

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Yayın No: 07

ULUSLARARASI İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI

ALMANYA
AVUSTRALYA
AVUSTURYA
BELÇİKA
ENDONEZYA
FRANSA
HOLLANDA
İSVEÇ
KATAR
KUVEYT
KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
LİBYA
ÜRDÜN

Editör

Dr. Fazıl AYDIN

Yayına Hazırlayanlar

Emir Timur KAFKAS YİH Uzman Yardımcısı
İmran SARMIŞ YİH Uzman Yardımcısı
Osmanbey ŞAHİN YİH Uzman Yardımcısı

Ankara, 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu kitap, bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 15 Ağustos 2013 tarihine kadar açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

www.csgeb.gov.tr
isg@csgeb.gov.tr

Her türlü hakkı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili
Birimince hazırlanan bu kitap
ÇASGEM tarafından bastırılmıştır.

Hazırlayan Birim
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ISBN: 978-605-4971-05-3

Tasarım-Baskı

Kayıhan Ajans
Tuğçe Gür
Hoşdere Cad. 201/9 Çankaya-Ankara
Tel: 0312 442 72 72
www.kayihanajans.com

SUNUŞ



İkinci Dünya Savaşı sonrası yeniden yapılanma sürecine giren Batı Avrupa ülkeleri, ekonominin işgücüne olan talebini kendi öz kaynaklarıyla karşılayamaz hale gelmeleri üzerine diğer başka ülkelerden olduğu gibi ülkemizden de işçi talebinde bulunmuşlardır.

Türk işgücü, resmi olarak ilk göçünü 30 Ekim 1961 tarihinde imzalanan işgücü anlaşmasıyla Batı Almanya'ya vermiştir. Batı Almanya ile yapılan bu işgücü anlaşmasından sonra diğer Batı Avrupa ülkeleri ve Avustralya ile de işgücü anlaşmaları imzalanmıştır.

Yapılan işgücü anlaşmalarının etkisiyle 1961 ile 1973 yılları arasında Türkiye'den yurt dışına yoğun bir işgücü göçü yaşanmıştır. Aile birleşimleriyle yurt dışında yaşayan vatandaş sayımız ciddi bir biçimde artış göstermiştir. 1970'li yıllardan sonraki işçi göçü ise Kuzey Afrika, Ortadoğu, Rusya ve Orta Asya'ya yönelmiş olup farklı dinamiklere sahiptir. Bu göç çoğunlukla, Türk müteahhitlik firmalarının kendi işçilerini yanlarında götürmeleri şeklinde cereyan etmiş; vatandaşlarımız gittikleri ülkelere yerleşme niyetinde olmadıklarından aileleri göçe katılmamıştır.

aşkın sürede çalışkanlıkları, disiplinleri, Türk kültüründen birlikte götördükleri hasletlerine ek olarak olağanüstü çabalarıyla yaşadıkları toplumlarda kendilerine saygın birer yer edinmişlerdir. Onlar günümüzde işadami, esnaf, sporcu, sanatkâr, politikacı, mimar, doktor, mühendis, sendikacı, öğretmen gibi toplumun her kesiminde ve her düzeyde temsil edilmektedirler.

Ülkemiz, son on yılda ekonomik, sosyal, siyasal ve demokratikleşme alanlarında kaydettiği gelişmelerle paralel olarak dış politikasında yeni bir döneme girmiş ve izlediği aktif politikalarla uluslararası arenada daha saygın, itibarlı ve güçlü bir ülke konumuna yükselerek özellikle bölgesindeki birçok ülke için model ve öncü rolünü üstlenmiştir. Ülkemizin dünya ülkeleri nezdinde takip ettiği ilkeli ve hakkaniyetten yana duruş, yurtdışında yaşayan vatandaşlarımız için bir güç kaynağı teşkil etmiştir. Artık vatandaşlarımız, arkalarında güçlü ekonomisiyle, aktif dış politikasıyla bölgesinde ve dünyada söz sahibi Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin bulunduğu bilinci ile yaşadıkları ülkelerde kendi haklarını daha rahat arayabilmektedirler.

Bakanlığımız, vatandaşlarımıza, hem yurt dışında yaşarken ve çalışırken, hem de ülkemize döndükten sonra çalışma, sosyal güvenlik, bireysel emeklilik, işsizlik, uyum, aile birleşimi, sosyal koruma, vatandaşlık gibi alanlarda hizmet vermekte, özlük haklarıyla ilgili suiistimallerde haklarını aramakta ve kamu hizmetlerinden eşit derecede yararlanma hususunda karşılaştıkları sorunların çözümünde yardımcı olmaktadır. Bunlara ek olarak, özellikle yurt dışı Çalışma Müşavirliklerimiz vasıtasıyla aile birleşimi, serbest dolaşım, ikamet/çalışma izni, göçmen işçiler ve ailelerinin temel hakları konularında, bir yandan ülke mevzuatının, diğer yandan da AB müktesebatının ve uluslararası hukukun uygulanması takip edilerek, hak kayıplarında ulusal/uluslararası/uluslararası platformlarda çözümler aranmaktadır.

İçinde bulunduğumuz bu dönemde yapmış olduğumuz düzenlemelerle yurt dışında vatandaşlarımıza sunduğumuz hizmetin kapasitesinin geliştirilmesi adına yurtdışı temsilciliklerimizin sayısı artırılmıştır.

Cumhuriyet tarihimizin en önemli dönüm noktalarından biri olan yurtdışına işçi göçünün resmi belgeleri niteliğindeki işgücü anlaşmalarını bir araya getiren rehber niteliğindeki bu kitap, vatandaşlarımızın çalışmak için gittikleri ülkelerde geçirmiş oldukları süreci yansıtmaları bakımından son derece önemli bir kaynak eserdir.

Bu kitabın hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



İşgücünün ihracı ve yabancı işgücünün ülkede çalışması, kamu otoritelerin yönetmesi gereken konuların başında gelir. Bakanlığımızın görev ve yetki alanında bulunan işgücü anlaşmaları, ülkemiz işgücünün yabancı ülkelerde ve yabancıların ülkemizde çalışma usul ve esaslarının ana çerçevesini belirler. Ülkemizin taraf olduğu işgücü anlaşmalarının halen 13'ü yürürlüktedir.

Ülkemizdeki çalışma hayatına katkı sağlayan işgücü anlaşmaları, işsizlik oranının düşmesinde, kalifiye işgücünün yetiştirilmesinde ve müteahhitlik hizmetlerinin gelişmesinde büyük rol oynamaktadır.

Bir işgücü anlaşmasının imzalanması o ülkenin işgücü piyasasının vatandaşlarımıza açılmasının yanı sıra iki ülke toplumları arasında bir köprü kurulması anlamına da gelmektedir. Ülkemiz ile Almanya arasında 1961 yılında imzalanan ve 2011 yılında çeşitli etkinliklerle 40. Yıldönümünü kutladığımız İşgücü Anlaşması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu anlaşma kapsamında Almanya'ya çalışmak amacıyla göç eden vatandaşlarımız iki ülkede de önemli etkiler oluşturmuşlar ve oluşturmaya da devam etmektedirler.

Tarihe tanıklık eden ve onu şekillendiren belgeleri içeren kaynak niteliğindeki bu kitabın hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ederim.

Halil ETYEMEZ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Bakan Yardımcısı

ÖNSÖZ



Yurt dışına yönelik işçi akımının düzenli gerçekleştirilmesini kolaylaştırmak ve göçmen işçiler ile işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere imzalamış olduğumuz işgücü anlaşmaları, yakın tarihimizin dönüm noktalarından birini teşkil etmektedir. İlk olarak Batı Almanya ile 1961 yılında imzalamış olduğumuz İşgücü Anlaşması, kısa bir süre sonra imzalanacak diğer işgücü anlaşmalarının ve dünya coğrafyasının çok geniş kesimine yayılacak olan Türk işgücünün ilk temellerini oluşturmuştur.

Yapılan işgücü anlaşmalarının etkisiyle yurt dışına giden Türk işgücü sayısı, 1973 yılındaki Petrol Krizine kadar giderek artmıştır. Bu dönemden sonra hükümetler, göçmen işçi akımını durdurmalarına rağmen aile birleşimi gibi nedenlerle vatandaşlarımızın bu ülkelerdeki mevcudiyetleri geçici olmaktan çıkarak daimi bir hal almıştır.

Batı Avrupa'ya işgücü göçünün durmasının ardından Türk müteahhitlerinin, Kuzey Afrika'da, Orta Doğu ve Körfez ülkelerinde, Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından ise Rusya Federasyonu ile Orta Asya ülkelerinde Türk ekonomisinin dış dünyaya açılmasına bağlı olarak üstlendikleri altyapı projeleri, işgücü göçünün adresini ve niteliğini değiştirmiştir. Vatandaşlarımızın yurtdışında buldukları ilk yıllardan itibaren Bakanlığımız bünyesinde yurt dışı teşkilatımız kurulmuş ve vatandaşlarımıza hizmet vermeye başlamıştır. Başlangıçta vatandaşlarımıza çalışma ve sosyal güvenlik alanında destek olmak amacıyla kurulan teşkilatımız, bu asli görevinin yanında, vatandaşlarımızın buldukları ülkelerde ihtiyaç duydukları hemen her konuda destek sağlamışlardır.

Son 10 yılda değişen ve güçlenen Türk dış politikası ile paralel olarak yurt dışı teşkilatımızın da misyon ve vizyonu bu değişime ayak uydurmuş ve hizmetlerimiz; güçlü, özgüven ve duruş sahibi vatandaşlara sahip olma hedefine yönelik olarak geliştirilmiştir. Ülkemizde “vatandaş” öncelikli yönetim anlayışına geçişe paralel olarak, yurt dışındaki hizmetlerimizin de vatandaş öncelikli hassasiyetleri gözetenerek sunulması Bakanlığımızın temel yaklaşımlarından biri olmuştur.

Bu kapsamda, bugüne kadar, Almanya, Avusturya, Avustralya, Azerbaycan, Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İngiltere, İsveç, İsviçre, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Kazakistan, Kuveyt, Libya, Türkmenistan ve Suudi Arabistan'daki vatandaşlarımıza hizmet veren Bakanlığımızın yurtdışı teşkilatı, yeni düzenleme kapsamında Moskova, Washington, Ottawa, Bükreş, Doha ve Oslo Çalışma Müşavirlikleri; Bingazi, Marsilya ve Bordeaux Çalışma Ataşelikleri ve OECD Nezdinde Paris Daimi Temsilciliği vasıtasıyla Rusya, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Romanya, Katar ve Norveç'teki yüzbinlerce vatandaşımıza da hizmet verebilecektir. Ayrıca, Bingazi, Marsilya ve Bordeaux Çalışma Ataşelikleri vasıtasıyla Libya ve Fransa'daki vatandaşlarımıza sunulan hizmet ağı genişletilecektir.

Ülkemizin imzalamış olduğu işgücü anlaşmalarına içeren bu kitabı hazırlayan Bakanlığımız Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğüne teşekkür eder, bu eserimizin okuyuculara faydalı olmasını temenni ederim.

Fatih ACAR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşarı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
ÖNSÖZ	9
TÜRKİYE CUMHURİYETİ TARAFINDAN İMZALANMIŞ OLAN İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI	13
İŞGÜCÜ ANLAŞMA GÖRÜŞMELERİ DEVAM EDEN ÜLKELER.....	14
TÜRKİYE – ALMANYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI	15
TÜRKİYE – ALMANYA İSTİSNA AKDİ ANLAŞMASI	21
TÜRKİYE – AVUSTRALYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	27
TÜRKİYE – AVUSTURYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	37
TÜRKİYE – BELÇİKA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI	45
TÜRKİYE – ENDONEZYA İŞGÜCÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ HAKKINDA MUTABAKAT ZAPTI ..	57
TÜRKİYE – FRANSA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	61
TÜRKİYE – HOLLANDA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI	67
TÜRKİYE – İSVEÇ İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	75
TÜRKİYE – KATAR İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	81
TÜRKİYE – KATAR İŞGÜCÜ ANLAŞMASI EK PROTOKOLÜ	87
TÜRKİYE – KUZAY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ İŞGÜCÜ ANLAŞMASI	91
TÜRKİYE – KUVEYT İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	97
TÜRKİYE – LİBYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	101
TÜRKİYE – ÜRDÜN İŞGÜCÜ ANLAŞMASI.....	109
EKLER	115
EK 1 - İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI	117
EK 2 - İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI YABANCI DİL METİNLERİ	119

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
TARAFINDAN
İMZALANMIŞ OLAN
İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI**

1. Türkiye - Almanya İşgücü Anlaşması
2. Türkiye - Almanya İstisna Akdi Anlaşması
3. Türkiye - Avustralya İşgücü Anlaşması
4. Türkiye - Avusturya İşgücü Anlaşması
5. Türkiye - Belçika İşgücü Anlaşması
6. Türkiye - Endonezya İşgücünün Geliştirilmesi Hakkında Mutabakat Zaptı
7. Türkiye - Fransa İşgücü Anlaşması
8. Türkiye - Hollanda İşgücü Anlaşması
9. Türkiye - İsveç İşgücü Anlaşması
10. Türkiye - Katar İşgücü Anlaşması
11. Türkiye - Kuveyt İşgücü Anlaşması
12. Türkiye - KKTC İşgücü Anlaşması
13. Türkiye - Libya İşgücü Anlaşması
14. Türkiye - Ürdün İşgücü Anlaşması

İŞGÜCÜ ANLAŞMA GÖRÜŞMELERİ DEVAM EDEN ÜLKELER

RUSYA FEDERASYONU: Birinci tur görüşmeleri 27-28 Ağustos 2012 tarihlerinde Moskova'da gerçekleştirilen "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Rusya Federasyonu Hükümeti Arasında Vatandaşların Diğer Ülkede Geçici Olarak Çalışmalarına Dair Anlaşma" taslağı üzerindeki II. tur görüşmeler 24 Nisan 2013 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilmiştir.

