kanundaki adı ile “**Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi**”; kamuoyunda bilinen adı ile ise “**Kiralık işçi düzeni**”dir.

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İp Kanunu Tasarısında mesleki anlamda geçici ip ilipkisi düzenlemesi bulunuyordu.

TÜRK-İp'in, “Böyle bir uygulamanın ipçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve ipçinin alabildiğine sömürölmesi sonucunu doğuracağı, ipsizlik oranı dikkate alındığında ip bulma vaadi ile ipsizlerin istismarının kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkında yararlanmayı kısıtlayacağı, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği” beklindeki itirazları sonucunda bu düzenleme Kanunda yer almamıştır.

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

TÜRK-İp, 26 Haziran 2009 tarihinde konuyla ilgili açıklamada bulunmuş (ek 1), 29 Haziran 2009'da yaptığı bir başka açıklama ile Cumhurbakanyndan teklifin tekrar görüşölme üzere TBMM'ne geri gönderilmesini istemiştir (ek 2). 9 Temmuz 2009 tarihinde Cumhurbakany teklifin ilgili maddesini tekrar görüşölme üzere TBMM'ne geri göndermiş (ek 3-4-5), Cumhurbakanynın 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 başkanın seçmek üzere toplanan TBMM'nin bu görevi ifa ettikten sonra dağınmayarak 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 baktan beri süre gelen itirazlarımız ve kiralık işçi düzeninin yaratacağı sorunların ortadan kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanının 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 KİRALIK İŞÇİLİK Kabul Edilemez**” başlıklı dosyasının tüm milletvekillerine göndermiştir.

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

TÜRK-İŞ, yukarıda da ifade edildiği gibi, “**Geçici İş İlişkisi**” adıyla 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**” başlıklı altında 4857 sayılı İş Kanunun 7. maddesinde 2003 yılında yer almıştır.

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

Ayrıca, 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 işçiye 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, kurlsız/örgütsüz çalıştırılmamasının mücadelesini vermektedir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, işsizliğe çare olmayacak, tam tersi işgücünün sömürüsüne 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 ayrılmadığı, insanların temel hak ve hürriyetleri kullanamadığı, 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 sığdır. 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 başladıklarında 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. Gerektikçe 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 düşüneceği 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 işçiye 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 kiralanması 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 kiralarak geçici iş ilipkisi 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 deşipik işverenlere kiralanmasını, işçilerin her türlü haktan yoksun ve çok düşük ücretlerle, insan onuruna yakışır iş kavramından çok uzak bir biçimde çalıştırılmasını beraberinde getirmektedir. Tasarıya göre, Özel İstihdam Büroları, deşipik iş kollarında çalışabilecek işçileri bir araya getireceğinden bu büroların işçilerinin sendikalanması hukuken tartışılmalı 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 kopullarının kolaylaştırılması 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 başka Üçlü Danışma Kurulu toplantıları olmak üzere her platformda dile getirmiştir.

Aynı şekilde Konfederasyonumuz, Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında kölelik düzenini hatırlatacak şekilde işçilerin Özel İstihdam Bürolarında 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 ilipkisi kurabilmesi hususunun değerlendirilmesi"dir. Hal böyleyken ve taraflar konuyu Üçlü Danışma Kurulu toplantısında daha dün tartışmakta iken, aynı saatlerde ilgili tasarıların 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 oluşturmaktadır.

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

Cumhurbaşkanlığına gönderilen ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ile TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay'ın imzasıyla yapılan yazıda bunlara yer verildi:

“TC CUMHURBAŞKANLIĞI YÜCE KATINA

Sayın Başbakan'ın 04.06.2009 tarihinde açıkladıkları “tepvik 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 bölümünde 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 oluşturmuyor; 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 kiralarak geçici iş ilipkisi

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 baskını 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 beklideki haklı isteğimiz görmezden gelinmekte ve İşsizlik Sigortası Fonu işverenlere aktarılmaktadır.

Hiçbir şekilde işçi kesiminin onayını almamış, çalışma baskını bozacak ve işçileri tedirgin edecek yasa tasarılarının 1. 2. ve 3. maddelerinin Anayasamızın 104. maddesi uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri gönderilmesini Yüce Katınızdan 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” hükmüne 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 ilipkisi kurmalarına izin verilmektedir. Aynı düzenlemede İşsizlik Sigortası Fonu'nun amacı dışında kullanılmasına yönelik bir hüküm de yer almıyordu.

TÜRK-İŞ, 26.06. 2009 tarihinde yaptığı basın açıklamasıyla düzenlemeye ilişkin tepkilerini dile getirmiş, 27.06.2009 tarihinde ise Cumhurbaşkanı'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 Cumhurbaşkanı'na makamınca sakıncalı görülen hususlarını düzeltmesi ve çalışma yapamamızın 'kiralık işçilik' gibi kuralsızlığı yasalaştıran 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 sayısının 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 Değipiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında giren kurum ve kuruluþlara ait ipyerlerinde bu madde hükümleri uygulanmaz.”

TBMM'NE GERİ GÖNDERİLEN MADDENİN GEREKÇESİ (5)

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

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

Ayrıca, mesleki anlamda ödünç ilipkisinin yasalanması Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilipkisi 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 Başkanlığına 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 çalışmalarında yer alması, üye ülkelerin mevzuatındaki farklılıklar nedeniyle üzerinde uzun süre tartışılan Geçici İstihdam Büroları Direktifinin Avrupa Parlamentosu tarafından 22 Ekim 2008 tarihinde onaylanması, özel istihdam bürolarını yasaklayan veya bu büroların faaliyetlerini Direktifte öngörülmemiş sebeplerle kısıtlayan ülkelere karşı Avrupa Komisyonunun yaptığı uygulamasının söz konusu olduğu, işsizliğin önlenmesinde iş piyasasının esnekleştirilmesinin ve aktif istihdam politikalarının uygulanmasının temel çözümlerden biri olduğu, kayıtlı iş istihdamının önlenmesi ve bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınması ifade edilmektedir.

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 edit muamele ilkesini temel alarak genel kurallar koyduğu görülmektedir. Buna göre, bir işyerinde ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışan işçi hakkında, o işyerinde normal çalışma bekli 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 adli ve idari yaptırımlar da ülkelerin ulusal mevzuatında yer alacaktır.

Avrupa Birliğine uyum çalışmalarında 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 takdirde, yapılan düzenleme gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki işçilerin emelinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma bariyerinin bozulmasına yol açabilecektir.

Yayınlanması 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 ilipikte geri gönderilmiştir.”

GERİ GÖNDERME ÜZERİNE YENİDEN HAZIRLANAN TEKLİF (7)

MADDE 7/A- Mesleki anlamda geçici iş ilipkisi; 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 ilipkisinde de bu Kanunun beşinci maddesi uygulanır. İşçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim ile diğer temel çalışma ve istihdam konuları, aynı veya epe de diğerdeki iş için işyerine yeni alınan işçilerinkinden az olamaz.

Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilipkisi 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 ilipkisi 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 ilipkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçemez. Bu süreyi geçen çalıştırma, ikinci fıkraya hükümlerine aykırılık veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında, bağılıktan 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 ilipkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, 30. maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmez.

Mesleki anlamda geçici iş ilipkisinde, 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 Değipiklik Yapılmasına Dair Kanununun 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamında giren kurum ve kuruluşlara ait ipyerlerinde 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 “eğit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesinin uygulanacağı,
- ✓ İşçinin ücret, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim ile diğer temel çalışma ve istihdam koşullarının, aynı veya eğitim değerideki iş için işyerine yeni alınan işçilerinkinden az olmayacağı,
- ✓ İşçilerden her ne ad altında olursa olsun ücret alınmayacağı,
- ✓ Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 aya geçen çalıştırma, ikinci fıkraya hükümlerine aykırı 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 SİGORTASI KANUNU İLE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI 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 alınmasıyla, 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 farkıyla 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 yararlanamaz. 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) ibaretli cetveline gelir kaydedilir. Kaydedilen bu tutarları, Yüksek Planlama Kurulu kararıyla istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapıyatırımlarında kullanmak üzere ilgili idare bütçelerine ödenek kaydetmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir. Bu ödenekler, 2009 yılı yatırım programıyla ilipkilendirilir.”

b) Fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011-2012 yıllarında dörtte biri ilgili yıl genel bütçelerinin (B) ibaretli cetvelinde bütçe gelir tahmini olarak yer alır. Yıllık bütçeleri hazırlanırken Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapıyatırımlarının finansmanı için ilgili idare bütçelerine bu gelir tahmini karıylı kadar ödenek öngörölür. Bu gelirler, Fon tarafından tahsil edilen ayızleyen ayın 15'ine kadar Hazine ve Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılır ve yıllık genel bütçesinin (B) ibaretli 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, ipe alınma tarihinden önceki üç aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dıyındaki kişilerden olmak kaydıyla ipe 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 ipveren hisselerine ait tutarı, altı ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karılanır. Bu madde kapsamında ipe almaya ilipkin 31/12/2009 tarihini 30/6/2010 tarihine kadar, primlerin Fondan karılanma süresini ise altı aya kadar daha uzatmaya, Bakanlar Kurulu yetkilidir.

İpveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karılanabilmesi için ipverenlerin 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 karılanmayan ipveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu maddeye göre ipveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, ipverenden tahsil edilir. Bu maddenin üçüncü fıkrasının (e) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla bu maddede düzenlenen tepvik, 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 değiştirilmesi gibi hallerde yeni işe bağlama 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 tepviklerden yararlanmak amacıyla yapılan işlemler hakkında uygulanmaz.

ç) 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda çalıştırıldığı kipleri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri hakkında tespit yapıldığı aydan bağlanmak suretiyle uygulanmaz.

d) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu Yönetimi 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 kapsamında 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.

Yızsizlik 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.”

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

EK MADDE 2 – Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde tevkik 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 ipveren 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.

İpveren hissesine ait primlerin karşılanabilmesi için ipverenlerin, çalıştıkları 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 ipveren hissesine ait tutarını ödemiş olması şarttır. Bu maddeye göre ipveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazineden Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, ipverenden 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 onaylamayacağı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, devlet maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kipi 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 dayanarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kiplerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değipiklik 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 uyumsuzluklarda 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 çepitli 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 çepitli 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 kotalar 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 aracılığıyla için on milyar lira tutarında kat'i ve süresiz banka teminat mektubu ile istenilen diğer bilgi ve belgeleri Kuruma vermeleri, masraf karşılığında 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'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığında ödenmesi kaydıyla, Kurumca üçer yıllık sürelerle yenilenebilir. İş ve işçi bulma aracılığıyla 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 deđerleme oranında her yıl artýýarak uygulanýr. Faaliyette bulunan özel istihdam bürolarý, izin almak için vermip olduklarý teminat mektubunu her yıl yeniden tespit edilen miktara tamamlamak zorundadırlar. Kuruma verilen teminat mektuplarý, izin ve yenileme talebinin reddi halinde kararýn tebliđ tarihinden itibaren, yenileme talebinde bulunulmamasý halinde izin süresinin bitimini müteakip bir ay içinde iade edilir. Ýzin iptali halinde, iptal kararýnýn kesinleþmesini müteakip teminat Kuruma gelir kaydedilir. Gelir kaydedilen teminat ilgilinin hiçbir borcuna mahsup edilemez.

Kurum, ip ve ipçi bulma faaliyeti için izin verilmesi ve izin yenilenmesi iþlemleri ile ilgili olarak özel istihdam bürolarýndan masraf karpýýđý alır.

Özel istihdam bürolarýnýn bu Kanunun uygulanması ile ilgili faaliyetlerini denetleme yetkisi Kurum müfettiplerine aittir. Özel istihdam bürolarý, müfettiplerin istedikleri her türlü bilgiyi vermek ve bu bilgilerin dođruluđunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorundadırlar.

İzin yenilenmemesi, iptali ve kararlara karşı itiraz

MADDE 18- Bu Kanunun 17. maddesi uyarınca verilen iznin yenilenmesi için öngörölen þartlarýn yerine getirilmemip olmasý halinde yenileme talebi reddedilir.

Özel istihdam bürolarýna verilen izinler; iznin verildiđi ya da yenilendiđi tarihten itibaren onsekiz ay içerisinde hiçbir iþe yerleþtirme iþlemi gerþekleþtirilmemip, izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan þartlarýn tapýnmadıđýveya kaybedildiđi tespit edilmip, bu Kanunun 19. maddesinin birinci ve ikinci fýkralarýndaki yükümlölöklere Kurum tarafýndan yazýlý olarak ikaz edilmelerine rađmen uyulmamýþ veya aynýmaddenin üçüncü fýkrasýnýn (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtildiđi þekilde bir anlaþma yapılmýþ olmasýve 20. maddenin (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan fiillerin üçüncü kez tekrarlanmasıhalinde iptal edilir.

