

ILO İŞE ALIMLARDA ADİL VE ETİK ÜLKELER REHBERİNİ YAYIMLADI¹

Günümüz küresel ekonomisinde çalışanlar, insana yakışır iş ve daha iyi geçim kaynakları arayışıyla başka ülkelerde iş arıyor. İşverenler çalışana işe almak, iş gücü ise iş bulmak amacıyla üç çeşit işe alım yöntemini kullanıyor.

1. Doğrudan iş ilanları,
2. Kamu istihdamı hizmetleri ve iş ajansları ve
3. Kayıt dışı komisyoncular veya gayri resmi sosyal ağlardaki özel aracılar vasıtasıyla.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği'ne (ASEAN) (Brunei, Malezya, Singapur, Tayland, Filipinler, Myanmar, Vietnam, Kamboçya, Endonezya ve Laos) yönelik olarak işe alım ilkelerini içeren bir rehber yayımladı. Rehberde, hakların korunması, işe alım, özel istihdam büroları, işe alım süreçlerinin izlenmesine ilişkin kurallar, işe alım süreçlerinin etkili denetimi ve işe alım süreçlerindeki şikâyetlerin değerlendirilmesine ilişkin ilkeler yer aldı.

Rehberde kısaca, ASEAN ülkelerinin dikkate alınmasında yarar görülen bazı önemli noktalar şöyle sıralandı:

1. Hakların korunması: Tüm göçmen işçilerin uluslararası standartlarda temel insan hakları ve çalışma haklarına dayalı muamele görmesinin ulusal mevzuata dâhil edilmesi; insana yakışır işe uygun göç mevzuatının formüle edilmesi; yardım ve ödeneklerin transferini sağlayacak ikili ve çok taraflı anlaşmaların yapılması; ilgili kurumlar arasında veri alışverişinin sağlanması.

2. İşe alım ilkeleri: Özellikle kırsal alanlar için olmak üzere, yurtdışından sağlanacak iş gücü fırsatları ile yasak işe alımlar dahil risklerinin bilinmesini sağlamak; yetkili istihdam bürolarının kolay ulaşılabilir olmasını temin etmek; sektörler göre, model istihdam sözleşmeleri geliştirmek; ILO'nun işe alım ücretleri ve ilgili maliyetler tanımına uygun olarak uygulama yapılması ve göçmen işçilerin ülkedeki çalışma koşulları hakkında aydınlatılmasının sağlanması.

3. Özel istihdam büroları: Kâr amacı güden özel istihdam bürolarının yetkilendirilmesi ve faaliyetleri konusunda yeterlilik şart ve standartların oluşturulması; işe alımların daha adil gerçekleşmesini temin etmek için teşvik edici olunması; performans kriterleri ve reyting sistemi kurulması; lisans yetkisinin devredilmesinin yasaklanması; kırsal alanlar dâhil tüm büro çalışanlarının kaydının tutulması.

4. İşe alım süreçlerinin izlenmesi: İşçi temin edecek yabancı işverenlerle yapılan anlaşmalar hakkında ayrıca, sözleşmesi uzatılan ya da işine son verilen işçilerle ilgili yetkili istihdam bürolarınca bilgi verilmesinin zorunlu tutulması; işe alım ve istihdam sürecinde menşe ülke ile hedef ülke kurumları arasında bilgi paylaşımı yoluyla gözlem yapılması.

5. İşe alım süreçlerinin etkili denetimi: İşe alım ihlallerinin tespiti amacıyla özel eğitilmiş müfettiş gruplarının oluşturulması; göçmen işçiler için çeviri imkânının sağlanması; sendika ve diğer sivil toplum

¹ Kaynak: "Regional operational guidelines on fair and ethical recruitment in ASEAN Improving regulation and enforcement: A resource for regulators", International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

kuruluşlarının işe alımlardaki yolsuzluğu ve suistimalleri izleyip raporlayabilecek birimler oluşturmalarının teşvik edilmesi.

6. İşe alım süreçlerindeki şikâyetlerin değerlendirilmesi: İşe alım mevzuatının ihlâline ilişkin şikâyetleri dinlemek ve belgelemek için Çalışma Bakanlığı tarafından nitelikli personelin görevlendirilmesi; göçmen işçi ve diğer ilgili tarafların, internet veya haberleşme yoluyla ihlallerin bildirilebilmesinin sağlanması; gerek uzlaşma gerekse üçüncü şahıslar tarafından tahkim ya da mahkeme yoluyla olsun, uyuşmazlıkların çözümüne yönelik yöntemlerin mevzuatla belirlenmesi.