AZERBAYCAN: İki ülke arasında kurulan Çalışma Grubu'nun II. Toplantısı 5-7 Eylül 2012 tarihleri arasında Bakü'de gerçekleştirilmiştir. İşgücü Anlaşması konusunda genel bir mutabakata varılmış olmakla beraber, Azerbaycan tarafının iç onay prosedürlerinin tamamlanması beklenmektedir.

BOSNA-HERSEK: Bosna Hersek Sivil İşler Bakanlığı, Bosna Hersek ile ülkemiz arasında, iki ülke vatandaşlarının karşılıklı istihdamına ilişkin bir işgücü anlaşması akdedilmesi hususunda öneride bulunmuş ve 18/06/2012 tarihli Dışişleri Bakanlığı yazısıyla Bakanlığımıza bir anlaşma taslağı ulaştırmıştır. Söz konusu anlaşma taslağı incelenmiş ve ülkemizin diğer ülkelerle akdetmiş olduğu İşgücü Anlaşmalarına kıyasla pek çok farklı hüküm içerdiği anlaşılmıştır. Bu çerçevede, yeni bir anlaşma taslağı üzerinde çalışmalar başlatılmıştır.

LİBYA (TADİL/YENİ ANLAŞMA): Ülkemiz ile Libya arasında uygulanan vize muafiyetinden yararlanarak çalışma izni almaksızın anılan ülkede çalışan vatandaşlarımız pek çok sorunla karşı karşıya kalmakta ve hak kaybına uğramaktadır. Söz konusu sorunların çözümüne ilişkin olarak, iki ülke arasında imzalanan İşgücü Anlaşması'nın tadili veya yeni bir işgücü anlaşmasının akdedilmesi hususunda görüşmeler devam etmektedir.

TÜRKİYE – ALMANYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 30 Ekim 1961, BadGodesberg

Türkiye – Almanya İşgücü Anlaşması 30 Ekim 1961 tarihinde imzalanmıştır.

12 maddeden oluşan ve resmi ismi “Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Federal Almanya Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk İşçilerinin Almanya’da İşe Yerleştirilmelerine Dair Anlaşma” olarak kayıtlara geçen bu anlaşma, ülkemizden yurt dışına yönelik olarak gerçekleştirilen işçi göçüne ilişkin ilk anlaşma niteliğindedir. Anlaşma, Almanya’nın Bad Godesberg kentinde imzalanmıştır.

Bu anlaşma kapsamında Almanya’ya çalışmaya gelen Türk işçilerinin Almanya’da işe yerleştirilmelerinin düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Batı Avrupa ülkelerinin masif işçi alımını durdurdıkları 1973-1974 yıllarından bu yana anılan Anlaşma kapsamında Almanya’ya işgücü gönderilmemektedir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE FEDERAL ALMANYA CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ ARASINDA TÜRK İŞÇİLERİNİN ALMANYA'DA İŞE YERLEŞTİRİLMELERİNE DAİR ANLAŞMA

Türkiye Büyükelçiliği, Dışışleri Bakanlığı'nın 30 Ekim 1961 tarihli ve 505-83 SZV/3-92-42 sayılı olan Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti'nin, iş arayan Türk tebaasını Almanya Federal Cumhuriyeti'ndeki işverenler nezdinde bir işe yerleştirmeyi istihdaf eden tavassutun, metni berveçihati şekilde olması gereken bir anlaşma ile tanzim edilmesini teklif eden notasını aldığını teyit etmekle şeref duyar:

Madde 1

Federal Almanya Cumhuriyeti'nde çalışacak Türk işçilerinin işe yerleştirelmelerini düzenlemek maksadıyla Almanya namına Federal Alman Çalışma Kurumu (bundan böyle Alman Kurumu olarak adlandırılacaktır) ve Türkiye namına Türkiye İş Kurumu (bundan sonra Türk Kurumu olarak adlandırılacaktır) işbirliği yapacaklar ve bu işin pratik bir şekilde yürütülmesi için mahalli teşekküllerinden istifade edeceklerdir. Almanya ve Türk Kurumları işe yerleştirmeyi, bu anlaşma çerçevesi dahilinde daha iyileştirmeye ve basitleştirmeye çalışacaklardır.

Madde 2

İşbirliğini kolaylaştırmak için Alman Kurumu Türkiye Cumhuriyeti'nde bir İrtibat Bürosu kuracaktır. Alman Kurumu, İrtibat Bürosunun yerini, faaliyet sınırlarını ve süresini Türk Kurumu ile anlaşarak kararlaştıracaktır. Yetkili Türk makamları İrtibat Bürosunun çalışmalarını kolaylaştırmak üzere uygun görevcekleri yardımları yaparlar.

İrtibat Bürosunun çalışma masrafları Alman Kurumunca temin olunacaktır. Türk Kurumu İrtibat Bürosuna mutad büro mefruşatıyla döşenmiş ve adayların tıbbi muayenesine elverişli lüzumlu odaları bedelsiz tahsis edecektir.

Madde 3

İrtibat Bürosu ve Türk Kurumu Türk işçilerine iş arz eden Almanya'daki işverenlerin teklifleri ile buna tekabül eden Türk işçilerinin çalışma talepleri hakkında karşılıklı olarak muntazaman bilgi alışverişinde bulunurlar. Eğitim veya uzun bir çalışma sayesinde muayyen bir iş kolunda özel nitelik kazanmış işçilerin iş talepleri bir iş verme teklifi mevcut olmasa da tavassuta arz edilebilir.

İş teklifleri, işçiden beklenen mesleki kabiliyetler, öngörülen işin türü ve muhtemel hususiyetleri ile işin muhtemel süresi hakkında kat'i malumatı ihtiva eder. Buna ilaveten şimdiki ve müstakbel ücret ve diğer çalışma mesken ve işe imkânları ile ilgili iş arayıcısının kararında etkili olacak diğer teferruatı ihtiva eder.

Madde 4

İrtibat Bürosu, bundan başka Türk Kurumuna ilgili işçilerin aydınlatılması maksadıyla umumi olarak Almanya'da çalışma ve yaşama şartları ile başlıca iş branşları için cari ücret misalleri hakkında toplu malumat verir. Bu malumat aynı zamanda ücretlerde vergi, sosyal sigorta ve işsizlik sigortası primleri gibi

yapılacak kesintileri de gösterir ve sosyal güvenlikle ilgili mühim talimatı ve bu sahada yapılan yardımları da ihtiva eder. Bu bilgiler, icap ettiği takdirde, ahval ve şartların değişmesine göre tashih olunur.

Madde 5

Türk Kurumu, uygun göreceği usullerle, yapılan iş müracaatlarını toplar, ilk seçimi yapar ve seçtiklerini, İrtibat Bürosuna takdimi üzerine alır.

Bir hürriyeti sınırlama cezası ile mahkûm olmuş talipler İrtibat Bürosuna sunulmaz. Yetkili Türk makamlarınca pasaport verilmesinde sakınca görülen kimseler içinde aynı şekilde uygulanır.

İrtibat Bürosu ayrıca, Türk Kurumunca takdim olunan işçilerin öngörülen iş için sıhhi ve mesleki şartları haiz olup olmadıklarını ve Federal Almanya Cumhuriyetinde ikamete uygun olup olmadıklarını tespit eder.

Madde 6

Kabul edilen her Türk işçisi için, örneği ekli Almanca ve Türkçe bir çalışma mukavelesi tanzim olunur. Bu çalışma mukavelesi bir taraftan işveren veya yetkili mümessili ve diğer taraftan işçi tarafından imzalanır ve Türk Kurumu ile İrtibat Bürosu tarafından "görölmüştür" damgası ile damgalanır.

Madde 7

Türk makamları işçiyne, işçinin Almanya'ya girişinden itibaren süresi asgari bir sene daha geçerli olacak bir pasaport vereceklerdir. Türk Konsoloslukları icabında pasaportu, geçerlilik süresi sona ermeden bir ay önce onaylar

İrtibat Bürosu, işçiyne bedelsiz bir hüviyet cüzdanı verir. Bu hüviyet cüzdanı, en çok bir yıl için, Alman olmayan işçilerin işlerine ilişkin talimat gereğince çıkarmaya mecbur oldukları (çalışma müsaadesi) yerine geçerli olur ve sahibini, geçerlilik süresince, giriş vizesi alma mecburiyetinden mahrum kılar.

Buna ilaveten işçinin, yetkili Türk makamlarınca verilmiş medeni durumunu belirten bir vesikaya da sahip olması gerekir.

Madde 8

İrtibat Bürosu, Türk Kurumu ile işbirliği yaparak Türk işçilerinin mutabık kalınmış olan hareket mahallerinden (normal olarak İstanbul) Federal Almanya Cumhuriyeti'nde çalışacakları yerlere kadar olan seyahatlerini organize eder. Türk Kurumu, işçilerin tam zamanında hareket mahallinde olmalarını sağlar. İrtibat Bürosu, işçilerin seyahat süresine göre ayarlanan kumanyalarını veya buna tekabül edecek parayı verir. İşçilerin mutabık kalınmış hareket mahallerinden çalışacakları yerlere kadar olan seyahat masrafları, kumanya masrafları da dahil olarak, Alman Kurumu tarafından karşılanacak ve müstakbel işveren tarafından götürü bir meblağ ödenmesi suretiyle Alman Kurumuna iade olunacaktır. Dönüş masraflarının tavsiyesi işveren ile işçi arasında mevcut anlaşmadaki mutabakata bağlıdır.

Madde 9

İşçilerin Federal Almanya Cumhuriyeti'nde oturacakları yere varır varmaz, yetkili mahalli makamlara başvurmaları ve en geç üç gün içinde ve mümkünse işe başlamadan önce, o yerin yabancıların işlerine bakan makamlardan ikamet müsaadesi talep etmeleri lazımdır. İşçi, Federal Almanya Cumhuriyeti'nde

bir yıldan fazla çalışmak istediği takdirde, hüviyet cüzdanının müddetinin bitmesinden bir ay önce ikamet ettiği yerin yetkili Çalışma Kurumu Teşkilatına müracaatla çalışma müsaadesi talep etmek mecburiyetindedir. Bu müsaadenin verilmesi Alman olmayan işçilerin çalışmasına ilişkin umumi talimatların hükümlerine tabidir. İşçi aynı zamanda ikamet müsaadesinin süresinin de uzatılması için yabancıların işlerine bakan yetkili makamlara müracaatla mükelleftir. Bu müsaade iki seneden fazla bir müddet için verilmez. Alman Kurumunun mahalli teşkilatı Türk işçilerine, bilhassa ilk intibak devresinde, genel mahiyette bilgi vererek yardım edeceklerdir.

Madde 10

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, işbu anlaşmaya istinaden Federal Almanya Cumhuriyeti ülkesine giren işçileri formalitesiz olarak her an geri alacak, dönüş için gerekli seyahat vesikalarını verecek ve lüzumlu transit vizelerini temin edeceklerdir.

Madde 11

Federal Almanya Cumhuriyeti Hükümeti anlaşmanın yürürlüğe girmesinden itibaren üç ay zarfında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'ne aksine bir beyanda bulunmadıkça, işbu anlaşma Berlin Land'ı için de geçerlidir.

Madde 12

İşbu anlaşma önceki kapsayacak şekilde 1 Eylül 1961 de yürürlüğe girecek, bir yıl için akdedilecek ve geçerlik süresinin sona ermesinden en geç üç ay önce iki Hükümetten biri tarafından feshedilmediği takdirde kendiliğinden bir sene daha uzayacaktır.

Türkiye Büyükelçiliği, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin F. Almanya Cumhuriyeti Hükümeti'nin teklifleri ile mutabık olduğunu beyan ettiğini Dışişleri Bakanlığı'na bildirmekle şeref duyar. Buna nazaran Dışişleri Bakanlığının 30 Ekim 1961 tarihli ve 505-83-SZV/3-92,42 sayılı notası ile işbu cevabi nota (Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile F. Almanya Cumhuriyeti Hükümeti arasında Türk işçilerinin Almanya'da işe yerleştirilmelerine dair bir Anlaşma) teşkil ederler.

Türkiye Büyükelçiliği, Dışişleri Bakanlığı'na bu fırsattan yararlanarak en üstün saygılarını teyit eder.

TÜRKİYE – ALMANYA İSTİSNA AKDİ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 18 Kasım 1991, Ankara
Resmî Gazete Tarih ve Sayısı: 20 Aralık 1991 / 21087

Türkiye’deki Türk firmalarının Almanya Federal Cumhuriyeti’nde mukim firmalarla istisna akdi yaparak akdin konusu işin yapımı için kendi işçilerini götürmelerine imkan vermek amacıyla Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti arasında 18 Kasım 1991 tarihinde imzalanmış olan “Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma”, 20 Aralık 1991 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Anlaşmanın uygulama usul ve esaslarını belirleyen ilk Tebliğ 17.04.1992 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Ancak, daha sonra yenilenen Tebliğ, 24.04.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış ve halen uygulamadadır.