Özel istihdam bürolarý, yenilememe ve iptal kararlarýna karpý, kararýn tebliđ tarihinden itibaren onbeþ gün içinde Kuruma itiraz edebilirler. Ýtirazlarýn otuz gün içinde sonuçlandırýlmasızorunludur. Ýtiraz yoluna baþvurulmuþ olmasý ilgililerin yargý yoluna gitme haklarýný ortadan kaldýrmaz.

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 karşılığında ücret sadece işveren tarafından 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 zorundadır.

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,
Yönetim Kurulu : Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu,
Bölge Müdürlüğü : Türkiye İş Kurumu Bölge 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 çeyitli işler için uygun işçiler bulunmasına yardımcı olmak amacıyla Kurum tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kurumlardır.

Bürolar, Kurumca izin verilmek kaydıyla, yurt içi ve yurt dışında ip ve kuruluplarına ip ve ipçi bulma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Yurt Dışı İşe Yerleştirme

Madde 6- İş arayanlara, yurt dışında yabancıülke kanunlarına göre kurulmuş firmalarda ip bulan büroların;

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

b) Yabancı çalışma izni veya vizesi ya da benzeri bir belge alma zorunluluğu bulunan ülkelere gidecek Türk ipçisi için ilgili ülke yetkili makamlarınca düzenlenen söz konusu belgeler veya bunların verileceğine ilıpkın 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 ip ve faaliyetlerinde ip bulan büroların, yurt dışındaki bu ip ve faaliyet için ilgili firma tarafından Kurumdan alınmış olan yurt dışına ipçi götürme izin belgesi ile birlikte başvurmaları gerekir.

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

Bürolar, Kurumda imzalanmamış olan ip sözleşmelerinin bu belgelerde adı yazılan ipçiler tarafından imzalanmasını ve Kurumca onaylanan ip sözleşmelerinin birer nüshasını ipçiye, ipverene ve Kuruma verilmesini sağlamaktan, Kurumca istenilmesi halinde bu durumlara ilıpkın 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 vatandaşlıklarını,

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

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

d) Taksirli suçlar ve ayrıca sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis cezası almış veya uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancıkötüye kullanma, dolanlıflas 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 karşılığındemeleri, büro açmak isteyen gerçek kişiler veya tüzel kişilerin ortaklarıyla tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili kişilerin nüfus cüzdanı örnekleri, tüzel kişiliğın 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 deđerlendirilir. Bařvuranlar arasýnda Kurum tarafýndan yapılacak deđerlendirme sonucunda, ip ve ipçi bulma faaliyetinde bulunması uygun görülenler, Resmî Gazete'de, Kurum internet sayfasýnda (www.iskur.gov.tr) ve Kurum ilan panolarýnda ilan edilir, ayrıca talep sahiplerine yazýlı olarak bilgi verilir.

Kurum tarafýndan izin verilen bürolar, Kuruma bilgi vermek ve bu Yönetmeliđin 7. maddesinde belirtilen hususları yerine getirmiş olmak kopuluyla internet ortamýnda da faaliyet gösterebilirler.

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

Masraf karþýlıkları bařvuruda bulunulan il veya þube müdürlüğüne yatırılır. Kurumca tahsil edilen masraf karþýlıkları iade edilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

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

Teminatın Artırılması

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

İzinin 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 değerleme oranýnda artırılmış teminat miktarına ulaşacak miktarda ilave kat'i ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karþýlýğının ödenmesi kaydıyla, Kurum tarafýndan üçer yıllık sürelerle yenilenebilir.

İznini yenilemek isteyen büro þubelerinin de bir ay önce yazılı talepte bulunması, izin verilme aşamasýnda aranan şartların mevcut olması ve yenileme masraf karþýlýğının yatýrılmaları 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 aranan şartların yerine getirilmemiş olması halinde büroların izin yenileme talepleri reddedilir.

Bürolar, tapınma 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 tapınmadığı veya sonradan kaybedildiği tespit edilmiş, bu Yönetmeliğin 14. maddesi ve 15. maddesinin birinci fıkrasındaki yükümlülüklere Kurum tarafından yazılı olarak ikaz edilmelerine rağmen uyulmaması veya 16. maddede belirtildiği şekilde bir anlama 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 ilipkin 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 veya da izin verildiği veya yenilendiği tarihten itibaren onsekiz ay içerisinde hiçbir işe yerleştirme işlemi gerçekleştirilmemesi ya da izin verilmesi veya yenilenmesi için aranan şartların tapınmadığının 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 örtülebilmesi için, başvuru esnasında; kimlik, eğitim, meslek, ücret bilgileri ile işyeri tarafından işgücünde aranan kopullar, 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 kipiye 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 amacıyla yönelik olarak bir üçüncü şahsa vermeleri halinde, bu şahıs söz konusu bilgileri ancak, kendisine verilip amacıyla 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 karşılığında 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. İpverenlerden ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen ip arayanlardan alınacak ücret, taraflar arasında yapılacak yazılı sözleşmede belirtilir. Talep edilmesi halinde ücret sözleşmesi Kuruma ibraz edilir.

Geçersiz Sayılacak Anlaşmalar

Madde 16- Bürolarca, ip ve ipçi bulma faaliyetleri ile ilgili olarak;

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

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

c) Bir ipverenin veya bir ip arayanın, ipe yerleştirme faaliyeti için diğer bürolardan veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar,

geçersizdir.

Bu şekilde anlaşma yapıldığı tespit edilen büroların izinleri iptal edilir.

Kuruma Bilgi ve Belge Verme

Madde 17- Bürolar; işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; ip arayanlar, açık ipler ve ipe yerleştirmelerle ilgili istatistikleri en geç üç ayda bir olmak üzere Kurumca belirlenecek zamanlarda başvurusunu yaptığı Kurum il veya ilçe 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 suç oluptursa dahi bir milyar iki yüz seksen beş milyon lira, bu faaliyetin yurt dışına iş ve işçi bulma amacıyla olarak gerçekleştirilmesi halinde, Kurumun onayı dışında yapılan her bir yurt dışı iş sözleşmesi için de üç yüz yirmi bir milyon lira idari para cezası verilir. Başka suç 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 yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme

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

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

181 SAYILI ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI SÖZLEŞMESİ, 1997

Özel İstihdam Büroları ile ilgili Sözleşme

Yürürlüğe girilme tarihi: 10.05.2000

Sözleşme No: 181

(Kabul Edildiği) Yer: Cenevre

Toplantı Oturum No: 85

Kabul Tarihi: 19.06.1997

Sınıflandırma Türü: İstihdam Hizmetleri-İş ve 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 Konferansı'nın 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 partlarla kıyaslandığında, özel istihdam bürolarının faaliyet gösterdiği çok çeşitli alanları ve farklı bir nitelik kazandııklarını 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 partılarında 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 Ayrışmıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,

1964 tarih, 122 Nolu İstihdam Politikası Sözleşmesi,

1973 tarih, 138 Nolu Asgari Yaş Sözleşmesi,

1988 tarih, 168 Nolu Ýsizliðe Karşý İstihdamýn Tepviki ve Korunması Sözleşmesi,

1949 tarih, 97 Nolu İstihdam İçin Göç Sözleşmesinde ipe alma ve ipe 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 kararlartırılarak, 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 ilipkilerinde taraf olmaksızın işgücü arz ve talebini epleştirme 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 danyıdıktan sonra yetkili otorite tarafından kararlartırılan 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 sektörlerle uygulanacaktır. Yalnızca gemi adamlarının ipe alınması ve ipe 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 partlar 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 partlar altında, bazı ekonomik sektörlerde çalışan işçileri (güvencelerini garantiye almak partıyla) 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 kolları, ilgili uygun ulusal mevzuat ve uygulamalar ile belirlenmiyor ya da düzenlenmiyor ise, bu partlar 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 yapı ve engellilik gibi herhangi bir ayrımcılık beklisi hiçbir şekilde işçilerine uygulamamaları 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

İpçilerin 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 ipçilerin mesleki nitelik, kalifikasyon ve deneyimleri ile konuyla direkt olarak ilgili diğer bilgilerle sınırlıdır.

Madde 7

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

Yetkili otorite, en çok temsilciye sahip ipçi ve ipveren kuruluşlarına danyıktan sonra özel istihdam büroları tarafından sağlanan bazı hizmetleri ve belirli ipçi 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 ipçilerin her türlü sömürüye ve suiistimale karşı yeteri derecede korunmalarını sağlamak için en çok temsilciye sahip ipçi ve ipveren kuruluşlarına danyıktan sonra, gerektiğinde diğer üye ülkelerle de işbirliği içerisinde yetki ve yetki dahilindeki tüm gerekli ve uygun önlemleri almak zorundadır. Bu önlemler, söz konusu ipçileri 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 ipçilerin özel istihdam büroları tarafından işe alma, işe yerleştirme ve çalıştırma esnasında suiistimal edilmelerini ve bu ipçilere yönelik hileli uygulamaları önlemek için, ilgili üye ülkeler işbirliği yapmalıdır.

Madde 9

Her üye ülke, çocuk işgücünün özel istihdam büroları tarafından kullanılması 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 gücüğü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması

Analık halinde koruma ve analık ödeneğı, ailenin korunması ve aile ödeneğı 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 gücüğü yaşadığı durumlarda işçi alacaklarının korunması

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

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/kopulları sağlayacak formüller geliştirmeli, uygulamaları ve periyodik olarak gözden geçirmelidir.

Paragraf 1'de belirtilen kopullar, 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 Müdürünce tarafların 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 Müdüre tarafların onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 19

Bu Sözleşmeyi onaylayan her bir üye ülke, yürürlüğe girip tarihinden itibaren 10 yılın bitiminden sonra, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürüne bildirmek kaydıyla bu Sözleşmeyi feshedebilir. Böyle bir fesih beyanı, Genel Müdüre 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 göre önce Genel Müdür tarafından

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

Madde 22

Gerektiđi zamanlarda UluslararasıÇalışma Ofisinin Yetkili Organý bu Sözleşmenin iplerliğine ilipkin Genel Kurula bir rapor sunmak ve kısmen veya tamamen revizyonuna ilipkin 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 edilmip 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 Yürütme 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 dönüştürülmesini 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 yapıya 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 alışverişini 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 part ve köpüllarına açılan yazılı bir sözleşmesi olmalıdır. Asgari gereklilik olarak bu işçiler istihdam köpülları 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 ipler 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 iplere, istismar edilecekleri veya ayrımcı muamelelere maruz kalacakları iplere 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 aına oldukları dillerde bilgilendirmelidir;
9. Özel istihdam bürolarının ırk, renk, cinsiyet, yapı, 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 aracılığıyla istihdamda etkili tepvik 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 manuel 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 gereksinimleri ile doğrudan ilgili olmadığı durumlarda ve ilgili işçinin beyanları izni olmaksızın, özel istihdam büroları işçinin sağlık durumu ile ilgili bilgi bulunduramazlar, talep edemezler ve kullanamazlar, bu gibi bilgilerden işçinin istihdama uygunluğunun tespiti amacıyla faydalanamazlar.
- 13) Özel istihdam büroları ve yetkili makam, uygun, adil ve etkin seçim usullerinin kullanılmıyış tepvik etmek amacıyla gerekli tedbirleri almalıdır.

14) Özel istihdam bürolarının uygun niteliklerle donatılmış ve eğitimli 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 işçiyi 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 yanısıra 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 saydamlığının geliştirmek amacıyla ortak terminoloji kullanımı ve bilgilerin bir havuzda toplanması;

(b) Açık ilanlarının karşılıklı değerlendirimi;

(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 eğitimli 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 bürolarıyla sözleşme yapmış olan veya bu bürolarla geçici iş iliskisinde 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 iliskisini kalitesini arttırmak, aynı zamanda yeni iş olanakları oluşturmaya ve esnek çalışmaya bekilllerinin 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 çalıştırmak üzere işveren firmada görevlendirilen geçici istihdam bürosu işçilerinin sözleşmelerini sonuçlandıran gerçek veya tüzel kişiye denir;

c) 'Geçici istihdam bürosu ipçisi' istihdam veya istihdam ilipkisi içindeki geçici istihdam bürosunun sözleşmesiyle, ipveren firmaya kendi yönetim ve direktifleri doğrultusunda geçici olarak çalıştırılmak amacıyla görevlendirilen kipiye denir;

d) 'ipveren firma' kendi yönetim ve direktifleri doğrultusunda geçici istihdam bürosu ipçisini, geçici olarak çalıştıran gerçek veya tüzel kipidir;

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

f) 'Temel çalışma ve istihdam esasları' yasama, düzenlemeler, idari hükümler, toplu sözleşmeler ve/veya diğer bağlayıcı genel hükümlerce belirlenmiş ve apağydakilerle ilipkili çalışma ve istihdam esaslarının 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 ilipkileri veya ipçi hakkında ulusal kanuna aykırı hüküm içermemelidir.

Üye ülkeler, münferiden ipçiler, ip sözleşmeleri veya ip ilipkileri direktifinin kapsamı dışına çıkmamalıdır çünkü part-time ipçiler, belirli süreli ip sözleşmesiyle çalışan ipçiler veya istihdam sözleşmesi olan veya geçici istihdam büroları ile ip ilipkisi olan kiplerle de ilgili.

Madde 4

Kısıtlama veya Yasaklamaların Değerlendirilmesi

1. Geçici istihdam bürolarının kullanıma yönelik kısıtlama veya yasaklamalar ancak kamu yararını nedeniyle, bilhassa geçici istihdam büroları ipçilerinin korunması, ipyerindeki sağlık ve güvenlik gereksinimleri veya ipgücü piyasasının düzgün iplediğinin 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 kullanıma 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

anlaþmayýmüzakere eden sosyal taraflarca uygulamaya konulabilir.

4. Paragraf 1, 2 ve 3, ruhsatlandýrma, lisanslama, belgelendirme, mali teminatlar veya geþici bürolarýn izlenmesi ile ilgili ulusal gereksinimler saklýkalmak kopulu ile olmalýdır.

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

Bölüm 2

İSTİHDAM VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Madde 5

Eşit Muamele İlkesi

1. “Geçici istihdam bürolarý ipçilerinin” temel çalıþma ve istihdam esaslarý (kopullarý), ipveren firmadaki görevi süresince, en azýndan aynýip için ipveren firmaya başvurup da ipe alýnanlarýnki kadar olmalý.

Ýk alt baplıđýn uygulanmasýamacýyla;

(a) hamile kadýnlarýn ve emziren annelerin korunmasıve çocuk ve gençlerin korunmasıiçin ve;

(b) cinsiyet, ýk veya etnik köken, din, inanç, engellilik, yap veya cinsel tercih dayanaklý herhangi bir ayrımcýlık ile mücadele için gerçekleştirilen herhangi faaliyet ve kadýn ve erkeđe eþit muamele;

bu konularla ilgili faaliyet yürüten kipilerin kullandýđý yürürlükteki kanunlar, yasama, tüzük

idari hükümler, toplu sözleşmeler ve/veya herhangi diđer genel hükümler ile uyumlu olmalýdır.

2. Ödemeye ilipkin, üye devletler, sosyal taraflara danyptýktan sonra, geçici istihdam bürosu ile sözleşmesi olan geçici istihdam bürosu ipçisinin görevlendirmeler (atamalar) arasında ücretini almaya devam etmesi hususunda paragraf 1'de oluþturulan ilke ile ilgili olarak bir serbesti (istisna) sađlayabilirler.

3. Üye devletler, sosyal taraflara danyptýktan sonra, uygun düzeyde ve üye devletlerce belirlenen kopullara konu olan, geçici istihdam bürolarýipçilerinin genel korunmasıdevam ettirilerek, geçici istihdam bürolarýipçilerinin, paragraf 1'de bahsedilenlerden farklıolabilecek çalıþma ve istihdam kopullarýný ilgilendiren anlaþmalar oluþturabilecek toplu sözleşmeleri devam ettirme veya sonuçlandýrma seçeneđini sunabilir.

4. Geçici istihdam bürosu işçileri için yeterli düzeyde koruma sağlanmasını 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 konularıyla ilgili, 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 yasasına (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 konularıyla ilgili yer alıp almadığını belirtmek zorundadır. Bu düzenlemeler aynı zamanda ulusal yerel ve sektörel düzeyde noksanlı işçi lehine yapılan anlaşmalara hasar vermemelidir.

5. Üye ülkeler, bu Maddenin uygulanmasında kötüye kullanmayı engelleme bakış açısıyla taşıyarak, özellikle bu Direktif hükümlerini desteklemek için oluşturulan ileriki uygulamaları engellemek için gerekli tedbirleri ulusal yasa ve /veya uygulama doğrultusunda almalıdır. 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 saklıkalmak 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, hususi olarak kantinleri, çocuk bakım bölümünü ve taşıma servislerini, işveren firma tarafından doğrudan istihdam edilen diğer işçiler ile aynı koşullarda kullanmalıydır. 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 diyalogu 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 partlar altında, topluluk ve ulusal kanun ve toplu sözleşmeler altında hangi organların işçileri temsil edeceğine dair yukarıdaki ekin hesaplanması amacıyla, bunu geçici istihdam büroları oluşturacak (belirleyecek).

2. Üye devletler, kendi belirledikleri partlar altında, topluluk ve ulusal kanun ve toplu sözleşmeler tarafından hangi organların işçileri temsil edeceğine dair yukarıdaki ekin 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 oluřturulmasına dair 11 Mart 2002 tarihli, bilgi ve danışma ile ilgili ulusal ve topluluk hükümlerine hâlel getirmeksizin (hükümleri Salýkalmak kopuluyla), ulusal ve topluluk mevzuatýuyarýnca ipçileri temsil eden organlara ipverendeki istihdam durumu ile ilgili bilgi verirken, ipveren firma geçici ipçilerin kullanýmýile ilgili uygun bilgileri sađlamak zorundadır.

Bölüm 3 **Son Hükümler**

Madde 9 **Asgari Gereksinimler**

1. Bu Direktif, üye devletlerin, daha çok ipçi lehine olan yasal, düzenleyici veya idari hükümlere bapvurma ve veya teklif etme hakký veya üye devletlerin yine daha çok ipçi lehine olan sosyal taraflar arasýnda sonuçlandýılan toplu sözleşmelere izin verilmesi veya bunların tepvik edilmesi hakkýsaklýtutar (hâlel getirmez).

2. Her ne kopulda olursa olsun bu direktifin uygulamasý direktifin kapsadýđý alanlardaki ipçilerin korumasýnın genel seviyesinde bir azalmayı haklý çýkaracak yeterli sebeplere göre oluřturulmalı (dayanmalıdır). Üye devletlerin ve/veya yönetimin ve ipgücünün, deđipen partlar ýýđýnda, bu direktifin benimsenmesi esnasýnda geçerli olanlardan farklı yasal, idari veya sözleşmeye bađlý düzenlemeler koyma hakları, her zaman bu direktif altýnda belirtilen asgari gereksinimlerin dikkate alınmasıýkaydıyla, saklıdır.

Madde 10 **Cezalar**

1. Üye devletler, geçici istihdam bürolarıveya ipveren firmaların bu direktife uymama olayına karpýn uygun tedbirler almalıdırlar. Bilhassa, direktifle gelen yükümlölükleri devreye sokacak uygun idari veya hukuki iplerlerin varlýđýnsađlamalıdırlar.

2. Üye devletler, bu direktifi uygulayan ulusal hükümlerin ihlali durumunda uygulanabilir cezalar koymalı ve bunların uygulanmasıýın sađlanması için her türlü tedbiri almalıdırlar. Cezalar etkili, orantýlý ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler bu hükümleri Komisyona 5 Aralık 2011 tarihine kadar bildirmelidirler. Üye devletler, bu hükümlere sonradan gelen deđipiklikleri zamanýnda Komisyona bildirmelidirler. Üye devletler, bilhassa, ipçilerin ve/veya onların temsilcilerinin bu direktif altýndaki yükümlölükleri yerine getirmeye uygun araçlara sahip olduklarıýgaranti 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 (hazırlanmış) garanti etmeliler, öte yandan üye devletler, direktif hedeflerinin eripildiğinin garanti edilmesi için gerekli ayarlamalara olanak sağlamalıdır. Bu nedenle Komisyonu derhal bilgilendirmelidirler.

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

Madde 12 **Komisyonun Değerlendirmesi**

5 Aralık 2013 tarihinde, üye devletler ve komite seviyesindeki sosyal taraflarla istişare ederek Komisyon bu direktifin uygulamasının 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. PÖTTERING

Konsey adına
Başkan
J. P. JOUYET

V

MAKALE

MAKALE

İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Liberalleştirilmesi ve Sendikal Görüşler

Erdem Cam

AÜ SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Yıpkileri 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 takdirde 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 gerçekleştirilmesidir. Bu, ülke genelinde yaygınlaştığı takdirde 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 çalışmamaları 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 Yıpkileri Bölümü tarafından, TÜRK-İP’in katkılarıyla düzenlenen I. Ulusal Çalışma Yıpkileri Kongresi’nde sunulan “Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinin Serbestleşmesine Yönelik Dönüşümün Sendikal Açısından Değerlendirilmesi” isimli bildirinin gözden geçirilmiş halidir.

1. Giriş

Yüzyınde yapıldığımız çağda iktisadi olarak yapılan ciddi sorunlardan biri işsizliktir. Son yıllarda yapılan iktisadi krizler bu sorun karşısında çok daha ciddi önlemler almayı gerektirmektedir. İşsizlik farklı türleri ve sonuçlarıyla 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 çepitli aktif ve pasif istihdam politikaları ile işsizlik oranlarını dübürmeye çalışmaktadır (Varçın, 2004: 6-8). Bu çalışmanın ana konusunu oluşturan, özel sektör eliyle yürütölen istihdam aracıyk faaliyetleri, işsizliği önleme ve istihdam yaratma da kullanılan aktif istihdam politikalarından biridir. Fay'ın (1996) yapılmış olduğu bir çalışmada genç işsizlerin iş ararken bu tip bürolardan danışmanlık hizmeti olarak 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 topluluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişı kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları

beklinde tanımlanmaktadır. ÖİB'nin faaliyetleri arasında, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmak ve çalışmakta olanları geleceğın iş kollarına hazırlamaya yönelik eğitim programlarının da bulunduğu belirtilmiştir (Fretwell ve Goldberg, 1993: 37-38).

ÖİB'ları sadece istihdam aracıyk faaliyeti yapmamakta bunun yanında işgücünün niteliğini değıptiren eğitim programları düzenlemekte ve işgücü piyasasının aktörlerine danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu büroların yapılmış oldukları bir diğer faaliyet de işgücü piyasasına ilipkin veriler toplamaktır (Hendrickx, 1999: 157). Aktif istihdam politikaları içinde yer alan istihdam aracıyk faaliyetlerinin serbestleşmesiyle birlikte, ülkelerin işsizlik oranlarında dübümeler 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 görüp 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 aracıyk hizmetlerinin kâr motifi ile hareket eden kapitalist aktörler tarafından kullanılması karşısında sendikal kuruluşların görüşlerinin

bir parçası olan işgücü piyasasındaki istihdam araçlık 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 olmaktadır. Görüşlerin belli başlıklar altında toplanması ve sınıflandırılması ile birlikte sendikaların konu ile ilgili birikimleri ve konuya ilişkin yapılan yasal düzenlemeler kapsamında durumları da ortaya çıkmış olacaktır.

Türkiye'de işçi sendikalarının, iş mevzuatına bir bakış açısı vardır ve bakış açılarını dayandırdıkları temel gerekçeler nelerdir? Bu çalışmada dahilinde önemli olan; konuyla ilgili olarak bu sorunun yanıtlanmasıdır. ÖB'lerinin da yasal bir statüyü kazanmış olmaları neticesinde, Türkiye'nin içinde bulunduğu iktisadi şartlarda bu bürolar işgücü piyasasına ne derece etki edeceklerdir? Üveren 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 araçlık hizmeti sağlayan,²⁴ ağırlıklı olarak kâr amacıyla çalışan kurumlardır. (ILO, 1994: 12-13).

Türkiye'de faaliyet gösteren ve genelde yabancı sermayeli olan bu kuruluşların sermaye kökenlerine ilişkin olarak; Bayraktar (2002)'nin yaptığı olduğu çalışmanın verilerine göre Türkiye'de ÖB'lerinin sermaye yapısının kökeni de tartışma konusu olup, yabancı sermayeli kuruluşların ağırlığının yaklaşık olarak yüzde 70'leri bulduğu 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 Akitan: Bayraktar, 2002: 118). Bayraktar'ın (2002: 129-130) aktardığı rakamlara göre Türkiye'de faaliyet gösteren ÖB'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 ÖB'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 ayrım yapılamamaktadır. Yapılan incelemede elde edilen bir diğer bulgu ise bu firmaların yüzde 66'sı biriket adıyla danışmanlık sıfatını kullanmakta ve bunların yüzde 31'i ise yönetim danışmanlığı sıfatını kullanmaktadır (Bayraktar, 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 yapıldığı bu piyasada var olma çabalarının bir sonucudur (Bayraktar, 2002: 120).