Anlaşma çerçevesinde taşeron bir iş üstlenen Türk firmalarının azami 3 yıl olarak öngörülen bir iş için götürecekleri işçi kotası veya kontenjanı başlangıçta 7 bin olarak tespit edilmiştir. Almanya’daki işsizlik durumuna göre her yılın Ekim ayı başında yeniden belirlenen bu kontenjan 01.10.2010 tarihinden itibaren 6.170 olarak belirlenmiştir. Kontenjanın tamamı hiçbir zaman tam olarak kullanılamamış, 90’lı yıllarda 3000’ler seviyesinde seyrederken, Haziran 2011’de 217’si inşaat sektöründe, 186’sı inşaat yan sanayinde ve 25’i demir çelik sektöründe olmak üzere toplam 420’de kalmıştır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ ARASINDA TÜRK FİRMALARI İŞÇİLERİNİN İSTİSNA AKDI ÇERÇEVESİNDE İSTİHDAMINA İLİŞKİN ANLAŞMA

Türkiye Cumhuriyeti ve Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümetleri,

Ekonomik, sınai ve teknik işbirliğinin karşılıklı yararının takdiri içinde, ekonomik işbirliğini teminat altına almak amacıyla işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak Türk firmalarının işçilerinin gönderilmesi ve istihdamını sağlam bir temele oturtmak arzusuyla,

İstisna akdine dayanarak işbirliği yapan Alman ve Türk işçilerinin gönderilmesi ve istihdamı imkânlarını iyileştirmek maksadıyla,
Aşağıdaki hususlarda anlaşmaya varmışlardır.

Madde 1

(1) Bir Türk işvereni ile Almanya Federal Cumhuriyeti'nde mukim bir firma arasında istisna akdine dayanarak Almanya Federal Cumhuriyeti'ne geçici bir iş için gönderilen Türk işçilerine (istisna akdi-işçisi) işgücü piyasasının durumu ve gelişmeleri dikkate alınmaksızın çalışma izni verilir.

(2) Bu anlaşma, Türk-Alman firmalarının işbirliği ile üçüncü ülkelerde yapılacak bir işin hazırlık çalışmaları amacıyla bir istisna akdine dayanarak Almanya Federal Cumhuriyeti'ne gönderilecek işçiler için uygulanmaz.

Madde 2

(1) İstisna akdi-işçisi sayısı 7 bin olarak tespit edilmiştir. Bu sayı yıllık ortalama sayıyı ifade eder.

(2) Çalışma izni sadece, yerine getirilmesi esas itibarıyla mesleki niteliğe sahip işçi gerektiren istisna akdilerinin ifasında çalıştırılacak işçilere verilir. Ancak, işin yürütülmesi için gerekli olması halinde mesleki niteliği olmayan işçilere de çalışma izni verilir.

Madde 3

(1) Tespit edilen istisna akdi-işçisi sayısı Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Türk firmaları arasında paylaşılır. Tespit edilen sayıya uyulmasının temini için Türk tarafınca münferit istisna akdilerini kayıt edecek ve onaylayacak bir kuruluş görevlendirilir.

(2) Akit tarafların anlaşmanın uygulanmasından sorumlu kuruluşları istisna akdi-işçilerinin bir bölge veya sektörde toplanmamasına özen gösterirler.

Madde 4

(1) 2. maddenin 1.fıkrasının 1.cümlesinde tespit edilen sayı, aşağıda belirtilen şekilde işgücü piyasasındaki gelişmeye göre ayarlanır.

İşgücü piyasasındaki bir iyileşme halinde, anlaşmanın yürürlüğe girdiğinde belirlenmiş olan sayı, son 12 ay içerisinde işsizlik oranındaki her tam yüzde bir puanlık düşüş için yüzde beş oranında artırılır. İşgücü piyasasındaki bir kötüleşme halinde ise, sözkonusu sayı aynı şekilde düşürülür. Bunun için, içinde bulunulan yıl ile bir önceki yılın 30 Haziran tarihi itibarıyla işsizlik oranları mukayese edilir. Değişiklikler, içinde bulunulan yılın 1 Ekim tarihinden itibaren dikkate alınır. Yeni kontenjan, küsuratsız olarak 10'a bölünecek şekilde tam sayıya tamamlanır.

(2) Almanya Federal Cumhuriyeti Federal Çalışma ve Sosyal Düzen Bakanlığı, 1. fıkrada hesaplanan kontenjanı her yılın 31 Ağustos tarihine kadar Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir.

Madde 5

(1) Çalışma izni sadece, sadece istisna akdi-işçisine ödenecek ücretin, yurtdışı istihdam payı da dâhil olmak üzere kıyaslanabilir nitelikteki işçiler için ilgili Alman toplu iş sözleşmelerinde öngörülen ücrete tekbül etmesi halinde verilir.

(2) Bunun dışında, çalışma izninin verilmesi, verilmekten imtina edilmesi ve iptali konularında mevcut mevzuat uygulanır. İstisna akdinin bir örneği, zamanında, yetkili Eyalet Çalışma Dairesine verilir. Eyalet Çalışma Dairesi akdi başvurusunu zaman geçirmeden inceleyecek ve onaylayacaktır.

Madde 6

(1) Çalışma izni, istisna akdi faaliyetlerinin muhtemel devamı süresi için verilir. Çalışma izninin azami süresi kaideten 2 yıldır. İstisna akdi faaliyetinin önceden tahmin edilmeyen bir olay nedeniyle 2 yıldan fazla sürmesi halinde, çalışma izni 6 aya kadar uzatılır. İstisna akdi faaliyetinin 2 yıldan fazla süreceği peşinen belli ise, çalışma izni azami üç yıla kadar verilir.

(2) Bir işin bitirilmesinden sonra diğer bir istisna akdi faaliyeti için müracaat halinde, müsaade edilmiş olan 2 yıllık azami süre çerçevesinde yeni bir çalışma izni verilebilir. Önceden tahmin edilmeyen bir olay nedeniyle bu çalışma izni 6 aya kadar uzatılır.

(3) Çalışma izni, belirli bir istisna akdinin uygulanması amacıyla belirli bir mesleki faaliyet için verilir. Gerekçelendirilen istisnai hallerde çalışma izni, birden fazla istisna akdi için verilir. Türk firması, çalışma izninin öngörülen geçerlilik süresi içinde işçinin başlamış bulunan diğer bir istisna akdi faaliyetinde geçici olarak çalıştırılabilir. Firma bu değişikliği, yetkili Eyalet Çalışma Dairesine derhal bildirmek zorundadır. Eyalet Çalışma Dairesi, buna uygun çalışma izni verilmesini sağlar.

(4) Münferiden yönetici veya idari personel olarak çalışan işçilere azami 4 yıl için çalışma izni verilir.

Madde 7

İşinin bitiminde Almanya Federal Cumhuriyeti'ni terk eden bir istisna akdi-işçisi, ülkeyi terk ettiği tarih ile yeniden geldiği tarih arasında geçen sürenin önceki sınırlı oturma izninin toplam geçerlilik süresinden daha kısa olmaması şartıyla yeni bir istisna akdi çerçevesinde tekrar çalışma izni alabilir. 1'nci cümlede sözü edilen süre en fazla 2 yıldır, istisna akdi-işçisinin ülkeyi terk etmeden önce Almanya Federal Cumhuriyeti'nde 9 aydan daha fazla çalışmamış olması halinde bu süre 3 aydır.

Madde 8

(1) Almanya Federal Cumhuriyeti'nin yetkili dış temsilciliği, Türk işverenin müracaatı üzerine 3 aylık vize verilir. Vize verilir verilmez işçiler ülkeye giriş yapabilirler.

İşçiler, vize geçerlilik süresi sona ermeden, zamanında ikamet mahalleri için yetkili yabancılar dairesinden gerekli sınırlı oturma izni talep etmelidirler.

(2) Almanya Federal Cumhuriyeti'ne girişten sonra, yetkili kılınacak olan Çalışma Dairesine Çalışma İzni için derhal müracaat edilmelidir.

Madde 9

Almanya Federal Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Düzen Bakanlığı ve Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu Anlaşma çerçevesinde sıkı işbirliği yaparlar. Akit taraflar Anlaşmanın uygulanmasına ilişkin gerekli bilgi alış-verişinde bulunurlar. İhtiyaç halinde bir akit tarafın isteği üzerine, bu anlaşmanın uygulanması ile ilgili sorunların görüşüleceği bir Türk-Alman Karma Çalışma Grubu teşkil eder.

Madde 10

Bir istisna akdine dayalı olarak istihdamlarına izin verilen işçilerin Almanya Federal Cumhuriyeti Federal Çalışma Dairesinin izni olmaksızın, üçüncü bir şahsa çalışmak üzere devredilmeleri halinde, bu firmaya gelecek hesap döneminde tahsis edilecek istisna akdi-işçisi sayısı yıllık ortalama işçi sayısı kadar azaltılır. Üçüncü maddenin 1'inci fıkrasına göre kendilerine tahsis edilen sayıdan daha fazla istisna akdi-işçisi veya çalışma izni veya oturma izni alamayan işçi istihdam eden Türk işverenleri aynı işleme tabi tutulur. Tekraren izinsiz işçi devreden veya istihdam eden Türk işverenlerinin işçilerine artık çalışma izni verilmez.

Madde 11

- (1) Bu Anlaşma imzalandığı tarihte yürürlüğe girer.
- (2) Bu Anlaşma süresiz olarak akdedilmiştir.
- (3) Bu Anlaşma, her yılın 30 Haziran tarihine kadar, 30 Aralık tarihi itibarıyla geçerli olmak üzere yazılı ihbar kaydıyla feshedilebilir. Anlaşmaya dayanarak verilen çalışma izinleri fesihden etkilenmez. Fesih tarihinde, Eyalet Çalışma Dairesinin önceden müsaade ettiği bir istisna akdi mevcut ise bu akdin ifası için garanti edilmiş olan çalışma izinleri verilir.

Bu Anlaşma, Türkçe ve Almanca metinleri aynı derecede bağlayıcı olmak üzere Ankara'da 18 Kasım 1991 tarihinde iki asıl nüsha olarak imzalanmıştır.

TÜRKİYE – AVUSTRALYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 5 Ekim 1967, Canberra
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 10 Şubat 1968 / 12823

Türkiye – Avustralya İşgücü Anlaşması 5 Ekim 1967 tarihinde Kanberra’da imzalanmış olup imzalandığı tarihten itibaren yürürlüktedir.

29 maddeden oluşan ve resmi ismi “Türklerin Avustralya’da İkamet ve Çalışmaları Hakkında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Avustralya Milletler Topluluğu Hükümeti Arasında Anlaşma” olarak kayıtlara geçen bu anlaşma, Avustralya’ya çalışma amacıyla gitmek isteyen Türk işçileri ile ailelerinin; seçilmelerini, nakillerini ve istihdamlarını düzenlemek amacıyla iki ülke arasında imzalanmıştır.

TÜRKLERİN AVUSTRALYA'DA İKAMET VE ÇALIŞMALARINI HAKKINDA TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ VE AVUSTRALYA MİLLETLER TOPLULUĞU HÜKÜMETİ ARASINDA ANLAŞMA

Avustralya Milletler Topluluğu Hükümeti ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Türk işçilerinin Avustralya'da ikamet ve istihdamının her iki ülke için yararlı olacağı inancı ve Avustralya'ya gitmeyi arzulayan Türklerin ve ailelerinin seçilmelerini, nakillerini ve istihdamlarını düzenlemek amacı ile, aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

Madde 1

Tabirler, anlaşma metninde başka şekilde ifade edilmemiş olmak kaydı ile aşağıdaki anlamları taşırlar:

"Avustralya" tabiri, Avustralya Milletler Topluluğunu teşkil eden eyaletler ve kıta topraklarını kapsar.

"Türk vatandaşı" tabirinden Türkiye'de yürürlükte olan kanunlar gereğince Türk vatandaşlığını taşıyan kimseler anlaşılır.

"Türk işçisi" tabirinden, çalışmak ve ikamet etmek niyeti ile, Avustralya'ya gitmek isteyen veya gitmiş olan Türk vatandaşı ile orada serbest iş tutan Türk vatandaşı anlaşılır.

"Aile" tabiri bir Türk işçisinin eşini ve 21 yaşından küçük, evlenmemiş çocuklarını kapsar.

"Misafirhane" tabirinden, Avustralya'da Hükümet tarafından temin veya yardım edilen geçici iase ve ibate mahalli anlaşılır.

"Bekar erkekler ve kadınlar" tabirinden, bakımı ile yükümlü olduğu çocukları bulunmayan evlenmemiş, boşanmış veya dul kimseler anlaşılır.

Madde 2

1. Avustralya Hükümeti Türkiye'de işçilerin ve ailelerinin seçilmesi ve gönderilmesi işlemlerini yürütmek üzere (bundan böyle anlaşmada Avustralya Ofisi diye adlandırılacak olan) bir ofis kuracaktır.
2. Avustralya Hükümeti, bu amaçla Türkiye'ye geçici heyetler de gönderebilir.
3. Türk Hükümeti, faaliyetlerinin yürütülmesinde Türkiye İş Kurumu ile (bundan böyle Kurum olarak anılacaktır) işbirliği yapacak olan Avustralya Ofisinin çalışmalarını kolaylaştırmak üzere gerekli tedbirleri alır. Avustralya Ofisinin masrafları Avustralya Hükümeti tarafından karşılanır.
4. Kurum, Türk kanunlarına göre gerekli olan ikamet ve çalışma müsaadelerinin alınmasında Avustralya Ofisinin memur ve hizmetlilerine yardımcı olur.

Madde 3

1. Avustralya Ofisi yıllık Türk işçisi talebini Kuruma bildirir. Bu arada Türk işçisine ihtiyaç duyulan sanayi grupları ve meslekler ile ücretler, yaş, medeni hal, mesleki ve sıhhi elverişlilik şartları da belirtilir.
2. Kurum, bu talebi hangi ölçüde karşılayabileceğini en kısa zamanda Avustralya Ofisine bildirir.
3. Seçilecek Türk işçilerinin vasıfları Kurum ve Avustralya Ofisi arasında yıllık istişare ile kararlaştırılır. Kararın verilmesinde vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız işçi sayılarının makul bir nispet dâhilinde tespiti hususu göz önünde bulundurulur.