Danışman biriketlere en çok başvuran sektörlerle bakıldığında dayanıklı tüketim maddeleri üretimi, tekstil ve diğer 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: Bayraktar, 2002: 128). Bu verilerden yola çıkarak Türkiye'de faaliyet gösteren danışmanlık biriketlerinin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe orta ve üst niteliklerde insanlar ile ilgilendiklerini belirtilebilir. Ama firmaların yaygınlaşması neticesinde ve 4857 Sayılı Kanunu'nun 7. Maddesinde düzenlenen geçici iş ilipkisinin yaygınlaşması hâlinde mevcut ya da kurulacak yeni firmaların bu ilipki çerçevesinde düşük vasıftaki işgücü ile de ilgilenebileceği sonucuna ulaşılabilir. Nitekim kanun bu düzenlemeyi getirmeden önce, taberon biriketler aracılığıyla özel sektör ve kamu sektörü kapsamında birçok çepitli işin bu taberon firmalara ihale edilerek yapıldığı bu vesile ile hizmet alım sözleşmeleri adıyla düşük maliyetli işgücü temini için bu taberon firmaların bir nevi işgücü kiralama bürosu fonksiyonu gördükleri de söylenebilir.

Bu firmaların diğer Türkiye'de faaliyet gösteren ve ÖB beklinde çalışan büroları, işverenlerin iş bulma büroları, üniversitelerin istihdam danışmanlığı merkezlerini ve kariyer geliptirme 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 yerleptirmektir. Üniversite mezunu gençlere ise mesleklerine ilişkin alanlarda, sürekli bir iş bulmalarına yardımcı olmaktır. İlk merkezlerden biri 1988 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde kurulmuştur (YBK, 1992: 259).

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

"Bu sektörde faaliyet gösteren aracılar 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', İp Anadolu Bölgesi'nde 'dayıbaşı', 'elçi' veya 'çavuş' olarak isimlendirilmektedirler. Bunların yanı sıra; boladur, dragoman, kahya, başkan, başçı olarak da isim alabilmektedirler." (Yıldırım ve diğerleri, 2003: 49).

Tarım aracıları, tarımsal iplerin yoğunlaştığı mevsimlerde ipçiler ve ipveren arasında ilipki kurarak emek arzı ve talebi arasındaki dengeyi sağlarlar. Tarım aracıları, çalışma dönemi başlamadan önce para sıkıntısı çekenlere çoğu kez kış aylarında borç para vererek, onları yaz aylarındaki ipler için sağlarlar, zamanı geldiğinde önceden verilen borç paranın faizini de alırlar. İpverenler açısından bu tarım aracılarının önemi büyüktür. Bir aracı vasıtasıyla ipçi temini yoluna giden ipveren, ipçi ihtiyacı doğduğunda sıkıntı çekmeden bunu aracı vasıtasıyla temin edebileceğini bilir. İpverenler genelde ipçi ihtiyaçlarının yüzlerce ipçi ile tek tek ilipki kurmaktan ziyade bu tip aracılar ile sağlarlar, aracılar vasıtasıyla ücret, çalışma koşulları belirlenir. Aracıların ipçiler açısından da önemi büyüktür, çünkü, ipçiler çalışma dönemi öncesi ve çalışma süresince para ihtiyaçlarının bu aracıardan karşılarlar, hastalanan ipçinin geri gönderilmesi veya ailesi ile ilipki kurulması da bu aracılar vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2003: 49).

Uygulamada tarım ipçilerinin yapıları sorunların önemli bir bölümü aracı kurum çerçevesinde çözülebilecek durumda iken, aracı sistemi yasalara tam olarak uygun bir şekilde uygulanamadığı için tarım ipçilerinin yapıları bazı sorunlarda çözülememektedir. Tarım ipçileri arasında, aracı sistemi ile en çok yüz yüze kalmış olanlar gezici tarım ipçileridir. Gezici tarım ipçileri için aracı faaliyeti yapmak isteyen kişiler genelde kış aylarının sonundan başlamak üzere ipçi toplamaya başlarlar, bu faaliyeti sürdürmeleri esnasında en önemli unsurlar; genelde geleneksel ilipkiler üzerinde oturan ilipkiler sistemidir. Bunlar aynı köyden,

yöreden, apiret içinden olmak ya da akraba olmak beklinde 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 ÖB'lerinin etkinliği ortaya konulmuştur. İpe yerleştirme oranları açısından bir analiz yapıldığında özel istihdam bürolarına yıllar itibariyle yapılan başvuru sayısında bir artış görülürken ancak ipe yerleştirme sayılarında aynı zamanda artış olmamıştır. 2004 yılında özel istihdam bürolarına 116.612 kişi başvuruda bulunmuş ancak 1.177 kişi ipe yerleştirilebilmiştir. İpe yerleştirme oranı yüzde 1'dir. Bu oran devam eden yıllarda da ciddi bir düşüş geçirmemiş ve yüzde 1'lik dilim çerçevesinde kalmıştır. 2005 yılında 807.830 başvurunun ancak 10.306'sı yani yüzde 1.3'ü ipe yerleştirilmiş, 2006 yılında 2.772.790 başvurunun 19.300'ü yani yüzde 0,7'si ipe yerleştirilebilmiştir. Bu veriler işsiz kimselerin ya da yeni iş arayan kimselerin ÖB'lerinde bir araç olduğunu göstermekte ancak mevcut işgücü arzının sadece çok küçük bir miktarının ÖB'leri aracılığıyla istihdam imkanı yakalayabildiğini belirtmek açısından önemlidir.

3. Eleştirel Görüşler Çerçevesinde Özel İstihdam Hizmetleri

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

3.1. Kâr Amacıyla Hareket Ediyor Olmaları

Bu yapılmamış eleştirenlerin belirtmiş oldukları ilk eleştiri ÖB'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 nitelsiz emeğe yönelmeyecek olmalarıdır. Çöpoğlu (1995: 42)'nin belirttiği üzere özel istihdam büroları kâr güdüsü ile hareket ederek, esas itibariyle istihdama elverişli kişileri ipe 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 karşıdır ve işçilerin en sıkıntılı durumlarından kâr yapmayı amaçlayan kuruluşlardır. Bayraktar (2002: 84)'in çalışmasında da bu ifadeler yer almaktadır; “Özel bürolar genelde iyi eğitimli, iş potansiyel olarak hazır hatta hâlen bir işte çalıştığı hâlde iş değişikliği düğün adaylar ile ilgilenirken diğer yandan kamu istihdam kurumları vasıtasıyla, işsiz, dezavantajlara sahip iş arayanlar gibi farklı özellikler arz eden kitleler

ile ilgilenmektedirler.” Bu durum iþgücü piyasasının ikiye bölünmesine yol açacak ve nitelikli iþçiler ÖB'larına; niteliksiz iþçiler ise kamu istihdam kurumlarına gidecektir gibi bir sonuç doğuracaktır. Benus (1994: 106, Aktaran: Bayþınar, 2002: 85)'un belirttiðine göre kamunun hizmet verdiði bu nispi olarak dezavantajlı gruplar kâr potansiyeli içerdiði için özel istihdam kurumlarının ilgisini çekmemektedir.

3.2. Nitelikli iþgücü Ye iþileniyor Olmaları

Özel istihdam kuruluþlarının eleþtirildiði bir diðer husus da; daha nitelikli iþgücü ile ilgilenecek ve müþterilerine veri tabanlarına kaydettikleri en nitelikli kípileri sunacak olmalarıdır. Çöpoðu'nun (1995: 42) belirttiðine göre; iþletmelere nitelikli eleman seçme imkânı sunan bu bürolar, iþverenlerin aradıkları kimseleri iþbapında eðitmek yerine, gerekli niteliklere sahip olmayan çalışanların iþ sözleşmelerini feshederek, o kimselerin yerine özel istihdam kurumlarından aradıkları niteliklere uygun iþgücünü temin etme yoluna gideceklerdir. Dolayısıyla özel istihdam kurumları, nitelikli kípilerin iþ bulabilmeleri için aracılık yaparken, yeterli ve yeterli niteliklere sahip olmayan kimselerin iþ piyasası dâhilinde kalmalarına sebep olacaklardır. “Walwei'nin de en iyinin seçilmesi olarak nitelendirdiði, kâr amacı ile nitelikli iþgücüne yönelme ve seçme yoluyla hareket etmeleri, bir önceki satırda belirttiðimiz gibi iþletmelerin iþgücünü iþbapında eðitmek yerine bu tip bürolardan sağlamaları yolunu tercih etmelerini desteklemektedir” (Bayþınar, 2002: 85).

3.3. iþgücü Hareketliliðini Arttıracak Yapıda Olmaları

iþgücü piyasası seyyaliyetinin yüksek olması bu büroların kârlarını arttıracak olanakları sağlamaktadır. Bu sebeple, büroların amacı, insan kaynaklarının uygun mesleklere dağılımını sağlamaktan ziyade iþ piyasasının hareketliliðini arttırmak olacaktır (Sayın, 2002: 188). iþgücü hareketliliðini, ilk olarak iþyerine giren-çıkan iþçi sayısının birbirine oranına da diðer adıyla iþgücü devri olarak ifade edebiliriz. Diðer taraftan, aynı yerleþim bölgesi içinde meslek deðiþimi, aynı mesleði yapan bir kípinin coðrafî hareketliliði ve mesleki ve coðrafî hareketliliðin birlikte olması durumlarında iþgücü seyyaliyeti olarak ifade edebiliriz (Biçerli, 2000: 262). Ÿte özel istihdam büroları her þekilde iþgücü hareketliliðine sebep olacak uygulamalar ile iþçileri bir iþe yerleþtirdikten sonra onların yeniden kazanmak için hareketliliðin olmasını teþvik edecek davranışlar içinde bulunabilirler. Sayın'ın (2002: 188) ifadesi ile “Bu davranış, ticari iþletme mantığına çok iyi uyan bir uygulama olmakla beraber, bir bütün olan emek piyasasının iyi iþlemesine engel olmaktadır”. Özkaplan'da (1995: 21) iþgücü piyasasının içinde bulunduðu sorunların bu bürolar aracılığıyla 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 aracılığıyla nesnel olarak işgücü ihtiyacının karşılanacağı düşünülürken daha sonra bu bürolar esnek istihdam yöntemlerini kendi varlıklarını sürdürürebilmek 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 toplandı ve 81. Birleşiminde bu konu üzerinde durulmuş ve ÖB'lerinin avantajları yanında dezavantajlarının olduğu bildirilmiş, yukarıda ifade edildiği üzere, işgücü piyasasına ilişkin verilerin kamu istihdam kurumu tarafından tek merkezde toplanacağı ve bu bilgilere ihtiyaç duyan herkese eşit olarak verilebileceğini, ÖB yaygınlaştıkça 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 halinde 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. ÖB'ların birbirlerinden ve kamu istihdam kurumundan bağımsız hareket etmesi ve toplam oldukları verileri paylaşmak istememesi, ip piyasasında veri dağınıklığına neden olmaktadır. Bu nedenle büroların bu şekilde organize olmaları, kamu iradesinin karar alma ve ipgücü piyasasını düzenleme esnasında kendileri için vazgeçilmez bir araç kullanmalarını zorlarmakta ve ipgücü piyasasının sağlıklı ıleyipini engellemektedir (Sayın, 2002: 190).

3.6. Rekabetin Olumsuz Etkileri

Beffaf 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 yanlış etmekte oldukları için kopulları hakkında da yanlış tanıtım uygulamaları yapabilirler (Sayın, 2002: 190). Özel istihdam kurumlarının geçmişteki istismarlarında bir eleptiri nedeni olarak ortaya konulmaktadır. Çöpoğu'nun (1995: 43) belirttiği üzere birçok sendikanın arşivleri bu büroların istismarlarına yönelik şikayetler ile doludur. “Belirtmek gerekir ki, bu kuruluşların olgunlaşması ve ip ahlakı bakımından temizlenmesi yönünde doğal bir eğilim olmasına rağmen, birçok ip kolunda bu tavır, çok yavaş ve çoğu zaman da yasadışı hareketlerle çok sayıda ipçiye zarar verdikten sonra gösterilmiştir” (Sayın, 2002:190).

3.7. Kaçak İşçilik Ve Mücadelede Zorlanmış Unsurların Olmaları

Birçok ipçi sendikası bu büroların amaçlarına uygun olarak çalışıp çalışmayacağı noktasında endişeleri olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle göçmen ipçilerin oluşturdđu kaçak ipçi potansiyeline dikkat çekilerek bu bürolar yasal olmayan ücretlerle niteliği olmayan kipiyle ip önceliği verirler ise Türkiye'de ki kaçak işçilik sektörünün de önünün açılacağı belirtilmektedirler (Gök, 1996: 66). André Linard tarafından ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) için 1998 yılında yapılmış bir çalışmada ÖB aracılığıyla göçmen ipçilerin yasal olmayan yollardan diğer ülkelere gönderildiği belirtilmekte ve Asya'da faaliyet gösteren bazı büroların Körfez ülkelerine gönderilen göçmen ipçilerin % 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 çepitli zararlar vermektedir. Bu konu ile ilgili olarak yapılmış bir çalışma da kaçak işçilik böyle tanımlanmaktadır; “Kaçak işçilik, yasaların öngördüğu biçimde sigortalanmadan ve vergi ödemedi yapılan ücretli çalışmadır. Ayrıca yasaların açıklarından yararlanarak, 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. Yabancıkaak işçilerin sayısıkonusundaki tahminler ise beş yüz bin ile bir milyon arasındadış. Koç'un (2004: 4) ifadesi ile "lkemizde giderek yaygınlapan kısımi süreli çalışma ve kiralık işçi gibi uygulamalar, kaçak işçilik için son derece uygundur". Diğer deyişle, ücretli olarak çalışanların yaklaşıık yarışı, sosyal güvenliğin, işçiyi koruyucu mevzuatın, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin mevzuatın kapsamı dıřındadıř²⁶ ve bu yasal haklardan yararlanamamaktadır (Koç, 2004: 5).

Bu kaygılar ışıkında, özel istihdam kurumlarının sıık bir denetim altında çalışsalar dahi ülkenin içinde bulunduğu iktisadi durumdan dolayı kaçak işçilikle mücadelede engel oluşturabilecekleri açıktır. Nitekim, kısımi zamanlıalışma ve geçici çalışma gibi konularda, bu bürolar aracıdığ vasişasıyla işe yerlepecek 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 yapıık bakımı gibi işlerde alışmalarıiin bu bürolar aracıdığile Türkiye'ye getirilen birçok insan bulunmaktadır. Bu durum hem kayıtdışı çalışmayı arttırmakta hem de Türkiye'de bu işi yapabilecek kişiler yerine işçi bulmasısebebiyle işsizliği arttırıcıbir işlevde yapmaktadır.

3.8. İşverenlere Gereğinden Fazla Yakınlık

Sayın'ın (2002) ifadesine göre, "B var olduklarından ve yasal düzenlemelerden uzak kaldıklarından bu yana iyi bir gelişme gösterimleri. Yasal düzenlemelerdeki boşluklardan yararlanmayı, mesleki yeterliliklerinin bir ispatıve işletme olarak iyi ynetildiklerinin bir işareti olarak görmüşlerdir. Ancak bu durum, onların iş ahlakı üzerinde derin bir iz bıraktıdır. Müşterileri, işletmelere bir sözleşme ile bağladıklarında bşhesiz bu yeteneklerini hizmetlerine yansıtmayı teklif etmekte, işletmelerde büroların kendi yerlerine yasayı ihlal etmesinden memnunluk duymaktadırlar. Bu anlamda, bir işletme, ırk ve cinsiyet ayrımcılığına karpı olan düzenlemeleri, yahut sakat işçilerin istihdamınıgeliştirme ile ilgili kurallarıveya 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 B'larına yönelmektedirler" (Sayın, 2002:190-191).

Türkiye'nin içinde bulunduğu işsizlik durumu dikkate alınıdığında, B aracıdığile işgücü temin etmek isteyen bir işveren ile B arasındaki

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

ilipkinin yukarıda anlatılan çizgide olması serbest piyasa ilkelerinin doğası gereğidir. Nitekim, bir serbest piyasa aktörü olan mütepebbis kârını arttırmak amacıyla hareket edecektir, yine bir serbest piyasa aktörü olan ÖB da kâr etmek amacıyla kurulmuştur. Ülkenin içinde bulunduğu iktisadi yapıda, bu bürolar ve işverenler arasında ortak çıkarların söz konusu olması hâlinde, karşılıklı dayanışma biçiminde çalışmalarını sürdürmektedir.

4. Sendikal Açısından İstihdam Aracılık Faaliyetlerinin Serbestleşmesine İlişkin Görüşler

4.1. Yöntem

İşçi ve memur sendika temsilcilerinin görüşlerinin toplanması amacıyla ilâkat esnasında konuyu ayrıntılı bir şekilde yorumlayabilmek için bir soru listesi hazırlanmıştır. Bu liste çerçevesinde yapılan görüşmeler esnasında toplanan veriler, ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş daha sonra konuşma kaydından hiçbir ifade değişikliği yapılmadan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Çalışmanın nesnel ve bilimsel araştırma yöntemlerine uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından görüşmeler esnasında, fikirlerini beyan eden sendika temsilcileri ya da uzmanlarına, istihdam aracı 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 çalışmalarına 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 uzmanların önceden belirleme imkânının olmaması ve yönlendirilen kişiler ile görüşme yapmak durumunda kalınmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışma içinde görüş alınmış 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 toplandı²⁸ kanaatine vardı²⁸ için görülpülen kípiller, belirtilen sayý ile sýnýrlandı²⁸lmı²⁸ptýr. Bunun dý²⁸ýnda görülpme talebinde bulunulan, bazı sendika ve konfederasyon temsilcilerinden olumlu yanıt alýnamamı²⁸ptýr. Görülpme talebinde bulunduđum bir sendikada, ba²⁸pkanı²⁸ tarafından randevu verilen gún ve saatte randevu iptal edilmip ve sendika dahilinde ba²⁸pka bir birime yönlendirme yapı²⁸lmı²⁸ptýr. Yönlendirilmip olduđum birim ise özel istihdam büroları²⁸na genel bir çerçeve dahilinde i²⁸pçi sendikaları²⁸nın kar²⁸pý olduđunu belirtmip, sendika adı²⁸na konupmaya yetkili olmadı²⁸đını belirterek konuyu bu þekilde sonlandı²⁸lmı²⁸ptýr. Bir konfederasyon ba²⁸pkanı²⁸ndan istenen randevu talebi kar²⁸pýsý²⁸nda ise konfederasyonun halkla ilipkiler konusunda yeterli bir tavýr sergilediđini söylemek oldukça güçtür. Ýgili konfederasyon ile birkaç kez iletipime geçilmesine rađmen görülpme isteđim konfederasyon ba²⁸pkanı²⁸na iletilmemip ve görülpme imkâný sađlanmamı²⁸ptýr. Dolayýsý ile planlamı²⁸p olduđum ancak görülpme imkâný yakalayamadı²⁸đım bazı sendika/konfederasyon temsilcilerinin konu ile ilgili görüplerine, tüm çabalara rađmen bu çalı²⁸pma da yer verilememi²⁸ptir.

Bu ara²⁸ptýrmanın önemi; temsil ettikleri kipi sayýsý itibari ile Türkiye'de bir sosyal sý²⁸nf olan i²⁸pçi ve memur temsilcilerinin, i²⁸p²⁸gücü piyasası ile ilgili yapılan bir düzenleme hakký²⁸ndaki görüplerinin ortaya konulabilinmesi kaygýsý ve görülpülen sendikacıların konu ile ne derece ilgilenip ilgilenmediklerinin tespitidir. Böyle bir tespit sendikacıların kendi gelecekleri ve üye i²⁸pçileri ile ilgili olarak yapılan bir düzenleme hakký²⁸ndaki bilgi birikimlerini de ortaya koymak açı²⁸sý²⁸ndan dikkat çekicidir. Çünkü, bu çalı²⁸pma bir açı²⁸dan belli bir tarihsel dönemi (2003-2004) kayı²⁸t altına almakta ve o döneme ilipkin olarak i²⁸p²⁸gücü piyasasını düzenleyici yasalarda meydana gelen deđi²⁸pimler kar²⁸pýsý²⁸nda, sendikaları²⁸nın nasý bir tavýr içinde olduklarını, konuyla ne derece ilgilendiklerini ve hatta konu hakký²⁸nda ne kadar bilgi sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Ancak gözden kaçý²⁸lmamasý gereken bir ba²⁸pka önemli husus ise kamuoyunda “kiralik i²⁸pçilik” diye tanımlanan yasal dü²⁸zenleme kar²⁸pýsý²⁸nda

²⁸ “Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Deđi²⁸piklik Yapýlmasına Dair Kanun'u, özel istihdam büroları kurulmasını öngören 1. maddesinin yeniden görülpülmesi için TBMM'ye geri gönderdi. Ýde gerekçesinde, 'Yapılan düzenleme gerçek amacının dý²⁸ýnda sonuçlar doğurabilecek ve madde kapsamındaki i²⁸pçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakýpmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığ yolumsuz uygulamalara ve çalı²⁸pma barý²⁸pının bozulmasına yol açýlabilecektir' denildi. Cumhurbaşkanlıđý 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 Deđi²⁸piklik Yapýlmasına Dair Kanun, 1. maddesinin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görülpülmesi için Anayasa'nın deđi²⁸pik 89 ve 104. maddeleri uyarınca geri gönderilmi²⁸ptir' 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 engellemiştir.

4.2. Araştırma Bulguları

Görüşmeler neticesinde istihdam aracı faaliyetlerinin özel istihdam kurumları da yürütülmesini öngören düzenlemeler hakkında; işçi ve memur temsilcileri olumlu bir görüş bildirmemektedir. Olaya genel bir çerçeve ile yaklaşmışlar ve ÖB'larına karşı olumsuz bir tavır sergilememişlerdir. Bu tip büroların işsizlik ortamında bir sömürü mekanizması içinde çalışabilme ihtimallerinin çok fazla olduğunu belirten sendikacılar ve uzmanlar, Türkiye işgücü piyasasının sorunlarının aşılanmasında istihdam aracı faaliyetlerini özelleştirmekten ziyade üretimi arttırmakla alakalı olduğunu, esnek üretim metodlarının 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 ÖB'ların benzer bir olupum 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. İSKUR'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 Tasarısının devleti küçülterek, devletin görevlerinin özel kurumlara aktarıldığını belirten sendikacılar, “Bu kanun tamamen yasalaştığı takdirde ÖB'larının da kurulması kolaylaşacaktır” demektedirler. Öte yandan bazı sendikacılar konuşmalarında, artık işverenlerin üretim tesislerinde çekirdek bir işçi kadrosu bulunduracağını, işçiye ihtiyaç duydukça ÖB'larından bu işçilerin 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, ÖB'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 Bürolarına 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 aracı faaliyetlerinin serbestleştirilmesi konusunda ortak bir tavır sergilemiyorlar ve Türkiye'de istihdam aracı faaliyetlerinin tamamıyla devlet tekelinden çıkartılmasına ve ÖB'larına izin verilmesine karşıdırlar. 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 ve bilince sahip olmaları açısından önemlidir.

Yapılan görüşmeler neticesinde işçi ve memur temsilcilerinin ÖB'larına ilişkin kaygılarına bağlıdaki maddeler şöyle sıralanabilir:

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

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

ÖB'larına ilişkin düzenlemeler özelleştirme anlayışının bir sonucudur. İstihdam aracı 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.

ÖB'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 ÖB'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 ÖB'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 kiplere istihdam sağlarlar. Çünkü, Türkiye'de üretim kapasitesi tam olarak kullanılmamakta ve dolayısıyla boş iş yani istihdam imkânı

bulunmamaktadır. Bop için olmadığı yerde ÖB'ları ne gibi bir faaliyette bulunabilirler?

Büroların iplerlerinden biri olan vasyfıy ıpgücünü ipe yerleptirme hizmetine bu an itibari ile Türkiye'nin ihtiyacı yoktur, asgari ücret ile çalışmaya razı olan milyonlarca üniversite mezununun olduğu bir ülkede ipverenler diledikleri vasyfta elemanı çok rahat bulabilmektedirler. Çok üstün nitelik gerektiren ipler için ise ayrı bir ıpgücü piyasası bulunduğundan sanıldığı gibi piyasadaki bilgisizliklerden ortaya çıkan bir işsizlik bulunmamaktadır. Ayrıca bu nitelikteki insanlar çok az sayıda olduğu için, istihdam aracıyk faaliyetlerinin ÖB'larınca yerine getirilmesine gerekçe olamaz.

ILO'nun konu ile ilgili olarak onaylamış olduğu sözleşmeler çerçevesinde tanım ve tasnifi yapılan büroların iplevsel oldukları ülkelerin ıpgücü piyasalarının gerekleri ve çalışma şartları ile Türkiye'nin ki aynı değildir. A.B.D.'de ya da AB ülkelerinde iplevsel 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 yapılabileceği sinyallerini vermektedir.