Madde 4

1. Bu anlaşmaya göre seçime tabi tutulabilecek Türk vatandaşlarının yaş hadleri aşağıda gösterilmiştir:

- (a) 21 yaş ile 35 yaş (21 ve 35 yaşlar dahil) arasında bekar erkek ve kadınlar.
- (b) 21 yaş ile 45 yaş (21 ve 45 yaşlar dahil) arasındaki çocuksuz evli çiftler.
- (c) 50 yaşını geçmemiş çocuklu evliler.

2. Yukarıdaki yaş hadleri özel durumlarda, Kurum ile Avustralya Ofisi arasında varılacak mutabakat ile değiştirilebilir.

Madde 5

Türk işçileri için yıllık talepler prensip olarak isim belirtilmeksizin yapılır. Bu anlaşma gereğince ismen yapılacak Türk işçisi talepleri, ancak Avustralya'da ikamet eden kimselerin yakınlarına ait olduğu takdirde Kuruma intikal ettirilir. İsmen taleplerin karşılanma şartlarını Kurum, Avustralya Ofisi ile istişareyi müteakip tespit eder.

Madde 6

Türk işçilerinin ön seçimi, üçüncü maddedeki esaslar nazarı itibare alınarak Kurum tarafından yapılır. Ön seçim, işçilerin ve ailelerinin sağlık muayenesinden geçirilmelerini, sağlık belgelerinin çıkarılmasını ve ilgili iş için gerekli mesleki ehliyet ve bedeni kabiliyetin tespitini kapsar.

Madde 7

1. Ön seçimleri Kurum tarafından 6. maddeye göre yapılmış olan Türk işçilerinin son seçimleri, Avustralya'ya normal giriş niteliklerine haiz olup olmadıklarını tespit maksadı ile Avustralya Ofisi tarafından yapılır.

2. Son seçim aşağıdaki esaslara göre uygulanır:

- (a) Kurum, ön seçimleri yapılmış Türk işçileri ve ailelerine ait sağlık muayene raporlarını, filmleri, diğer lüzumlu belgelerle birlikte Avustralya Ofisine verir.
- (b) Avustralya Ofisi, bir Türk işçisi ve ailesine ait yukarıda (a) paragrafında belirtilen belgeleri aldıktan sonra, son seçimin yapılıp yapılmayacağını, yapılacak ise hangi tarihte ve nerede yapılacağını en kısa zamanda Kuruma bildirir.
- (c) Avustralya Ofisi, bir Türk işçisinin mesleki ehliyeti ile ilgili özel bir muayeneye lüzum görürse bu muayenenin gerektirdiği masraflar Ofise ait olur.
- (d) Adayların mesleki ehliyetlerinin tespiti hususunda Kurum gerekli kolaylıkların gösterilmesini sağlar.
- (e) Avustralya Ofisi, son seçime gelen aday hakkındaki kararını Kuruma ve adaya en kısa zamanda bildirir. Ön seçimi yapılmış olan bir adayın reddolunması halinde, Avustralya Ofisi red sebeplerini talep üzerine Kurum Genel Müdürlüğüne bildirir.

Madde 8

1. Avustralya Ofisi ile son seçimi yapılmış olan aday arasında işbu maddenin 2 ve 3 üncü paragraflarında öngörülen hususları kapsayan bir belge düzenlenir.

2. Belgenin Avustralya Ofisinin sorumlu memuru tarafından imzalanan kısmında aşağıdaki hususlar yer alır.
 - (a) Adayın Türkiye'den ayrılmak üzere gemiye veya uçağa biniş yerinden Avustralya'daki işyerine kadar gerekli yol masraflarının, kendisi, karısı, 19 ve daha yukarı yaştaki çocukları için şahıs başına ödeyeceği 25 Avustralya Doları karşılığı hariç olmak üzere Avustralya makamları tarafından karşılanacağı,
 - (b) Adayın Avustralya'ya beraberinde götüreceği veya sonradan yanına alacağı aile fertleri için Avustralya makamlarınca sağlanacak yardımlar ve imkânlar,
 - (c) 14. maddenin 2. paragrafında öngörülen şartlar dâhilinde, uygun bir işe girinceye kadar, aday ve ailesinin iâşe ve ibatesinin sağlanacağı,
 - (d) Aday uygun bir işe girinceye kadar, iâşe ve barınmaya ilaveten yapılacak sosyal ve mali yardımların mahiyeti ve miktarı,
 - (e) Adayın seçim neticesinde tespit olunan mesleki ehliyet ve bedeni kabiliyetine göre Avustralya'da yerleştirilmesi düşünülen işin mahiyeti,
 - (f) Adayın, muhtemel işinde alabilmesi mümkün asgari ücret,
 - (g) Adayın, işsizlik sigortası da dahil olmak üzere, çalışma şartlarından, iş emniyetinden, sağlık yardımlarından, ücretli tatillerinden ve bütün sosyal güvenlik hak ve menfaatlerinden Avustralyalı ve Avustralya'da çalışan diğer yabancı işçilerle eşit şekilde faydalanacağı,
 - (h) Adayın Avustralya'da oturan ailesinin, sosyal yardımlardan Avustralyalı ve diğer yabancı işçilerin aileleriyle eşit şekilde faydalanacağı,
3. Belgenin aday tarafından imzalanan kısmında aşağıdaki hususlar yer alır:
 - (a) Adayın yol masraflarına, kendisi ve refakatinde Avustralya'ya gidecek olan karısı ile 19 ve daha yukarı yaştaki çocukları için şahıs başına 25 Avustralya Doları karşılığında peşin olarak iştirak edeceği,
 - (b) Kendisinin veya ailesi efradından birinin, gelişlerinden itibaren 24 ay içinde Avustralya'dan ayrılmak istemesi halinde, Avustralya makamları tarafından ödenmiş bulunan yol masraflarını iade edeceği,
4. Bu maddede öngörülen belge Türkçe ve İngilizce olarak üçer nüsha düzenlenir.

Kurum, Ofis ve aday her birinden birer nüsha alırlar.
Belgenin şekli Kurum ve Avustralya Ofisince tespit olunur.

Madde 9

Türk işçilerinin, hareketlerinden önce Avustralya'daki çalışma ve yaşama şartları ve çalışacakları muhtemel işler hakkında Türkçe yazılı metinlerden bilgi edinmeleri için Avustralya Hükümeti gerekli bütün tedbirleri alır.

Madde 10

1. İki Hükümet işbu anlaşmaya göre seçilen işçilerin ve ailelerinin Türkiye'den ayrılış, nakil ve Avustralya'ya varışları ile ilgili idari formaliteleri çabuklaştırmak ve basitleştirmek için gerekli tedbirleri alır.

2. İşçilerin ve ailelerinin Türkiye'den Avustralya'ya nakilleri Kurumun işbirliği ile Avustralya Ofisi tarafından düzenlenir. Kurum, işçiler ve ailelerinin, hareket için tespit edilen yer ve saatte bulundurulmalarını sağlar ve vasıtalara binmelerine yardım eder.
3. İşbu maddenin 4 üncü paragrafında tespit edilen esaslar dâhilinde, Avustralya Ofisi ve Kurum anlaşma gereğince seçilmiş olan işçilere ve ailelerine seyahat müddetince ve Avustralya'ya varışlarında yardımcı olmak, onlara Avustralya'daki yaşama ve çalışma şartları hakkında bilgi vermek ve İngilizce öğrenmeye hazırlamakla görevli, Türkçe konuşan bir refakat memuru temin ederler.
4. Taşıma uçakla yapılıyorsa, memur Türk işçi ve aile fertlerinin sayısı 35'i geçtiği takdirde terfık olunur. Gemi ile nakil halinde, refakat memuru, Türk işçileri ve aile fertlerinin sayısı 100'ü geçtiği takdirde verilir.
5. Refakat memurlarının gidiş-dönüş yol masrafları ve bunların Türkiye'den seçilmeleri halinde, ayrıca Avustralya'da kaldıkları müddet zarfındaki makul masrafları Avustralya Hükümeti tarafından karşılanır.

Madde 11

İşbu anlaşmaya göre, son seçimleri yapılmış olan Türk vatandaşlarının pasaport ve gerekli diğer vesikalarının temininde Kurum yürürlükteki mevzuata göre yardımcı olur. Yetkili Avustralya makamları da işbu anlaşmaya göre son seçimleri yapılmış olan Türk vatandaşlarına gerekli vizeleri ve diğer lüzumlu olabilecek vesikalari ücretsiz olarak verir.

Madde12

1. İşbu anlaşmaya göre, son seçimi yapılmış olan bir Türk işçisinin ailesi, normal giriş şartlarına tabi olmak kaydı ile işçi ile birlikte Avustralya'ya gidebilir veya ona sonradan katılabilir.
2. İşbu maddenin uygulanmasında Türkiye'de bakımlarının işçiye ait olduğunun Kurumca belgelenmesi kaydı ile, işçinin yaşı ana ve babası aile kapsamına dahil edilebilir.

Madde13

1. Avustralya Hükümeti, işbu anlaşmaya göre, son seçimleri yapılan Türk işçileri ve ailelerinin Avustralya'ya yolcu uçağı veya yolcu gemisi ile nakillerini sağlar ve seyahat kumpanyalarıyla yol masraflarını öder.
2. Avustralya Ofisi, her Türk işçisi ve kendisi ile birlikte seyahat eden karısı 19 ve daha yukarı yaştaki çocukları için işçiden, Türkiye'den ayrılmadan önce, şahıs başına 25'er Avustralya Doları karşılığı Türk parası alır.
3. Avustralya Hükümetince karşılanan yol masrafları, yolcu biletine normal olarak tanınan haktan aşağı olmamak üzere, makul miktarda bagaj taşıma masraflarını da kapsar. Bu bagajların taşınması için Türk işçileri ve ailelerince veya Türk Hükümetince herhangi bir ödeme yapılmaz.

Madde 14

1. Avustralya makamları Türk işçilerinin ve çalışma çağındaki aile mensuplarının mümkün olan en kısa zamanda Avustralya'da uygun işlere yerleştirilmelerine müessir şekilde iştirak mesuliyetini kabul ederler.
 - (a) Avustralya'ya varışlarında, Türk işçisi ve ailesi bir misafirhanede kaldıkları takdirde, Avustralya Hükümetince:
 - (b) İşçinin iş beklediği ilk yedi gün, bu misafirhanede parasız olarak iâşe ve barınması temin edilir.
 - (c) Sekizinci güne kadar işe seçilmemiş olan işçiye özel- sosyal hizmet fonundan ödeme başlar. Ancak, bundan işçinin ve ailesinin iâşe ve ibate masraflarına karşılık bir miktar kesinti yapılır.
2. Ailesi ile birlikte misafirhanede ikamet eden işçi, kendisine uygun bir iş verildiği takdirde, kendisinin ve ailesi efradının iâşe ve ibatesiyle ilgili ücretleri cari haftalık tarife üzerinden öder.

Madde 15

1. Avustralya'da ikamet eden Türk vatandaşları, ikametgâh temini ile ilgili hususlarda, yürürlükteki Avustralya mevzuatına uygun olarak, Avustralya vatandaşları ve diğer yabancılarla aynı haklara sahiptirler.
2. Avustralya makamları Türk işçileri ve ailelerine, uygun ikametgâh temini hususunda yardım ve aracılık yaparlar.
3. İkametgâhı işveren tarafından temin olunan bir Türk işçisi, bu ikametgâhın istenilene uyan bir yer olmadığını veya kiranın aynı bölgedeki Avustralyalı ve diğer yabancı işçiler tarafından ödenen miktarın üstünde bulunduğu yolunda şikâyet ederse, Avustralya makamları bu şikâyeti inceleyerek uygun tedbirleri alırlar.

Madde 16

Bir Türk işçisi ve ailesinin Avustralya'ya varışını müteakip, Avustralya Hükümeti,

- (a) Varış limanından veya havaalanından, özel veya işveren tarafından temin edilen ikametgâh veya işçinin muhtemel işyerine yakın bir misafirhaneye kadar kendisi veya ailesinin ücretsiz olarak naklini,
- (b) İşçi ve ailesine ait eşyanın, keza varış liman veya hava alanından, (a) paragrafındaki ikametgâh yerine kadar ücretsiz olarak naklini,
- (c) İş temini bakımından bir işçinin başka bir misafirhaneye nakli arzu edildiği takdirde işçinin ve ailesinin ve bunlara ait eşyanın aynı mahalle kadar keza ücretsiz olarak naklini sağlar.

Madde 17

1. Avustralya makamlarınca zaman zaman Türk makamlarına aşağıdaki bilgiler verilir:
 - (a) Önceden tespit edilen muayyen devrelerde Avustralya'ya gelen Türk işçileri ve ailelerine dair istatistik malumat,
 - (b) Türk işçileri ve ailelerinin, Avustralya'ya nakilleri esnasında ortaya çıkmış olan özel durumlar hakkında bilgi.

2. Avustralya makamları, ayrıca, bu anlaşmaya göre Avustralya'ya giden ve Commonwealth İş Bulma Servisi aracılığı ile işe yerleştirilmiş olan Türk işçilerinin ilk iş adreslerini gösteren listeleri belirli zamanlarda Türkiye Büyükelçiliği'ne gönderirler.

Madde 18

1. Avustralya'da oturan Türk vatandaşları, sosyal hizmet ve milli yardım ödemelerinden (Avustralya'da ilk işini bekleyen yabancı işçilere yapılan ödemeler de dahil olmak üzere) Avustralya'nın kendi vatandaşları ile eşit şekilde ve onlara uygulanan esaslar dahilinde faydalanırlar.

2. Avustralya'da çalışan Türk vatandaşları, işlerine ilişkin hususlarda, ücretler dahil, çalışma şartlarından, hak ve mükellefiyetlerden, iş mevzuatının uygulanmasından, iş emniyeti ile sağlık ve iskan şartlarından Avustralyalı işçilerle eşit şekilde faydalanırlar.

Madde 19

1. Avustralya'daki Türk işçileri, yürürlükteki mali mevzuata uygun olarak, ailelerinin bakımı için gerekli miktarları veya ücretlerinden yaptıkları tasarrufları Türkiye'ye transfer edebilirler.

2. Emeklilik veya maluliyet sebebiyle bir Türk işçisinin Avustralya'dan daimi olarak ayrılması halinde kendisi veya Avustralya'daki bir Türk işçisinin ölümü takdirinde onun en yakın hak sahipleri, toptan ödemeleri, tazminatları ve imkan olan durumda ölünün terekesini Türkiye'ye, başka herhangi Avustralya sakinlerine uygulanan şartlardan daha az müsait olmamak üzere, transfer ettirebilir.

Madde 20

Türk milli ve dini bayramlarında, Türk işçilerine, yıllık izinlerine mahsuben ücretli izin verilmesi Avustralya makamlarınca işverenlere telkin olunur.

Madde 21

1. Türk işçileri ve aileleri Avustralyalı işçiler ve aileleriyle aynı esaslar dahilinde mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurslarından ve bu eğitim sonunda uygun işlere yerleşmek için Commonwealth İş Bulma Servisinin yardımlarından faydalanırlar.

2. Avustralya makamları, kurslar açılması da dahil olmak üzere, Türk işçilerinin ve ailelerinin İngilizce öğrenmeleri için gerekli yardımda bulunurlar.

Madde 22

Avustralya makamları, Türk vatandaşlarının, çocuklarına Türkçe okutmak imkânlarını sağlayacak pratik tedbirler hususunda Avustralya'daki Türk makamları ile işbirliği yaparlar.

Madde 23

24. madde hükümleri saklı kalmak şartıyla, Türk vatandaşları, Avustralya kanunlarına uygun olarak, Türkiye'yi ziyaret edebilirler ve bu maksatla mevcut seyahat kolaylıklarından faydalanabilirler.

Madde 24

1. Varışlarından itibaren 24 ay içinde herhangi bir sebeple Avustralya'dan ayrılmak isteyen Türk işçileri ve aile fertleri, Avustralya Hükümetince kendileri için yapılmış olan yol masraflarını geri öderler.
2. Ancak, Avustralya Hükümeti, özel durumların mevcudiyetini göz önünde tutarak bu maddenin birinci fıkrasındaki geri ödeme mükellefiyetinin tatbikinden vazgeçebilir.

Madde 25

1. Avustralya makamları, Avustralya'da oturan bir Türk vatandaşının hastalık veya maluliyet neticesi çalışamayacak halde olması veya başka özel bir durum sebebi ile Türkiye'ye iade edilme talebini sempati ile karşılamayı kabul eder.
2. Avustralya'daki Türk makamları, Avustralya'da oturan bir Türk vatandaşının memleketine iadesi için yeterli sebepler bulunduğu kanaat getirdiği takdirde, bunu Avustralya makamlarına bildirebilir. Avustralya makamları bu talebi sempati ile karşılar.
3. Her iki halde de memlekete iade masrafları Avustralya Hükümetince ödenir.

Madde 26

1. Avustralya'da kanunlara uygun bir şekilde ikamet eden bir Türk vatandaşı, Avustralya kanunlarının öngördüğü haller dışında sınır dışı edilemez veya Avustralya'dan gitmeyi zorlayıcı muamelelere tabi tutulamaz.
2. Avustralya makamları, bir Türk vatandaşının sınır dışı edilmesi girişiminde bulunduğu zaman, derhal Türkiye Büyükelçiliği'ni haberdar ederler.
3. Avustralya'dan sınır dışı edilme kararı kendisine tebliğ olunan Türk vatandaşına, Avustralya kanunlarının itiraz hakkı tanıdığı hallerde, karara karşı itirazda bulunma imkanı verilir.

Madde 27

1. Avustralya'ya geliş masraflarını bu anlaşmaya göre Avustralya Hükümeti tarafından yardım edilmiş olan Türk işçileri ve aileleri bu anlaşmanın bütün hükümlerinden faydalanırlar.
2. Bu anlaşmanın öngördüğü mal yardımlarından faydalanmaksızın Avustralya 'ya giden Türk işçileri ve aileleri, anlaşmanın 15,18,19,20,21,22,23,25,26 ncı maddelerinden istifade ederler.

Madde 28

1. Taraflardan birinin isteği üzerine, her iki hükümetin en az ikişer temsilcisinden kurulacak bir karma komisyon, Türkiye veya Avustralya'da toplanır.
2. Komisyonun görevi, bu anlaşmanın uygulanmasından doğabilecek büyük güçlükleri, çözümlenemeyen hususlarda teklifler hazırlamaktır.

Madde 29

1. İşbu anlaşma imzalandığı tarihte yürürlüğe girer ve işbu maddenin ikinci paragrafındaki hükümlere uygun olarak sona erinceye kadar yürürlükte kalır.
2. Her iki hükümetten biri, herhangi bir tarihte anlaşmayı sona erdirmek istediğini diğer tarafa yazılı olarak bildirir. Bu takdirde, anlaşma yazılı beyan tarihinden itibaren 90 gün sonra yürürlükten kalkar.

İşbu anlaşma, her iki dildeki metinler aynı kuvvette olmak üzere, 5 Ekim 1967 günü Kanberra'da İngilizce ve Türkçe ikişer nüsha düzenlenmiş ve imzalanmıştır.

TÜRKİYE – AVUSTURYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 15 Mayıs 1964, Viyana
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 17 Eylül 1964 / 11809

15 Mayıs 1964 tarihinde Viyana’da imzalanmış olan Türkiye - Avusturya İşgücü Anlaşması, 17 Eylül 1964 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

17 maddeden oluşan ve resmi ismi “Avusturya’ya Türk İşgücü Celbi ve Türk İşçilerinin Avusturya’da İstihdamına Dair Türkiye Cumhuriyeti ile Avusturya Cumhuriyeti Arasındaki Anlaşma” olarak kayıtlara geçen bu anlaşma, Avusturya’nın yabancı işgücüne olan ihtiyacını Türk işçileri ile karşılamak ve iki memleket arasındaki iktisadi dayanışmayı takviye etmek amacıyla düzenlenmiştir.

Batı Avrupa ülkelerinin masif işçi alımını durdurdıkları 1973-1974 yıllarından bu yana anılan Anlaşma kapsamında Avusturya’ya işgücü gönderilmemektedir.

AVUSTURYA'YA TÜRK İŞGÜCÜ CELBİ VE TÜRK İŞÇİLERİNİN AVUSTURYA'DA İSTİHDAMINA DAİR TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE AVUSTURYA CUMHURİYETİ ARASINDAKİ ANLAŞMA

İki memleket arasında mevcut iş piyasasındaki her iki tarafın menfaatleri ve dostane ilişkileri nazarı itibare alınarak,

Avusturya'nın yabancı işgücüne olan ihtiyacını Türk işçisi ile de karşılamak ve Türk işçisi alma işleminin yalnız Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla yapılması gayesiyle,

Bu arzularının iki memleketin resmi makamları tarafından verilecek direktiflerle tahakkuk etmesini isteyerek,

Ve iki memleket arasındaki iktisadi dayanışmayı takviye etmek amacıyla,

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avusturya Cumhuriyeti Federal Hükümeti, bu maksada uygun olarak muhtevası aşağıda kayıtlı anlaşmayı yapmakta anlaşmışlardır.

Madde 1

1. Avusturya Federal Sosyal İdare Bakanlığı, "Anlaşmada kısaca Sosyal Bakanlık diye anılacaktır", Avusturya'nın Türk işgücüne olan tahmini ihtiyacını iş kolu ve mesleklere göre ayrılmış talepler halinde, bu ihtiyacın ne nispette karşılanabileceğinin tespitini teminen Türkiye İş Kurumuna "Anlaşmada kısaca İş Kurumu diye anılacaktır" bildirir.
2. İş Kurumu, bu ihtiyacın ne dereceye kadar karşılanabileceğini en kısa zamanda Sosyal Bakanlığa bildirir.

Madde 2

1. Sosyal Bakanlık ve onun yetkili kılacağı makam Türk işgücü temini maksadıyla, doğrudan doğruya İş Kurumuna müracaat eder. Hangi makamın yetkili kılınacağını Sosyal Bakanlık İş Kurumuna bildirir.
2. Sosyal Bakanlık veya onun yetkili kıldığı makam ile İş Kurumu, işbu anlaşma ile kendilerine düşen vazifenin yerine getirilmesi bakımından doğrudan doğruya işbirliği yaparlar. İki taraf gerekli işlerin daha çabuk yürütülmesine ve lüzumu halinde işlemlerin basitleştirilmesine gayret ederler.
3. Türk Hükümeti Sosyal Bakanlığın veya onun yetkili kıldığı makamın, Türk işçisi almak üzere Türkiye'ye bir komisyon göndermesini kabul eder. Bu komisyonun çalışma masrafları Sosyal Bakanlıkça karşılanır. Bina ve gerekli eşyalar İş Kurumunca temin edilir. İş Kurumu, komisyonun kurulmasında gereken kolaylığı gösterir ve işlerinin yürütülmesinde kendisine yardımcı olur.

Madde 3

1. Komisyon, işveren tarafından isim verilmeksizin hazırlanan işgücü taleplerini İş Kurumuna verir. Talepler, Sosyal Bakanlık ve İş Kurumunca muvafık görülen bir örneğe uygun olarak, işçilerle ilgili bütün lüzumlu bilgileri, bilhassa işçilerin mesleki vasıflarını, arz edilen işin mahiyet ve devam süresini, kesintisiz ve kesintili olarak ücretleri ve çalışma ile ilgili diğer şartları ihtiva eder. Bu talepler ayrıca işçinin iskan imkanlarına dair lüzumlu kayıtları da içerir.

2. İş Kurumu, taleplerin karşılanıp karşılanamayacağını, karşılanabilecekse miktarını derhal komisyona bildirir.

3. Taleplerin karşılanabileceğinin anlaşılması halinde İş Kurumu durumu ilgili işçilere derhal bildirir.

Madde 4

1. İş Kurumu, kendi usullerine göre, işçi müracaatlarını toplar, işçilerin ilk mesleki seçimlerini yapar ve mesleki vasıflarının arz edilen işe uygun olup, olmadığını inceler. İş Kurumu ilk seçmeyi kazanan talipleri sağlık muayenesine tabi tutar. Sağlık muayenesi sonunda sağlam ve o işe uygunluğu sabit olan talipleri İş Kurumu komisyona takdim eder. İş Kurumu bütün taliplerin açık hüviyet ve mesleklerini komisyona bildirir.

2. Komisyon kendi bakımından İş Kurumunca seçilen taliplerin çalışma şartlarını yerine getirip getiremeyeceklerini ve bilhassa mesleki ve sağlık durumlarının teklif edilen işe uygun olup olmadığını tespit eder.

3. Bu incelemeler sonunda taliplerin işe alınmaları hakkında karar verilir. Bu kararı Avusturyalı işverenler alırlar. Şu kadar ki işverenler karar alma hakkını yetkili kılacakları kimselere veya komisyona verebilirler. Komisyon bu karardan İş Kurumunu mümkün olan en kısa zamanda haberdar eder.

4. Kabul edilen her Türk işçisi için, işbu Anlaşmanın ekini teşkil eden, Türkçe ve Almanca olarak hazırlanmış bir çalışma mukavelesi doldurulur. Bu mukavele işverenle işçi arasındaki münasebetleri tanzim eden şartları ihtiva eder. Bu çalışma mukavelesi Avusturyalı işveren veya yetkili temsilcisi ile Türk işçisi tarafından imzalanır ve İş Kurumu ile Komisyonca "Görölmüştür" damgasıyla damgalanır. Komisyon bu suretle tamamlanmış çalışma mukavelesinden iki nüshayı, İş Kurumuna verir. Çalışma mukavelesi ile birlikte işçinin Avusturya'da çalışabileceğini gösteren bir belge de verir.

Madde 5

Komisyon İş Kurumundan ismen de Türk işçisi isteyebilir. Şu kadar ki ismen istenecek bu işçilerin Türk mevzuatına göre Avusturya'da çalışan bir diğer işçi ile akrabalığının bulunması veya işçinin daha önce Avusturya 'da çalışmış olması itibarıyla işverenle şahsi münasebetinin mevcut bulunması şarttır. İş Kurumu, gayri kanuni iş bulma büroları aracılığıyla işe karışmış olmasından şüphe ederse bu talepleri reddetmek hakkına sahiptir. Komisyon İş Kurumuna işbu anlaşmanın ekini teşkil eden Türkçe ve Almanca olarak hazırlanmış bir formüler verir. Bu formüler, "Çalışma Mukavelesi " Avusturyalı işveren veya yetkili temsilcisi ile Türk işçisi tarafından imza edildikten sonra İş Kurumu ve Komisyonca "Görölmüştür" damgasıyla damgalanır. Komisyon bu suretle tamamlanmış çalışma mukavelesinden iki nüshayı, İş Kurumuna verir, çalışma mukavelesiyle birlikte işçinin Avusturya'da çalışabileceğini belirtir bir belge de verir.

Madde 6

1. İş Kurumu, kendisine verilen iş tekliflerine bağlı olmaksızın, Avusturya'da çalışmak isteyen Türk işçilerinin müracaatlarını bir cetvel halinde Sosyal Bakanlığa bildirebilir. Bu cetveller müracaatçıların hüviyetlerine, mesleki yetiştirme şekillerine, Türkiye'de yapmakta oldukları işlere ve Avusturya'da hangi işe talip olduklarına dair bilgileri ihtiva eder.

2. Bu cetvelde kayıtlı bir işçinin kabul edilmesi halinde keyfiyet işbu anlaşmanın 4 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasında kayıtlı belgelerle birlikte İş Kurumuna bildirilir.