ÖB'larının yasalanmasını ve serbestçe faaliyette bulunmasını isteyen bazı çevrelerin amacı tamamen düşük maliyetli ıpgücü temin etmektir. Bu tip bürolar işsizliği kayıt altına alacak ve kayıtlarında bulunan en nitelikli kişiyi en düşük ücretle ipe yerleptireceklerdir. Dolayısıyla belli nitelik düzeyinin altında olan insanlara hiçbir zaman ÖB aracıyla ip bulunamayacaktır.

Her ne kadar yasa da ip arayanlardan ücret alınmayacağına ilişkin bir hüküm olsa da, ip arayan kişi kayıt dışı ilipkiler neticesinde kendisine ip bulacağını düşünen bir kişi ya da firmaya, kendisinden talep edilmesi halinde 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 ip ahlakına sahip bir şekilde çalışan bürolar olurken, mutlaka istismara yönelik çalışan kurumlarda olacaktır. Bu şekilde başlayan bir iplayip meydana gelirse bunun önüne geçilemez.

Genel-İ'nin bu konu ile ilgili olarak 12.Genel Kurulu'nda aldığı olduğu bir karar da ise istihdam hizmetlerinin bir kamu görevi olarak yürütülmesi gerekliliği bu cümleler ile ifade edilmektedir;

“Herkesin mesleki bilgi ve yeteneğine uygun dilediği bir ipte çalışması bir haktır; çalışma isteğinde olanlara ip bulunması, ipe yerleptirilmesi devletin bir görevidir. Tarihsel süreçte, çalışma ihtiyaç ve isteğinde

³¹ Bu tespiti yapan kişiler, yaşam deneyimlerine ve ülke gerçeklerine, Türkiye'de ki genel ip 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 ağadılayıcı ve utanç verici durumdan kurtarma amacı tabılmaktadır. 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 kullanılmasının gündeme getirme tehlikesi tabılmaktadır. DİSK Genel İş 12. Genel Kurulu, İş-KUR yasa tasarısı ile gündeme getirilen ÖB'lerinin toplumsal gerçeğimize uygun olmadığını, son derece sakıncalı olduğunu dübünmekte 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 Sendikasının Haziran 2000'de yapılan 12. Genel Kurulu'nda, henüz İş-KUR Yasası ve dolayısı ile ÖB'na ilişkin yapılan yasal düzenlemeler yasalabmadan önce alınan bu karar Türkiye'de işçi sendikalarının istihdam aracıık faaliyetlerine ilişkin görüplerini özetlemektedir.

Bu söylemlerinin ne derece haklı olup olmadığı bu çalışmanın kapsamı dıyında bir başka çalışmanın konusudur. Ancak bunu 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 fazlalığı 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 aracıık hizmetlerinin tarihine bakıldığında bunun çok eski zamanlara kadar uzandığını görülmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında incelenmiş biçimi ile ÖB' ları Sanayi Devrimi ile birlikte olupmaya ve bugünkü biçimlerini almaya bağlanırlardır. Uzun zaman boyunca işçi temini için iş aracıık faaliyetinde bulunulmuş fakat daha sonra işçi simsarlarının olupması 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 B'larının gelipimini hzlandrmy ve B bir nevi ihtiyaa cevap veren bir gereklilik beklinde ortaya ymytr.

UÇÖ'de konuyla ilgili ilk szleymesinde istihdam aracyk faaliyeti yapan özel büroların belli bir süre içerisinde kapatlmasnyngren bir szleyme imzalamy ancak daha sonra bu szleymeyi revize ederek B'larının belli koşullar altında alymalarına izin veren bir düzenleme getirmiştir. Nitekim 1997 yılında onaylanan 181 sayly szleyme ile de B'larının bir tasnifini yaparak bu bürolar vastasyle ip bulan kişilerin sosyal ve sendikal haklardan mahrum edilmemesi gerektiğini belirtmiştir.

UÇÖ stihdam Hizmetleri UzmanEllen Hansen, UÇÖ'nn 181 Sayly Szleyme ile B'larının işlevlerine yönelik olarak sosyal taraflar arasında bir denge sağlanması amacy tapdyklarny, UÇÖ'nn tüm szleymelerindeki genel ilkenin bu olduğunu belirtmektedir. izdiği genel ereve içinde B'larının ülkenin ihtiyay olan istihdam hizmetlerine katksnyn sağlanması ama bu katkı sağlanırken alypanların da koruyucu düzenlemeler içinde yer alması gerektiği yönündedir (adecco, 2004: 3).

Türkiye'de gemipten bu yana çepitli isimler altında faaliyet gösteren B'lar 2003 ve 2004 yıllarında yapılan düzenlemeler ile Türk b Mevzuatndaki yerini almy ve artık yasal bir kurum olarak hizmetlerini sürdürme olanağına kavummutur. verenler tarayndan uzun zamandır yasalapmas istenilen bu bürolar karsnda ipçi taranyn olumlu bir görüp bildirmediği bu alyma ile de ortaya konulmuştur. i ve memur sendikalar, Türkiye gibi yüksek ipsizliğin olduğu bir ülkede B'larının bir m olmayacağny ancak ipçi ücretlerini apağy çekeceklerini ve yapılan düzenlemenin ipçi sömürüsüne açık olacağnybelirtmektedirler.

Endüstri ilipkilerindeki değipim süreci içinde bugün dünyada ve Türkiye'de B'larının varldykanymaz bir beklilde ortaya ymytr. Kanymazdr, çünkü yasal düzenlemeler yapılmadan önce de bu bürolar farklıisimler altında Türkiye'de bulunmaktadırlar. O hâlde bu bürolar bir ihtiyay karlamaktadırlar. Konu ile ilgili yapılan alymalarda da istihdam aracyk hizmetlerinin tüm boyutları aklanrken bu büroların faaliyetlerini rahatça sürdürebilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması yönünde grpler bildirilmitir³² (Ekin, 2001: 228-231; Sayın, 2002: 293-298) .

³² Türkiye b Kurumu web sayfasından 06 Eylül 2009 tarihi itibariyle alınan verilere göre bKUR'a kaytl ve faaliyet izin belgesine sahip 263 özel stihdam Bürosu bulunmaktadır. Buna karşın faaliyet izni iptal edilen büro saysise 99'dur. [http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statozelistihdamburodagi] (06.09.2009)

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

Türkiye'de istihdam aracı faaliyetlerinin serbestleştirilmesi ve kamu tekeline ³³ vazgeçilmesi yönündeki çalışmalar tamamlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde 4857 sayılı Y Kanunu'nun 7. ve 90. maddelerinde ÖB'larıyla ilgili düzenlemeler yer verilmiş; 4904 Sayılı Y-KUR Kanunu ile ÖB'larının kurum denetiminde faaliyetlerini sürdüreceği ve işleyişin bir yönetmelik ile belirleneceği belirtilmiş; ilgili yönetmelik de 19ubat 2004 günü 25378 sayılı R.G.'de yayınlanmıştır. Türkiye bu konuda hazırlanmış olduğu düzenlemeleri yasalaymadan 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 anlaşılmalardan kaçınacak 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 tasarılarında referans olarak yer almasıdır. Öneride, “Egit 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 ÖB 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 yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği ve 6 Ağustos 2008 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan “Kurumca Uygulanacak Yüari Para Cezaları Hakkında Tebliğ” kapsamında düzenlenmiştir.

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

4904 sayılı yasa ve ÖB'ları ile ilgili yönetmelik incelendiğinde; Türkiye'de kurulacak ÖB'larının asgari bir takım partları yerine getirmek kaydıyla 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 partların mevcut olması, ilave kat'î ve süresiz teminat mektubu verilmesi ve yenileme masraf karşılığı ödenmesi kaydıyla, Y-KUR tarafından üçer yıllık sürelerle yenilenebileceği belirtilmektedir. Büroların işleyişleri esnasında ÖB'larının bu Kanunun uygulanması ile ilgili faaliyetlerini denetleme yetkisi Kurum müfettiplerine ait olduğu, ÖB'larının, müfettiplerin istedikleri her türlü bilgiyi vermekte, bu bilgilerin doğruluğunu ispata yarayan defter, kayıt ve belgeleri ibraz etmek zorunda oldukları mevzuatta yer almıştır. ÖB'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 karşılığında ücret sadece işveren tarafından 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. ÖB 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 ÖB'larının Y-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 aracılığıyla düşük vasyta işgücü temini sağlayan işyerlerinin ya da TİS (toplu iş sözleşmesi) hükümlerinden kaçmak için bu büroları kullanma girişiminde bulunacak işverenler için önleyici bir tedbir görünmemektedir. Sadece işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi konularının tabii anlaşımların geçersiz olduğu belirtilmiş ve bu şekilde çalışacak büroların izinlerinin iptal edileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu tip büroların faydalı tarafları 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 bop

pozisyonlara yerleştirilir. Bu işgücü maliyetlerini ve işçi devrinin getireceği sorunları aşmada, işverenler için faydalı bir olumdur. Diğer taraftan çalışanlar için doğru işte çalışmasının getireceği olumlu psikolojik hissiyatta da önemlidir. Bu tespit, belli nitelik gerektiren işler için geçerliyken, düşük vasf 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 uzmanlığıda sahip olmayabilirler, bu gibi durumlarda alanında uzmanlaşmış bürolardan faydalanılabilir. Ancak bu faydalanma, etkin işleyen bir kamu istihdam kurumunun varlığı hâlinde geçerlidir.

Son olarak bu belirtilebilir; birçok sendikal kuruluş ve meslek örgütü tarafından karşılaşılan büroların yapılan yasal düzenlemeler ile kayıt altına alınması ve denetime tabii kılınması, çalışanların kayıt dışı firmalar tarafından sömürülmelerinin engellenebilmesi için atılması 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.

Bayraktar, 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 Yıpkileri 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 Açısından Değerlendirilmesi", *I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Yıpkileri 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 Yıpkileri 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 Occasional 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) "Developing 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.

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

İç ve Dış Bulma Kurumu (İBK) (1992) *II. İstihdam Haftası Tebliğleri*, İç ve Dış Bulma Kurumu, Yayın No: 276, Ankara.

Koç, Y. (2000) "Kaçak İçilikle 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 istihdam 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 Yürütürken VİPA A.Ş., Yayın No: 49 Bursa.

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

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2009)
[<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statikoibduyuruindex>] (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, kiralyk işçi yasaşını veto etti" 09.07.2009 tarihli haber.
[<http://yenisafak.com.tr/Politika/Default.aspx?t=09.07.2009&i=197523>] (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 Teşvik Paketi

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

120 bin kişiye geçici istihdam, valilikler kararı ile kamu hizmeti alacak yerel şirketler üzerinden sağlanacak. Geçici işçi olarak istihdam edilince 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 işçilerinde kamusal bir yükümlülüğü olmayan özel istihdam büroları yetkili olacak.

Sonuç itibarıyla emek, kırılgan, güvensiz, kırılgan zamanı çalışmaya yaygınlaştıran, asgari ücretin altında bir ücret politikası eğerhen kırılgan bir emek piyasası oluşturulmaya çalışılıyor. Hükümet krizden yaralanarak işverenleri teşvik ederken doğru zamanda zaten emekçi olan işçi hükümeti bütçe budamayı planlıyor. Böyle bir emek piyasası ve istihdam modeli, ister istemez 19. yüzyıldaki "vatşık kapitalist bir kölelik düzeni"ni çağrıştırıyor.

Oste yandan İşsizlik Fonu da, emekçi dışında, ucuz işçiliği sağlamak amacıyla kullanılmış olacak. 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 6 milyar lira toplamında bir kaynak aktarılacaktır. Bu İşsizlik Fonu'nun amacı dışında kullanılması demektir. Şimdi de ucuz işçiliği teşvik için fon kaynakları kullanılmaktadır.

Tüm bu uygulamalar, işverenlerin taleplerini doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. TİSK'in Ocak 2009'da açıkladığı taleplerinin başında, emekçi çalışmanın yaygınlaştırılması, ücretlerde indirim yapılarak kriz döneminde çalışan süreye göre ücret ödenmesi, özel istihdam bürolarının yetkilerinin artırılması, talep on uygulamaların genişletilmesi, kademli tazminat yükünün hafifletilmesi gibi konular gelmektedir.

Eğer gerçekten amaç istihdamın artırılması dıysa, işten çıkarmaları ciddi bir yaptırım getirir, işi ude esas olur, işsizlik ödeneği süresi 10 aydan 30 yıla çıkarılır, miktarda 532 lira gibi brüt asgari ücretin yüzde 80 i değil, net 1000 ara yapılır, haftalık çalışma süresi 40 saate indirilerek büyük çaplı ek bir istihdam imkânı sağlanırdı. 40 milyar lıraya asgari fon kaynaklarından yeni bir KİT oluşturularak kamuda gerçek bir istihdam olanağı yaratırdı. Peki, bu durumda sendikalar ne yapıyor?