Madde 7

Dokuzuncu maddenin 2 ile 4 üncü ve 10 uncu maddenin 1 ve 2 nci paragraflarında sözü edilen çalışma mukavelesi şartları işbu anlaşmanın ekine eklenecektir.

Madde 8

1. İş Kurumu, çalışma mukavelesinin bir nüshasıyla Avusturya'da çalışabileceğini gösteren bir belgeyi işçiye verir.
2. İş Kurumu, Avusturya'da çalıştırılmak üzere seçilen Türk işçilerinin isim ve hüviyetlerini Avusturya'nın Türkiye'deki yetkili temsilciliğine verir. Ayrıca, her işçi için bir iyi hal kâğıdı ile bulaşıcı hastalığı bulunmadığına dair bir belgeyi keza Avusturya yetkili temsilciliğine verir. Bulaşıcı hastalıkla ilgili belgenin resmi bir Türk hekimi tarafından tanzim edilmiş olması, işçinin bulaşıcı hastalığı bulunmadığının, basil çıkarmadığının, köy veya kasabasında, şehirde oturuyorsa mahallesinde ihbarı mecburi bulaşıcı bir hastalık olduğuna dair ihbar yapılmamış bulunduğu belirtilmesi şarttır. İlgilinin bulaşıcı hastalığı bulunmadığını gösteren belge, verilmesine müteakip 14 gün içinde Avusturya hudutlarından girilmiş olması halinde muteberdir. Seyahatin gecikmesi takdirinde, resmi Türk hekiminin muayenesi veya işçinin son oturduğu yerde ihbarı mecburi bulaşıcı hastalık bulunmadığının anlaşılması şartı ile, belgenin süresi uzatılabilir.
3. İş Kurumu, işçinin muteber bir pasaport ve yeter bir müddet için gerekli transit vizelerini almasını teminen lüzumlu işlemleri yapar.
4. Avusturya yetkili siyasi temsilciliği İş Kurumu tarafından adları bildirilen işçilere, muteber bir Türk pasaportuna sahip olmaları ve Avusturya Pasaport Kanunu gereğince Avusturya'ya girmelerinin mani halleri bulunmaması takdirinde, Avusturya'ya giriş ve ikamet vizelerini verir. Seyahatin sıhhat belgelerinin itası veya temdidinden itibaren en geç 14 gün içinde yapılması gerekir.

Madde 9

1. Komisyon, İş Kurumu tarafından takdim ve kendisi tarafından kabul edilen işçilerin Avusturya'ya seyahatlerini tertip ve tanzim eder. Komisyon işçilere seyahatlerinde lüzumlu kumanyayı veya bunun para olarak karşılığının verilmesini sağlar.
2. Komisyon işçilerin İstanbul'dan Avusturya'daki işyerine kadar olan seyahat masraflarını ve seyahat için lüzumlu yemek masraflarını işverenin talimatı dairesinde karşılar.
3. Kendi kusuru ile işverene karşı mukavele ile yüklenmiş olduğu vebeleri yerine getirmeyen işçi Avusturya'ya gidiş ile ihtiyar edilen masrafları tazminle mükelleftir.
4. İşçinin dönüş yol parasının işverence ödenmesi, işçi ile işveren arasında bu hususta anlaşmaya varılmış olması ile mümkündür. Eğer işçi dönüş yol parasını kendisi ödeyecekse, işçi ile işveren arasında dönüş için lüzumlu paranın, çalışma müsaadesinin sonuna kadar taksitler halinde ücretlerinden kesilebileceğine dair bir anlaşma yapılması da mümkündür. Kesilen meblağ, işveren ve işçi tarafından imzalanan bir selahiyetname ile çekilecek bir şekilde bir tasarruf hesabına yatırılır.

Madde 10

1. Türkiye'den işgücü talebine ancak bu anlaşmaya göre tanzim edilecek mukavele ile Türk işçisinin de Avusturya'da aynı işyerinde çalışan Avusturyalı bir işçi gibi aynı ücretle ve çalışma şartları ile çalıştırılacakları sabit olduktan sonra tevessül olunur.
2. Çalışma ve sendikalaşma hakları ile sağlıklarının korunması bakımından Türk işçileri Avusturyalı işçilerin faydalanmakta olduğu haklardan faydalanır ve aynı himayeyi görürler.
3. Avusturya yetkili makamları yukarıda kayıtlı hususlara riayet edilip edilmediğini ve mukavele şartlarının Türk işçileri bakımından yerine getirilip getirilmediğini incelerler.
4. Esas mukavele bitiminde, Türk işçisi seçeceği herhangi bir işverenle, Avusturya'da yabancı işçilerin istihdamına dair mevzuata uygun olmak şartıyla, yeni bir mukavele imzalayabilir.
5. Ayrıca, Türk işçileri çalışma mukavelesinden doğacak ihtilaflardan dolayı, iki memleket arasındaki 22 Haziran 1930 tarihli Anlaşmaya dayanarak ve bu anlaşma sınırları içinde Avusturyalı işçiler gibi yetkili Avusturya Mahkemelerine ve Avusturya İdari Makamlarına müracaat edebilirler.

Madde 11

Türk işçileri, aynen Avusturyalı işçiler gibi, mecburi sosyal sigortaya tabi olurlar.

Madde 12

Türk işçileri çalışma ile elde ettikleri paralardan biriktirdiklerini serbestçe Avusturya Şilini veya diğer konvertibl döviz olarak Türkiye'ye transfer ettirebilirler.

Madde 13

Sosyal Bakanlık Türk işçilerini kendilerini ilgilendiren konularda bilgi vermek amacıyla, bir muhtıra hazırlar. Bu muhtıra esas olarak; İş piyasası durumunu, genel işçi alma ve çalıştırma mevzuatını, Avusturya'daki çalışma ve hayat şartlarını, ücretleri, vergileri, sosyal sigorta ve iş hukuku ile ilgili önemli mevzuat gibi esaslı kayıtları ihtiva eder. Sosyal Bakanlık bu muhtırayı Türkçe olarak İş Kurumuna verir ve yapılacak değişikliklerden bu Kurumu haberdar eder.

Madde 14

1. Türk makamları, İş Kurumu aracılığı ile Avusturya'ya gönderilen Türk işçileri ile bunların aile efradının her an ve formalitesiz olarak Türkiye'ye dönmelerine itiraz etmezler.
2. Viyana'daki Türk siyasi temsilciliği, Avusturya İçişleri Bakanlığının talebi halinde, Avusturya kanunları gereğince haklarında sınır dışı edilme kararı alınmış olan Türk işçilerinin derhal Türkiye'ye dönmelerini sağlar.
3. Diplomatik yoldan yapılacak talep üzerine, Türk makamları, Avusturya Sosyal Yardım Müesseselerine külfet teşkil eden işçilerin Türkiye'ye dönüşlerini temin ederler.

Madde 15

1. Sosyal Bakanlık ile İş Kurumu, işbu anlaşmanın uygulanmasında gerekli tedbirleri almak üzere, kendi selahiyetleri çerçevesi dâhilinde anlaşılır.
2. Her iki memleketin yetkili makamları ile birlikte, Sosyal Bakanlık ve İş Kurumu, işçilerin mesleki ve sıhhi seçimleri, çalışma mukavelesi, pasaport ve müsaade belgesi ve Avusturya'ya giriş işlemlerinin mümkün olan en kısa zamanda yürütülmesine dikkat ederler.
3. Avusturya'daki Türkiye Büyükelçiliği, işbu anlaşmanın uygulanmasından doğabilecek şikayetlerini ilgili Avusturya makamlarına iletmek üzere diplomatik yoldan Sosyal Bakanlığa intikal ettirir.

Madde 16

1. Her iki hükümet, tarafından her birinin seçeceği en çok beş üyeden meydana gelecek bir Karma Komisyonun kurulmasını isteyebilir. Her iki tarafın delegasyonu lüzumlu gördüğü sayıda uzman bulundurulabilir.
2. Karma Komisyon Sosyal Bakanlıkla İş Kurumunun bertaraf edemedikleri tatbikat güçlüklerinin giderilmesiyle meşgul olur. Lüzumu halinde her iki hükümete tekliflerde de bulunur.
3. Karma Komisyon, Avusturya'da Türk işçilerinin çalıştırılmaları ile ilgili genel konuları da ele alabilir ve gerekirse incelemelerinin neticesine göre her iki hükümete tekliflerde bulunur.
4. Karma Komisyon, teşkilatını ve çalışma usullerini kendisi tesbit eder. Avusturya'da veya Türkiye'de toplanır.

Madde 17

Anlaşma belirsiz bir süre için kararlaştırılmıştır. Akit devletlerden her biri üç aylık bir ihbar süresine riayet etmek şartıyla anlaşmanın feshini ihbar edebilir.

Yukarıdaki hususların belgelenmesini teminen her iki akit devletin temsilcileri işbu anlaşmayı imzalamış ve mühürlemişlerdir.

İşbu Anlaşma ikisi Almanca, ikisi Türkçe olmak üzere dört nüsha olarak Viyana'da 15 Mayıs 1964 tarihinde tanzim edilmiş olup her iki metin de aynı kıymettedir.

TÜRKİYE – BELÇİKA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 16 Temmuz 1964, Brüksel
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 13 Temmuz 1965 / 12047

Belçika’da yerleşik vatandaşlarımızın büyük bir çoğunluğu 1960’lı yıllardan itibaren kömür ocaklarında çalışmak üzere iki ülke arasında imzalanan “İşgücü Anlaşması” çerçevesinde gitmişlerdir. Türkiye ile Belçika arasında “Türk İşçilerinin Belçika’da İstihdamına Dair Anlaşma ile Protokol ve Ekleri” 16 Temmuz 1964 tarihinde Brüksel’de imzalanmıştır.

1974 yılında yaşanan petrol krizine bağlı olarak Belçika yabancı işgücü alımını durdurmuş ve Türkiye ile yapmış olduğu İşgücü Anlaşmasının uygulamasını tek taraflı olarak uygulamadan kaldırmıştır.

Söz konusu İşgücü Anlaşması işgücü göçü alanında tam anlamıyla işleve sahip olmamakla birlikte resmi olarak geçerliliğini korumakta ve vatandaşlarımız lehinde bazı uygulamalara imkân sağlamaktadır. Özellikle aile birleşimi ve ülkemizdeki milli ve dini bayramlarda -toplam 3 gün olmak üzere- izinli sayılma hakkı sözleşmelerde yer almaktadır.

TÜRKİYE İLE BELÇİKA ARASINDA TÜRK İŞÇİLERİNİN BELÇİKA'DA İSTİHDAMINA DAİR ANLAŞMA

Türkiye Hükümeti ve Belçika Hükümeti, muhtelif Belçika sanayii tarafından çağrılan ve istihdam edilen Türk işçilerinin durumlarına ilişkin hükümleri düzenlemek ve açıkça belirtmek arzusu ile aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

I – GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

1. Yetkili Belçika makamları, işveren veya işveren teşekküllerinin isimsiz işçi taleplerini, işçiden beklenen vasıf ve şartları da belirterek yetkili Türk makamlarına intikal ettirirler.
2. İsmen talepler yetkili Belçika makamları tarafından ancak Belçika'da oturan işverenler ile ilgili bulunan işçiler için yapılır. Bu taleplerin yerine getirilip getirilemeyeceği hususu yetkili Türk makamları tarafından kararlaştırılır.
3. Yetkili Türk makamları taleplerin ne derecede karşılanabileceğini yetkili Belçika makamlarına bildirirler.
4. Yetkili Belçika makamları çalışma, işe ve ibate şartları, ücretler, sosyal yardımlar, ücretlerden kesilecek sosyal sigorta primleri, vergiler ve iş sözleşmesinden doğan karşılıklı mükellefiyetler ile ilgili bilgileri yetkili Türk makamlarına verirler.
5. Yetkili Türk makamları yetkili Belçika makamlarıyla işbirliği yaparak bu bilgilerin yayınlanmasını sağlarlar.

Madde 2

Türk işçilerinin celp işleri, yetkili Belçika makamları ile işbirliği halinde yürürlükteki usullere göre, yetkili Türk makamları tarafından düzenlenir. Yetkili Belçika makamları, bu işbirliği için ya Ankara'daki Belçika siyasi temsilciliğini ya da Belçika'da oturan işverenlerin veya işveren birliklerinin bu maksat için gerekli şekilde yetkilendirilen temsilcilerini memur edebilirler.

Seçme aşağıdaki esaslara göre yapılır:

- (a) Adaylar celp anında, yani ilk iş sözleşmesini imzaladıkları sırada 20 yaşından küçük 35 yaşından büyük olamazlar.
Kalifiye kabul edilmiş işçiler için azami yaş 40'dır.
- (b) Adayların sıhhatli olmaları şarttır. İlk tıbbi muayene, yetkili Türk makamlarınca tayin olunacak hekimler tarafından yapılır. Bu tıbbi muayene, adayların genel muayeneleri mahiyetindedir. Sağlam olduğu tespit edilen her aday için işbu anlaşmaya ekli örneğe uygun bir sağlık fişi doldurulur. Bu tıbbi muayene yetkili Türk makamları tarafından sağlanır. Bu muayenenin gerektirdiği masraflar Belçika Hükümeti veya işverenler tarafından karşılanmaz.

Yetkili Belçika makamlarınca tayin edilecek bir hekim tarafından gerekirse bir kontrol muayenesi yapılır. Bu muayenenin masrafları işverenler tarafından karşılanır. Bu muayenenin, işçinin davet edildiği günde yapılmasına itina edilir.

- (c) Mesleki seçme, talepte belirtilen şartlar gözönünde bulundurularak adayların ya bedeni kabiliyetleri ya meslek hayatları ya da eğitim belgelerine dayanarak yapılır.
- (d) Ağır bir fiilden hapis cezasına mahkum edilmiş bulunanlar aday olamazlar.