(*) Dr. Mallepe Üniversitesi
atillaozsever@hotmail.com

Özel
İstihdam
Büroları'nın
kurulması
kime hizmet
edecek

İktidar, 'emek' pazarlayacak

ÖZEL İstihdam Büroları'nın kurulması şüphesizdir. Belli ki **AKP** iktidar, bilerek veya bilmeyerek, yandaşlarına veya hâfızların bilmediği olumsuzlara **rant** aktarmayı hedeflemiştir.

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

Bu açıklanmadan sonra 'Özel İstihdam Büroları' hakkında da görüş bildirmek istiyorum.

87 yaşındaki yalçının 17 Haziran gecesi ayığı kırıldı ve **Sakarya TOYOTA-SA Hastanesi'**ne yatırıldı. 22 Haziran sabahı ameliyata alınacaktı.

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

YETER SÖZ MİDİRİN

Yalçın
BAYER

Sak. (22.12)
E77-03.20
E77-03.27



bir stres altında olduğu bir halinden belli oluyordu. Sebepleri sorunca "Maalesef, henüz daha ameliyata başlayamadık. Çünkü ameliyathanede görevli personel, maaşlarını alamadıkları gerekçesiyle direniş başlattı" dedi.

"Nasıl olur? Devlet maaş ödeyemez duruma mı düştü?" diye sorunca "Bunun devletle ilgisi yok. Personelin yarısından fazlası, bir özel şirketin elemanlarıdır. Özel şirketin başka işlerinden dolayı hak ediplerine haciz konduğu için, hastanede çalışan personelin maaş ve haziran aylarına alt maaşlarını ödeyememiş!" cevabını aldık.

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

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

Takli, devlet, personel için bu özel şirkete ne kadar ödeme yaptığını öğrenemedim. Çünkü doktorun ve hastane idaresinin de bu gerçeği bilmediğini kararlaştırdım.

Anladığım kadarıyla, keyfi, tutarsız ve bariyerli ve olumsuzlukları çıkardığı koruyan bir idare tarzı, devlet personel rejimini tanımayan hale getirmiş ve çalışanları köleleştirmiştir.

Herkes, getirilen 'Özel İstihdam Büroları Kanunu'nu, verdiğimiz öneriye genelleştirerek doğrudan doğruya...

Ecz. Hüsnü AKINCI

Sadece sigortayı yatır, ücret ödeme

■ OKURUMUZ, ilgilili bir değerlendirme yapıyor ve işverenin bir ücret-sigorta ödemeye başladığını...

TÜRK-İş'in hükümetle (kaz) yürürlüğüne siz inandınız mı? **Türk-İş** Başkan'ının görüşleri hiç de hak arayan başkaca benzemiyor.

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

ülkede hak aramanın örneği kimse yok havası vermek için göstermelik yürüyüş yaptığı o kadar belli oluyordu ki... İnsan çaktıracı. Özel sektörde işçiler köleleştirildi, ücret yok, sigorta yok, 8+4 günde 12 saat çalıştırılıyorlar. Bir de pens yel halmışlar, işçiyi sigortasız gösteriyorlar, sigortasını yatırıyorlar, ancak

işçiyi ücret ödemiyorlar. Hükümetten yardım alabilmek için bu oyuna başvuruyorlar (sadece sigortalı işçi çalıştırma sigortaları) bizi çıkarmanın ilahiyeler.

Yazıklar olsun bu anlayışa; umuldukları bu oyuna göre yamandı.

İşte hayat fısıltısı çevriliyor...
Diğer ERDEM



**AZİZ
ÇELİK**
aziz@denetim.net

İşçi satışı da yasalaştı...

AKP işçi hakları konusunda pervasız bir uygulamaya daha imza attı. İşçilerin alımı satımı, ticari verimliliği yasalaştı. 20 Haziran 2009 gece yarısı TBMM'de kabul edilen bir kanunla yeni bir (5932 Sayılı Yasa) İş Yasası'na eklenen bir hükümlerle özel istihdam bürolarına işçileri bir başka işverene kiralamaya (satma) imkânı tanıdı. Yasanın gerekçesindeki ifadesyle "özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmeye" olanak tanıdı.

"Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" adını taşıyan yeni düzenlemeye göre özel istihdam büroları iş sözleşmesi yapacağı işçiyi bir başka işverene ilave suretle "geçici işçi" olarak devredebilecek. İşçinin eski işvereni özel istihdam bürosuna atacak. İşçinin devredileceği işverene geçici iş sözleşmesi ile özel istihdam bürosu yapacak. Bu yolla işverene düşük ücretli, esnek ve esneklikli usulde bir işgücü yaratmış olacak.

Özel istihdam büroları "iş sözleşmesi" yapıp işçileri talep eden herhangi bir işverene devredebilecek. Bu da doğru bir şekilde kullanılabilecek. İşçiler bu şekilde pazartan ve köle pazarlamışmışına alımı satılacak. Özel istihdam büroları bu satış işlemi üzerinden komisyon alacak. Ücretli kölelik düzeninin darıncası ile karpı karpıyın. Bu yasa ile geçici işçi çalıştırması (belirli süreli iş sözleşmeleri) hiçbir koşulda bağlanmadan 90 gün kadar sınırlıdır. Yasada geçici işçilerle ilgili var olan bütün ayrımlarlar iptal edilmiş ve işverenler toplama işçilerin dâhil bir kadar geçici görevlendirilmiş işçi çalıştırma olarak tanımlanmıştır.

Yasa ile iş hukukunun temelinde devrimsel bir dönüşüm ve anayasal kurullar yok sayılmıştır. Yeni yasada işçinin özel istihdam bürosuna ile iş sözleşmesi yapmasından söz edilmektedir. İş sözleşmesi, işçinin iş yapması, işverenin de ücret ödemesi (özellikle iş sözleşmesi) iş ve özel istihdam bürolarının aracı işçi çalıştırmak değil kiralamaktır. İş hukukunun en temel ilkelerinden birisi olan iş sözleşmesi yok.

edilmiş ve bütün yerlere işçi kiralamaya çalışması getirilmiştir. İşçi artık bir mal gibi kiralanır hale gelmiştir. Öte yandan özel istihdam büroları kiralamak üzere işverene geçen işçilerin sendikalaşmaları da olanaksız hale getirilmiştir. Çünkü her işte ve sektörde işçi işçi kiralamaya ve satma işlemi yaparak özel istihdam bürolarına işçileri beşirir.

Ayrıca işçi kiralaması ve satış işlemi de tulu biçimde uygulanan bir yöntem. Herkes şirketlerden türemiş aynı adı altında işçi kiralamakla ve bu şirketlere kiralan işçi başına komisyon ödenmektedir. Örneğin bu şirketler her bir işverene kiradıkları her işçi için yüzde 30 komisyon almaktadır. Üstelik belediyelerin de "işletme" işlerinde de işçi alım satım yapılmaktadır. Yine işçi işçiye 300 ila 400, 100 işçi işçiye 30 ila 50 bir ila 1000 bir modern işçi ticareti AKP'nin belediye başkanları tarafından gerçekleştirildi.

Kirala veya satış işçi yasası bir yasa tasarısı olarak gündeme gelmedi. Sendikaların İşçi Danışma Kurulu'nda karşı çıktıkları bu düzenleme AKP'nin milletvekilleri, İrfan Evrim ve Mustafa Elbaşın teklifi ile ve bir değişiklik ile gece yarısı yasalaştı. Her iki vakit de çözüme bakıldı. Her iki de "iş devrimi", sermaye devrimin müntaz temsilcileri. İşçiler etmiş lazm "iş devrimi" çalışan vekilleri işçiler de geçici bir "iş devrimi" çalıştıracak. Çünkü bu yasa altında işvereni işçilerin tarafından dâhil edildi. İşçi işçisi.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından hazırlanan 3 Kasım 2008 tarihli "Küresel Kriz Karşı Akarın Gerekleri Tutanlar" başlıklı raporun 7. Sayfesinde şöyle deniyor: "İş kanununda değişiklik yapılarak özellikle yeni istihdam imkânı sağlanarak özel istihdam büroları aracılığıyla devrimsel çalışma yasalaştırılsın." TİSK'in bu talimatı AKP'nin vekil tarafından sağlandı. AKP hükümetinin ve TBMM'nin AKP'nin vekilleri tarafından yasalaştı. Ancak aynı AKP'nin sendikacı kökenli vekilleri de yasayı yasaları maddelerini üzerinde, vesileri geçirmiş.

Türkiye yeni işçi çalıştırma yasalaştırmakla kalmadı. İşçilerin hükmü olan ve işçilerin devrimini gerçekleştiren Sigortası Fonunu kaldırarak devrim kayıtlarını, bir diğer ifadeyle yasalaştırma da olarak sağladı. İşçilerin Sigortası Fonu geliştirildi içinde işçi yarımlarında kullanılmak üzere işçilere gelir kaydedilecekti. Sermayeye kaynak olarak aktarıldı.

Hükümet işçi hakları konusunda pervasızca işçilere pervasızca yapıyor, kamu işçilerine ve çalışanlarına komik zantlar yapıyor, işçilerin sigortasını yasalaştırıyor, işçilerin yasalaştırıyor. Türk işçisi iş sendikalarının alımı almak için elinden geleni yapıyor. Kız yüz binlerce işçiyi kından ediyor, işçilerin ücretleri yüzde 8,5 düşüyor ve hükümetten hiçbir talep olmuyor. Temine işçi haklarının alın kimseleri de yok etmek için yapıyor.

Tabii ki bu tabiiyatı ve bu işçilerin ve hükümet kadar esnek ve esnek sendikaların amacından da.

Kadrolular üzerinde baskı çok artacak

YENİ yasa, mevcut İş Kanunu'na ekleme yaparak, "Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun, geçici iş-gücü 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 hususlarını 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 kaydırabilmesi 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 konumdaki 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 sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Aynı işçi için, aynı işverence yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi de 18 ayı geçemeyecek.

İşyerinde grev varsa yarı 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 olmak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin sadece yarısını ödemekle yükümlü olacak. Bu durumda, işçinin aylık ücreti yarıya düşmüş olacak.

KİRALALIK İŞÇİLER GELİYOR

AKŞAM

ÖZEL



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

15 yasasına eklenen bir madde ile Türkiye'de 'vizeci görevlilik' ve 'sınırlı' sektörlerde uygulanacak 'tazminatlık' sistemi uygulanacak. Yasa ile özel istihdam büroları kuruluyor. İş arayanlar önce bu şirketler tarafından açılacak. Yani her işe girme zorunluluğu 'tazminat' kendisi için çalışacak bir işverene tahsisini bekleyecek.

İŞVEREN tıralı ne sigorta, iftari ve kalon tazminatla uğraşmadan sadece biraya ödeme yapacak. Dolayısıyla da bu işleri, kadem yükü birimlerden istediği zaman çıkarabilecek. İşveren için avantajlı bu yasa, çalışanların firmayı 'kiralama' anlamını taşıyor.

EBRU TOKTAR ÇEKİÇİN HABERİ S'DA



İstihdam biçimine dönüşür çalışanda aidiyet bırakmaz



BU düzenleme ile aslında geçici işçiyi talebinin kar-
şılamanın amaçlanmıştır. Ama bunun, sürekli istihdam
biçimi olarak uygulanmada yerini alacağı şüphe götür-
mez. Yasa, işçinin özel istihdam büroları aracılığıyla
modum bir köle gibi herhangi bir işverene kiralan-
manın öngörüsünü. Bu yönüyle işçinin çalıştığı işyerine
aidiyeti de ortadan kalkacak. **UZMAN GÖRÜŞÜ S'DA**

Kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor

Hükümetin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

Özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.



Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.



“Amele dayıbaşı” benzetmesi



İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

Yönetimlik kadük hale geldi
Bu yönetimlik kadük hale geldi. Bu yönetimlik kadük hale geldi. Bu yönetimlik kadük hale geldi. Bu yönetimlik kadük hale geldi.

Kıdem tazminatı güvencesi yok

Kıdem tazminatı güvencesi yok. Kıdem tazminatı güvencesi yok. Kıdem tazminatı güvencesi yok. Kıdem tazminatı güvencesi yok.

İşçi simsarlığını başlatır nitelikli işçiyi yok eder

İşçi simsarlığını başlatır nitelikli işçiyi yok eder. İşçi simsarlığını başlatır nitelikli işçiyi yok eder. İşçi simsarlığını başlatır nitelikli işçiyi yok eder.