Madde 3

Adaylar arasından kabul edileceklerin kesin listesi yetkili Belçika makamları ile mutabık kalınarak yetkili Türk makamları tarafından tanzim olunur.

Bu liste esas alınarak, ferdi iş sözleşmeleri hazırlanır ve bir taraftan işveren veya temsilcisi, diğer taraftan işçi tarafından imzalanır.

Türk makamları, işçilerin yurttan çıkışı için gerekli belgeleri verirler. Bu belgeler her işçi için ayrı ayrı hazırlanır. Bu münasebetle verilecek pasaportun geçerlilik süresi iki yıldır.

İki yıl geçerli bir pasaport, yeni tarihli bir iyi durum kağıdı ve mümkünse ilgilinin medeni durumunu, aile fertlerini ve icabında işçinin reşit olmayan çocuklarına bakan kimsenin adresini gösteren vesikaların ibrazı üzerine Ankara'daki Belçika Siyasi Temsilciliği bu işçilere Belçika'da geçici ikamet müsaadesini verir.

Yetkili Türk makamları bu belgelerin en kısa zamanda hazırlanmasına itina eder.

Madde 4

Türk işçilerinin işe alınmaları, işbu Anlaşmaya ekli iş sözleşmesi örneklerinden birine uygun olarak tanzim edilmiş ferdi iş sözleşmeleriyle olur.

İş sözleşmeleri tek metin halinde, her iki ülkenin dillerinde beş nüsha olarak düzenlenir ve işverenle işçinin karşılıklı hak ve mükellefiyetlerini ihtiva eder.

Bunların bir nüshası yetkili Türk makamlarına, bir nüshası Belçika Siyasi Temsilciliği'ne, bir nüshası işçiye, iki nüshası da işverene aittir.

Madde 5

Belçika Hükümeti işe alınan Türk işçilerinin en iyi şartlar altında seyahat etmelerine itina eder.

Seyahat şartları Türk ve Belçika makamları tarafından müştereken tespit edilir. Yolculuk esnasında meydana gelebilecek bir kaza, hastalık veya diğer herhangi bir beklenmedik hadisenin gerektireceği masraflar da dahil olmak üzere, seyahat masrafları ve hareket mahallinden Belçika'daki işyerine kadar yapılacak işe, ibate ve karşılama masrafları işverenlere aittir.

Sevkedilecek işçilerin imkan nispetinde hareket mahalline geldikleri gün nakil vasıtasına binmelerine itina edilir.

Madde 6

İşe alınan işçi Belçika'ya gelir gelmez, işveren iş sözleşmesinin bir örneğini de vermek suretiyle derhal çalışma müsaadesi talebinde bulunur.

Yetkili Belçika makamları derhal çalışma müsaadesini verirler. Bu müsaadenin geçerliliği işe alınma tarihinden itibaren başlar.

Yetkili Belçika makamları aynı zamanda gerekli ikamet müsaadesini de verirler.

Belçika Çalışma Bakanlığı'na talep olunan ve işe alınmak için lüzumlu bulunan bu belgelerin çıkartılmasının gerektirdiği masraflar işverene aittir.

Madde 7

İşveren müesseseler, işçileri yapacakları işlere yavaş yavaş alıştırmak için ve işyeri yönetmeliği, güvenlik kaideleri, birim fiyat esasına göre dayanılarak yapılan işin nasıl ölçüleceği, ücretlerin nasıl ödeneceği ve şikâyetlerin nasıl yapılacağı hakkında işçilere faydalı olacak bilgileri vermek için uygun bütün tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Bu bilgiler ile öğretim ve alıştırmaya hakkındaki diğer bilgiler işçilere anlayacakları bir lisanda verilir.

İşveren bilhassa lisan kursları düzenlemek suretiyle işçilerin o bölgede konuşulan dili öğrenmelerini kolaylaştırır ve teşvik eder.

İşçilerin Fransızca veya Flamanca bilmemeleri onlara ücret konusunda farklı muamele yapılmasını veya onların daha zor, daha tehlikeli, daha sağlıksız veya kabiliyetlerine uymayan bir işe verilmelerini haklı kılamaz.

İşveren yalnız yaşayan işçilere, makul bir bedel karşılığında Belçika mevzuatının öngördüğü sağlık koruma şartlarına uyan münasip bir mesken bulmalarına yardım eder.

Öte yandan işveren, ailesi ile beraber yerleşmek isteyen işçilerin makul bir bedel karşılığında münasip bir mesken bulmalarına yardım eder.

İşveren işçilere, bedeli karşılığında yeterli, münasip ve mümkün mertebe alışkanlıklarına uygun bir gıda temin etmeyi taahhüt eder.

Hastalık halinde, işveren, işçilerin Belçika'ya geldikleri andan itibaren ve hastalık-sakatlık sigortasından yararlanmaya başlayacakları ana kadar işe ve ibatesini, tıbbi bakımını, ilaçlarını ve gerektiğinde hastaneye yatırılmalarını temin etmeyi taahhüt eder. İşçiler kendi arzularıyla işverenin temin ettiği lojmanda ikamet etmiyorlarsa, işe ve ibate garantisini geçerli değildir.

Bir iş kazası sonunda meydana gelen ölümlerden ve ciddi kazalardan Brüksel'deki Türkiye siyasi temsilciliği derhal işveren tarafından haberdar edilir.

Madde 8

1. İş sözleşmesinin işçi tarafından haksız olarak bozulması halinde, işveren işçiye, onun anladığı bir dilde iş sözleşmesini bozmak istediğini beyan eden bir vesika imzalatır.

İşçinin, masrafları kendisi tarafından karşılanarak yurda iadesi için gerekli tedbirler alınır. Bununla beraber işçinin parasız olduğu sabit olursa, yurda iade masrafları işveren tarafından ödenir.

2. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak veya işveren tarafından haksız olarak bozulması halinde, işçi, Belçika mevzuatına göre ileri sürebileceği hakları bozulmaksızın, aynı iş kolunda başka bir işverenle yeni bir iş sözleşmesi imzalamak imkanına sahiptir.

İş sözleşmesinin bozulmasını takip eden on beş gün içinde yeni bir iş sözleşmesi akd olunmazsa, işçi masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere yurda iade olunur.

3. İlgili bütün tarafların müşterek anlaşması ile işçinin aynı iş kolunda müessese değiştirmesi halinde, iş sözleşmesinin uygulanması bakımından eski işverenin yerine yeni işveren geçer.

Madde 9

1. 12 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere, iş sözleşmesi sona erdiğinde, Türk işçisi, aynı iş kolunda yeniden işe girmek şartıyla Belçika'da kalabilir. Yeni iş sözleşmesinin de işbu anlaşmaya ekli ve ilgili iş koluna ait örnek sözleşmenin şartlarına uygun olması lazımdır.

2. Yeni iş sözleşmesinin aynı işverenle akd olunması halinde, işveren cari iş sözleşmesinin sona ermesinden iki ay önce, çalışma müsaadesinin yenilenmesi talebinde bulunur.

Yeni iş sözleşmesinin ilk işverenenden başka bir işverenle akdolanması halinde, yeni işveren biran evvel çalışma müsaadesi talebinde bulunmak mecburiyetindedir.

3. Yetkili Belçika makamları çalışma müsaadesini verirler.

Madde 10

İşçi Belçika'da, aynı işi gören diğer bütün işçilere uygulanan çalışma ve ücret şartlarından, işveren tarafından bahsedilen menfaatlerden ve genellikle çalışma mevzuatının öngördüğü hükümlerin ve toplu iş sözleşmelerinin hepsinden yararlanır.

Sosyal sigortalara ilişkin yürürlükte bulunan Belçika mevzuatının uygulama şartları taraflar arasında özel bir anlaşma ile tespit edilecektir. Türk işçilerinin çocukları Belçika'da büyütüldüğü takdirde Belçika'lı ailelerin çocukları ile aynı seviyede aile tazminatı alırlar.

Yeraltında çalışan maden işçilerinin çocukları Türkiye'de büyütüldüğü takdirde de, çocukları asli memleketlerinde büyüyen yeraltı maden işçilerine ilişkin 4 Temmuz 1963 tarihli genel istisna kararının tespit ettiği şartlar altında Belçikalılarla aynı seviyede aile tazminatı alırlar.

Hastalık-sakatlık sigortası müesseselerinin listesi, iş sözleşmesini imzaladığı sırada işçiye verilir. İşçi bu müesseselerin birini dilediği gibi seçer. İşveren, kayıt işleminin en kısa zamanda yapılmasına itina eder.

Madde 11

Belçika'da usulüne uygun olarak istihdam olunan Türk işçileri, işe başladıktan bir ay sonra, aileleri için münasip bir mesken bulmuş olmak şartıyla, ailelerini yanlarına getirebilirler. Belçika Hükümeti ve Belçikalı işverenler, Belçika'da istihdam olunan Türk işçilerinin bahis konusu meskenler bulmalarına yardım ederler.

İşçinin ailesi, karısı ve bakımı kendisine ait reşit olmayan çocuklarından ibarettir. Özel hallerde işçiler bakımları kendilerine ait usulünü de yanlarına getirme müsaadesi alabilirler.

Kamu düzeni ve güvenliği hükümlerinin bozulmaması şartıyla Türk makamları bu ailelerin yurt dışına çıkmalarına izin verirler. Yetkili Belçika makamları da Belçika'ya giriş ve ikamet için gerekli müsaadeleri verirler.

Madde 12

İşbu Anlaşmada öngörülen şartlara uygun olarak Belçika'ya kabul edilmiş bulunan Türk vatandaşları, ya Belçika'da aralıksız üç sene çalışmış olmak ve aileleri Belçika'da yanlarında değilse en az beş sene Belçika'da aralıksız ve usulüne uygun bir şekilde ikamet olmak şartıyla, bütün iş kolları için geçerli süresiz çalışma müsaadesi alırlar.

Yukarıda söz konusu edilen işçiler, iş aramak bakımından Belçikalı işçilerle eşit durumdadır.

Madde 13

Her iki hükümet Belçika'da çalışan Türk işçilerine ait ücretlerin ve sosyal ödemelerin Türkiye'de lehdarlarına transferlerine müsaade ederler.

Madde 14

İşçinin, Belçika mevzuatının öngördüğü şartlar altında ücretli izinlere hakkı vardır. İşçinin bundan başka 10 tatil gününün ücretini almaya da hakkı vardır.

Madde 15

Türk işçisi, talebi üzerine, Türkiye Millî Bayramı olan 29 Ekim günü ve Türkiye’de resmi bayram olan diğer iki gün çalışmayabilir.

Bu günler için ücret ödenmez; ancak bu günlerde çalışmamak sebepsiz iş terki telakki edilmez.

Madde 16

Görevleri aşağıda belirtilen bir karma komisyon kurulmuştur:

1. İşbu Anlaşmada ve ona ekli belgelerde mevcut hükümlerin uygulanmasına bakmak ve bunların uygulanmasından doğabilecek bütün güçlüklerin giderilmesi imkanını incelemek,
2. Gerekirse işbu Anlaşmanın veya buna ekli belgelerin gözden geçirilmesini teklif etmek,
3. Güvenlik meselelerini incelemek,
4. İşçilerin ikamet ettikleri misafirhanelerin umumi teşkilatlanmasından çıkabilecek güçlükleri incelemek,
5. İstihdam mevzuunda Belçika ile Türkiye arasındaki işbirliğine ilişkin meseleleri incelemek.

Komisyon en çok altı üyeden kurulu olup bunların üçü Belçika Hükümeti, üçü Türkiye Hükümeti tarafından tayin olunur. Gündemde yer alan meselelere göre üyeler yanlarına uzmanlar alabilirler.

Komisyon, taraflardan birinin talebi üzerine Ankara’da veya Brüksel’de toplanır.

Komisyon çalışmalarının bir anlaşmayla sonuçlanmadığı hallerde, üyeler kendi hükümetlerine durumdan bilgi verirler.

2 - BELÇİKA KÖMÜR OCAKLARINDA YERALTI MADEN İŞÇİSİ OLARAK İSTİHDAM EDİLECEK İŞÇİLERİN CELBİNE İLİŞKİN TAMAMLAYICI HÜKÜMLER

Madde 17

İşbu Anlaşmanın 2 nci maddesinde tespit edilen yaş haddi, kalifiye maden işçileri için 45 olarak kabul edilmiştir. Türk makamları bu işçilere, kalifiye olduklarını gösteren bir belge verirler. Bu işçiler, kontrol edildikten sonra vasıflarına göre istihdam olunurlar, gerekirse bundan evvel bir alıştırma devresine tabi tutulurlar.

Madde 18

1. Belçika makamları, Türk işçilerinin ikamet ve işlerine tahsis olunacak misafirhanelerin bu işçileri istihdam eden kömür işletmeleri tarafından tesis ve tesirli bir şekilde kontrol edilmesi için kömür işletmeleri nezdinde müdahalede bulunacaklardır. Sayıları haklı ve lüzumlu görüldüğü takdirde, kömür işletmeleri yalnız Türk işçilerine özgü kantinler tesis ederler. Bu misafirhanelerin idarecileri Türkler veya işveren tarafından muteber bilinen Belçikalılar arasından seçilir. Misafirhanelerde ikamet eden Türk işçilerinin bir temsilcisi kömür işletmesi idaresi ile gerekli temasları sağlar.

Misafirhanelerin durumu ile ilgili şikâyetlerin yapılacağı merci Kömür İşletmesi Konseyi'dir.

2. Yeraltı ve yerüstü maden ocakları ile yeraltı taş ocaklarında çalışan işçilerin geçici lojmanlar hakkındaki tüzük hükümleri saklı kalmak üzere, kömür işletmeleri misafirhanelerinin bilhassa aşağıdaki şartlara uygun olması hususunda mutabık kalmıştır.