Uzman görüşü Çalışma barışı ve iş güvencesine darbe

Görüş, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.



İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

İşsizlik, özellikle işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor. Yeni yasa ile kadro dışı işçilerin işsizliği her şeyden önce çözmesi için kadro yapmadan işçileri kiralama dönemi başlıyor.

'Özel istihdam büroları yeni çağın ameale pazarı'

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

Yıllık çalışma süresi kısalıyor

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 alınmıyor.
- İş kazası oranı en yüksek bu işlerde yaşanıyor.
- İş güvencesi hakkı sıkça ihlal ediliyor.
- Sendikalaşım imkanı azalıyor.
- Yıllık çalışma süresi ortalaması:
Fransa'da 1,9 hafta,
Almanya'da 1 ay,
Norveç'te 2 hafta,
Yunanistan'da 2 ay,
Romanya'da 3 ay,
Hollanda'da 5 ay.



İşveren memnun

Daha çok tarım, 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 oran yüzde 2 idi. Bugünlerde yüzde 6 milyon kişi bu sisteme katılıyor. Ülke'nin kabul ettiği 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 2008 sonunda yayınladığı bir direktifte, "Uygunluk ancak çalışanların haklarına saygı şartıyla, AB kurallarına 'istisna' olarak girer" diyor.

▲ 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 halt ediyor. 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 tanıyor ancak çalışanların haklarının örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, asgari ücret, sosyal güvenlik, eğitim haklarıyla korunmasını öngörüyor.

Kiralık işçide top Köşk'te

Türk-İş, DİSK ve Halk-İş'in yöneticileri Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün onayına sunulan özel istihdam bürolarında kiralık işçi çalıştırma düzenlemesinin veto edilmesini istedi. Gül, düzenlemeyi incelemeye sözü verdi



▲ Üç başkan da katıldı

Türk-İş, DİSK ve Halk-İş, hükümetin, kiralık işçi düzenlemesi başlanan özel istihdam bürolarına yönelik düzenlemesinin veto etmesi için diğer Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e gitti. Türk-İş Başkanı Mustafa Kızıcı, DİSK Başkanı Süleyman Çelebi ve Halk-İş Başkanı Salim İncirli katılıp, Gül, başkanları dinledi. Başkanlar özel istihdam bürolarıyla ilgili düzenlemeye yönelik düzenlemenin yerini işçi durumlarına bakılacağına karar verdi.

▲ Derin inceleyeceğim

Cumhurbaşkanı Gül, bu konuları ileri bir tarihte hükümetine, "Kısmen derinlemesine inceleyeceğim. Yeterli ve yetemeli kararları vereceğim" dediği belirtildi. Abdullah Gül'ün böyle bir uygulamaya yönelik olarak görüşlerini açıklamadan oluşturmaması kararı çıkarıldı. "Tavari oluşturulursa, işçilerin görüşlerini alarak müzakereye başlanarak oluşturulması gerekir" denildi öğrenildi.

BAŞKANLAR NE DEDİ?

Çalışma barışını törpüleyecek adım

Halk-İş Başkanı Salim İncirli: Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e kavgamızın abidesi. İş kavgasına çözümün yeri bizim parlatıcıdır. İş kavgası, Çar ve yarı çarların düzenlemesiyle çalışma yaşamında barış olamayacak. Çalışma yaşamında barış ve huzur için çözümün yeri bizim parlatıcıdır. Çalışma yaşamında barış ve huzur için çözümün yeri bizim parlatıcıdır.

Yasa Gül'den döner diye düşünüyoruz

DİSK Başkanı Süleyman Çelebi: Çalışma yaşamında barış ve huzur için çözümün yeri bizim parlatıcıdır. Çalışma yaşamında barış ve huzur için çözümün yeri bizim parlatıcıdır. Çalışma yaşamında barış ve huzur için çözümün yeri bizim parlatıcıdır.

'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 acun sürüyor. Kurumlarında 'kölelik yasası' olarak bilinen yasa için, AKP meclisi olağanüstü toplantıya çağırıldı.

Cumhurbaşkanı Gül'ün iade ettiği yasa geçen hafta Plan ve Bütçe Komisyonu'nda ele alındı. Yasa'dan 'özel istihdam büroları'na ilişkin maddede cıkarıldı. 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 Yapılmasına Hakkındaki Kanun için çalışacak. TBMM, AKP'nin geçen hafta yaptığı olağanüstü toplantı çağrısı nedeniyle 11 Ağustos Salı günü saat 15.00'de toplanacak ve yasa görüşecek. TBMM, veto ettiği yasayı çıkarılmasını sonra da yeniden tasitle geçirecek.

ÖZEL İSTİHDAM MADDESİ ÇIKARILDI

Plan ve Bütçe Komisyonu'nda geçen hafta yasılan, hem müdahaleci hem işçi sendikalarının tepki gösterdiği, Cumhurbaşkanı Gül'ün de veto gereğini duyurduğu özel istihdam büroları ile ilgili maddede cıkarıldı. Yasa işsizlik ödenekleri akıllarını işçi almasını yüksek getiriyor. Buna göre, belirlenen prim esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren payı sigorta primleri ile Genel Sağlık Sigortası primleri, kalan işsizlik ödenekleri süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Bu süre,

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

GAP'A İŞSİZLİK FONUNDAN KAYNAK

Yasayla, Güneydoğu Anadolu Projesi'ne (GAP) kaynak aktarılacak. 2009 yılında manşaret olmak üzere, İşsizlik Fonunun netta gelirlerinden dörtte üçü bütçeye gelir kısıdilecek. Bu tutarın, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden GAP kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik ulusal yatırımlarında kullanılmak üzere ödenek kayıtlarına Maliye Bakanlığı yetkili olacak. Fon tarafından tahsil edilecek netta gelirlerinin 2010 yılında dörtte bir, 2011 ve 2012 yıllarında dörtte bir, ilgilili yıl genel bütçelerinde bütçe gelir tahmini olarak yer alacak.

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 sancağı 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.

KÖLELİK DÜZENİNİ VETO ETTİ



TEKRAR ELE ALINACAK

Abdullah Gül, 6020 Sayılı İş Kanunu, İhtisat Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Esneklikli Yayımlanması Dür Karın'ın ilk maddesinin bir kez daha görüşülmesi için TBMM'ye gitti

İNSAN ONURUNU ZEDELER

Gerektiğinde aylık olarak ödenen kölelik ücreti Gül "Maddeler kapsamında ücretlerin vatan dışına çıkarması insan onuruna yakışmaz" diyerek sözlerini sürdürdü. Kölelik kanununu ammaletmişliği uygulaması ve çalışma hayatının bozulmasına yol açacaktır" dedi.

(Sözcü, 10)

AKP kölelikte ısrarlı

132

Türk-İş'ten vekillere 'Kıralık işçilik raporu'

2000

Vapilnais interesu diferencierojis celams
ir stiprinams, unoda) adineta greys ir
slahis shahs jstindinamam, so karam
karamu aliam adinamam valdibibis be
tirties raporda, Tack 3) ir jopdams use
nos to diferencierams kary shahis vapo-
mch. Raporda, unda karedibis.

[illegible]

likely vary among day-care centers based on the discipline used. In the Early Childhood Longitudinal Study, 1990-1992, 10% of the children were in day-care centers that used corporal punishment, 10% used time-out, and 80% used no discipline.

Bu hal Anadoludun Çaldıran ve Söğüt bölgelerine Hattariyev'ün baskıları ile karşılaşmalarına sebep olmuştur. Bu baskılar, Anadoludaki Türklerin, özellikle Çaldıran ve Söğüt bölgelerindeki Türklerin, Hattariyev'ün baskılarına karşı direnişini artırmıştır. Bu direniş, Hattariyev'ün baskılarına karşı direnişini artırmıştır. Bu direniş, Hattariyev'ün baskılarına karşı direnişini artırmıştır.

Yeghinah jaxmı dıccoloxıme Anı-
yaxımın "Devletin Tımel Anıq ve Gı-
pıxı" baxılıb 5. "Kırm Dıdıbı Eğı-
pıxı"

lık" başlıklı 10 ve "Üçüncü Adım Şa-
karması" başlıklı 53. maddesi ile 48.
maddesidir. Çatışma, barışçılık hakkı ve
medeni haklar başlıklı maddelerle ay-
rı ayrı hükümlerle ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu
başlıkların her birinin altına, ilave hükümler
ilave edilmiştir.

Raporda, bu konunun tilm qatnaqlarlar. Yeni qatnaqlar buyutuna girmeyibler ve onlara alibetiriz ilgikendire qatnaqlar ve mullaka usuliy mabablar. Bu jura salihiriz peshen toomli bir kosa alibiz urubard.

Raportu son bolliwinda, "Yüz Məqalə" seriyəsindəki bu kitabın bu ilki (1990) nəşri 1989-cu ilin dekabr ayından etibarən 1990-cı ilin dekabr ayına qədər 100.000 nüsxədə çap edilmişdir. Bu kitabın 100.000 nüsxədə çap edilməsi, Azərbaycanın kitabxanalarındakı kitabların sayına nisbətən çoxdur. Bu kitabın 100.000 nüsxədə çap edilməsi, Azərbaycanın kitabxanalarındakı kitabların sayına nisbətən çoxdur.

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

[illegible]

Türk-İş'in özel istihdam bürolarına tepkisi sürüyor

Türk-İş'ten, milliyetçilerine, özel istihdam bürolarına meneki faaliyet olarak gören iş ilahisi kurma anlamı taşıyan düzenlemeye ilişkin görüş ve önerilerini içeren "Kırsaklı işçilik raporu" gönderildi. Alınan bilgiye göre, "İmaratın amacı, imarın üzerine yatarak iş işçiyi. Yeni işçilik düzeni olan kırsaklı işçilik kabul edilince" başlıklı raporda, iliristatistiki kırsaklı işçilik düzeninin" buya Türk-İş olarak izleri: "İmaratın kırsaklı işçilik düzenine rağmen aldimenle TİMM Genel Kurulunda görüşülerek kabul edilmiştir" şeklinde edilmek. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından yapılacak görüşmelerden önce, TİMM'nin 1 Ekim 2009 tarihinde başlayarak yeni yasama döneminde görüşmeleri başlatılması, TİMM Başkan'ın seçiminin ardından görüşmelerinin anlaşıldığı ifade edilen raporda, "Veto üzerine hazırlanan ikinci teklif de buya beri süre gelen istihdam ve kırsaklı işçilik düzeninin yaratacağı sorunları ortadan kaldırmadığı gibi Cumhurbaşkanı'nın veto gerçekleştirmesi karşılama" denildi. Yapılmak istenen düzenlemeye ilişkin görüşlerin, meneki anlamda: göçer iş ilahisi olarak yapılmaması ve kamu kurumları altına alınmasına çalışıldığı belirtilen raporda, Türk-İş'in enlemek istediği bu düzenlemeye karşı olduğu vurgulandı. Raporda, aynı zamanda

**Konfederasyonun
Milliyetçilerine
gönderilen ve düzenlemeye
ilişkin önerilerini içeren
"Kırsaklı işçilik
raporu"nda "Veto üzerine
hazırlanan ikinci teklif de
buya beri süre gelen
istihdam ve kırsaklı
işçilik düzeninin yaratacağı
sorunları ortadan
kaldırmadığı gibi
Cumhurbaşkanı'nın veto
gerçekleştirmesi karşılama
denildi."**

bu bulma zorlukları gibi önüne alındığında aynı yeni düzenin bu düzenlemeye. Bu bul Anayasa'nın "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hükümleri" başlıklı 48. maddesindeki "işçi çalıştırma" anlamında, onu yok etmektedir. Anayasa'ya göre, Herkes çalıştığı alanda çalışma ve çalışma hayatını sürdürebilir. Ancak meneki anlamda göçer iş ilahisi olan istihdam ve bu Anayasa hükümleriyle çalıştırma. İmaratın yaptığı düzenlemeye ilişkin olarak, herhangi bir düzenlemeye gibi işçilik düzeninin içinde çalıştırılmaktadır. Yan "işçi" meta ifade" gerçekleştirilmektedir. Yapılmak istenen düzenlemeye Anayasa'nın "Devletin Temel Amaç ve Görevleri" başlıklı 5. "Kırsaklı Özgürlük Etilik" başlıklı 10 ve "Özgürlük Adımı" başlıklı 55. maddesi ile 41. maddesindeki "Çalışma, Herkesin hakları ve ödevleri" başlıklı temel düzenlemeye yitirir olduğu belirtilen raporda, düzenlemeye ilişkin Kurum'un iş ilahisi çalıştığı aynı bulma da ortadan kaldırıldığı görüşüne yer verildi. (Akharsu)

137