- (a) Binalar mevsime göre münasip bir şekilde ısıtılacaktır.
 - (b) Her işçinin anahtarla kilitlenebilecek bir dolabı, şiltesi saman dolu olmayan yaylıbir yatağı, yeterli kadar battaniyesi, ayda iki defa değiştirilecek çarşafları olacaktır.
 - (c) İşçilerin yıkanmalarına ve çamaşırlarını yıkamalarına elverişli sıcak su tesisleri temin edilecektir.
3. İşçi tarafından ödenecek tam pansiyon fiyatının makul bir seviyede tespit edilmesine Belçika makamları itina edecektir. Tam pansiyon fiyatına ibate, bakım, iase, temizlik ve çarşafların yıkanma masrafları dâhildir.
4. Misafirhanelerin idaresi mevzuunda çıkabilecek güçlükler 15 inci maddenin hükümleri gereğince karma komisyonun tetkikine sunulur.

Madde 19

Güvenlik gereklerini yerine getirmek ve yeraltında çalışmalarına yeterli bir hazırlık sağlamak için, Türk işçileri işe alındıklarında Belçika Kömür Federasyonu'ncatespit ve madenler idaresince tasdik edilen programa göre bir öğretim devresi ile bir alıştırma devresinden faydalanırlar.

İşyeri iç yönetmeliği ile çalışma güvenliği ve sağlığı konularında işçilere yapılan bildirimler Türkçeye çevrilerek müessesede milli dildeki metinlerin yanına asılır. Kömür işletmeleri, her işletmede yeter sayıda tercüman tayin edilmesine ve bu tercümanların imkân nispetinde Türk işçileri arasından seçilmesine itina ederler.

Bölgede konuşulan dili bilmemenin işçiler için işi öğrenme, iş için gerekli talimatları alma ve meselelerini kömür işletmesi idaresine arzedebilme bakımlarından bir eksiklik teşkil etmemesi için kömür işletmeleri lüzumlu tedbirleri alırlar.

Türk Hükümeti, Brüksel'deki siyasi temsilciliği vasıtasıyla, dört sosyal temsilci tayin eder. Bu sosyal temsilcilerin vazifesi vatandaşların iyi hareket etmelerine itina göstermek ve menfaatlerini korumaktır.

Madde 20

1. İşçinin yeraltı çalışmasına elverişli olmadığı kömür işletmesi hekimi tarafından tespit edildiği takdirde, durum Türkçe olarak işçiyi bildirilir ve işçi aşağıdaki şıklardan hangisini arzu ettiğini 24 saat içinde yazı ile bildirmeye davet olunur.

- (a) Ankara'ya dönmek,
- (b) On iş günü zarfında el emeğini ihtiyacı olan bir iş kolunda yeni bir işe girebilmek imkânlarından faydalanmak ve bu olmadığı takdirde Ankara'ya dönmek;

Haklı bir sebep olduğu hallerde yukarıda zikredilen müddet on iş günü daha uzatılabilir.

- (c) Kömür işletmesi hekiminin aldığı işe elverişli olmama kararına itiraz edilmesi halinde 48 saat zarfında Çalışma Bakanlığı'na tayin olunan bir hekime çıkmak. Bu hekim yeraltında çalışmaya elverişli olmayı teyit etmezse, işçinin başka bir kömür işletmesi ile yeni bir iş sözleşmesi akdetmeye hakkı vardır.

İşçi Ankara'ya dönecekse, kömür işletmesi hekiminin veya müracaat edilmişse Çalışma Bakanlığı'na tayin olunan hekimin vermiş olduğu işe elverişli olmama kararının işçiye tebliğinden itibaren, haklı sebepler hariç, azami 15 gün zarfında hareket etmesi şartıyla dönüş masrafları işverene aittir.

Yukarıda öngörülen on beş günlük devre içinde ilgili işçiler, Belçika'dan uzaklaştırmaya yönelik idari bir karara mevzu olamazlar ve Belçika Kömür Federasyonu'nun lehlerine alacağı tedbirlerden faydalanırlar.

2. Yeraltında çalışmaya elverişli olmadıkları tespit olunan işçilerin başka bir iş bulmalarını kolaylaştırmak için, kömür işletmeleri işe elverişli olmadıkları anlaşılan Türk işçilerinin isimlerini Belçika Millî İş Bulma Kurumu'nun bölge bürolarına ulaştırırlar. Bölge büroları bu işçileri işgücüne ihtiyacı olan müesseselere yerleştirirler ve gerektiğinde mahalli ve millî denkleştirmeye başvururlar.

Madde 21

Belçika kömür ocaklarında en az 5 sene aralıksız ve muntazam bir şekilde çalışan Türk işçisi, memleketine döneceği halde, Ankara'ya kadar dönüş yolculuğu masraflarına tekabül edecek bir tazminata hak kazanır. İşçiyi en son olarak istihdam eden işveren tarafından ödenecek bu tazminat, işçinin kendisinin ve en az iki seneden beri yanında yaşayan eşinin ve bakımı ile mükellef bulunduğu çocuklarının seyahat masraflarını içine alır.

3. SON HÜKÜMLER

Madde 22

İşbu Anlaşma ile Belçika'da çalıştırılan Türk işçilerine tanınan hak ve menfaatlerden, İşbu Anlaşmanın yürürlüğe girmesinden itibaren, daha önce Belçika'ya gelmiş ve usulüne uygun olarak çalıştırılmakta bulunan veya usulsüz olarak gelip de durumları düzeltilmiş olan işçiler de faydalanacaklardır.

Belçika müesseselerinde istihdam olunacak Türk işçilerinin celbi ile yalnız Türk Hükümeti'nin temsilcileri Belçika Hükümeti'nin temsilcileri veya her iki Hükümetçe bu iş için usulüne uygun olarak yetkili kılınan diğer şahıslar meşgul olabilir.

Madde 23

İşbu Anlaşma imzalandığı tarihte yürürlüğe girer. Bir yıl için geçerlidir ve bir akit tarafça sona erme tarihinden üç ay önce feshi tebliğ edilmedikçe birer yıllık müddetlerle uzatılmış olacaktır.

İşbu Anlaşma akit taraflardan birinin talebi üzerine değiştirilebilir.

Büksel'de, iki asli nüsha halinde 16 Temmuz 1964 günü yapılmıştır.

TÜRKİYE İLE BELÇİKA ARASINDA TÜRK İŞÇİLERİNİN BELÇİKA'DA İSTİHDAMINA DAİR ANLAKMAYA EK PROTOKOL

Türkiye ile Belçika arasında Türk işçilerinin Belçika'da istihdamına dair Anlaşma imza edildiği sırada Anlaşmayı imza edenler aşağıdaki hususları tasrih etmişlerdir:

Madde 2

Kontrol muayenesi yapacak hekimin ya Ankara'daki Belçika siyasi temsilciliğinin ya da yetkili Belçika makamlarının resmen tevkil edeceği işveren veya işveren teşekküllerinin temsilcileri tarafından tâyin edilebileceği tabiidir.

Kömür işletmelerinde yeraltı işçileri için cebübedilecek işçiler behemehal bu kontrol muayenesine tabi tutulurlar. Diğer iş kolları için celbedilen işçiler ise görecekları işin mahiyeti icap ettiriyorsa kontrol muayenesinden geçirilirler.

Yetkili Belçika makamları, işçilerin celbi veya hekimlerin tâyinleri hususlarında tavassutta bulunmağa memur edecekları şahısların isimlerini yetkili Türk makamlarına bildirecektir.

Celbedilecek işçi adedi muhik kıldığı takdirde, yetkili Türk makamlarının Belçikalı uzmanların celp işlerine yardım etmelerini Belçika Hükümetinden talep edebileceği tabiidir.

Madde 3

Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu tarafından yürütülen celp işleri, işbu Anlaşmanın imzası sırasında uygulanan usul dairesinde yürütülmeğe devam edecektir.

Belçika'da ikamet müsaadesi bu husustaki Belçika mevzuatına uygun olarak verilir.

Madde 5

İşçilerin nakli işleri seyahat ve maliyet bakımından en müsait şartları temin eden şirketlere tevdi, edilecektir. Seyahati süratli vasıtalarla yapacak ve lüzumlu görülecek hususi kolaylıkları yapmayı kabul edecek şirketler tercih edilecektir.

En münasip taşıtın uçak olacağını kabul eden Türkiye ve Belçika Hükümetleri, sırasıyla, THY ve SABENA'dan, aralarında işbirliği yaparak bu taşımayı celp işleri ile tanzim edilmiş olan idareler tarafından şayanı kabul olacak şartlar altında, müsavi paylarla müştereken sağlamak için mümkün olan âzami gayreti göstermelerini talep edeceklerdir. Bu şartlar THY tarafından halen uygulanan şartlar kadar müsait olmalıdır. İki şirketten biri taşımayı deruhte edemediği takdirde, taşıma diğer şirket tarafından yapılacaktır.

Madde 6

Yabancı işçilerin istihdamına mütaallik kanun ve nizamlardan ve bilhassa işbu Anlaşma'dan doğan vecibeleri yerine getirmeyen işverenin Türk işçisi istihdam etmesine Belçika Hükümeti müsaade etmeyecektir.

Madde 7

İşçiler, yürürlükteki kanun ve nizamlar dairesinde, sosyal mesken satın alınması ve inşası hususundaki kolaylıklardan istifade ederler.

Bir iş kazası neticesinde veya iş yolu üzerinde ölüm vukuu halinde işçinin nasının işveren hesabına yurda nakledilmesi için Belçika Hükümeti Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu nezdinde müdahalede bulunacaktır.

Madde 8

İş sözleşmesi feshedilmiş bir Türk işçisinin, Merkezi İdareye müracaat olunmadan, ikametgâhı ve parası bulunmadığı gerekçesiyle tevkif edilmemesi için Adalet Bakanlığına bağlı mahallî mercilere lüzumlu talimatı vermeyi Belçika Hükümeti taahhüt eder.

Madde 10

İki Hükümet bir sosyal güvenlik sözleşmesi akdi maksadı ile bir an evvel müzakerelere girişmek hususunda mutabıktırlar.

Madde 12

Belçika Hükümeti, Türk vatandaşlarına süresiz çalışma müsaadesi verilmesi şartlarının mümkün olur olmaz daha da kolaylaştırılmasını öngörecektir.

Madde 17

Türk işçileri, işçi talep eden kömür işletmelerinin imkân ve ihtiyaçlarına göre meslekî vasıflarına uygun işlerde çalıştırılacaktır. Vasıflarına uygun bir işte çalıştırılmaları mümkün olmazsa, Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu, bu işçileri müşabih vasıftaki bir işte çalıştıracak bir kömür işletmesine yerleştirmeye itina edecektir.

Madde 18

1. Türk işçilerinin muhtelif havzalara ve bu havzalar içinde muhtelif kömür işletmelerine dağıtımı yapılırken, kendileri için hususi kantinler açılmasını aded bakımından muhik kılacak şekilde gruplandırılmaları için, Belçika Hükümetinin Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu nezdinde müdahalede bulunacağı tabiidir. Bu prensibin tatbiki, Türk işçilerinin muhtelif kömür işletmelerine mahiyet ve fiilî iş şartları bakımından âdil olmayacak bir şekilde dağıtılmaları gibi bir sonuç veremez.
2. Misafîrhanelerde münasip bir odanın münhasıran ibadete tahsisi için gerekli teşebbüsler yapılacaktır.
3. İşçiden istenen pansiyon ücretinde umumi masraflara tekabül eden kısmın işe tekabül eden kısma nazaran çok cüz'î olması için Belçika Hükümeti Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu nezdinde müdahalede bulunacaktır.

Madde 19

1. Türk Hükümeti, Türk işçi grupları içinde mümkün olduğu nispette Belçika'nın iki millî dilinden birini bilen kimseler bulunmasına itina etmeği taahhüt eder.
2. Türk işçilerinin maden ocaklarına immeğe ruhen hazırlanmaları için Belçika Hükümeti Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu nezdinde müdahalede bulunacaktır.
3. Madenlerdeki güvenlikle ilgili mevzuat ve bunda vuku bulabilecek değişiklikler derhal Türk Hükümetine bildirilecektir.
4. İki Hükümet işbu Anlaşmanın mevzuunu teşkil eden meselelerle ilgili bilgileri, diplomatik yolla, birbirlerine intikal ettirirler.

Ayrıca, Belçika Hükümeti Milletlerarası teşekküllere (BİT, CECA,.....) karşı girişmiş olduğu taahhütler gereğince madenlerdeki güvenlik mevzuunda tanzim ettiği rapor ve istatistikleri her sene ve resmen neşrinden evvel, diplomatik yolla, Türk Hükümetine tevdi edecektir.

5. Türk işçilerinin muhtelif kömür işletmelerine dağıtımına Belçika'daki Türkiye siyasi temsilciliği müdahale edebilir.

6. Sosyal temsilcilerin ücretleri ve, tesbit edilecek şartlar altında, seyahat ve ev kirası masrafları Belçika Kömür İşletmeleri Federasyonu tarafından karşılanır. Belçika'daki Türk işçisi adedi arttığı takdirde sosyal temsilci adedi dörtten beşe çıkartılabilir.

Madde 20

Bu maddede söz konusu olan işçilerin Belçika'dan uzaklaştırılmağa matuf idarî bir karara mevzu olamayacaklarına dair hükmün kamu düzenine veya güvenliğine aykırı fiillerin alınmasını icap ettirebileceği tedbirler saklı olmak kaydıyla yürütüleceği tabiidir.

İşbu protokol, Türkiye ile Belçika arasında Türk işçilerinin Belçika'da istihdamına dair anlaşma ile aynı günde yürürlüğe girer ve aynı müddetle yürürlükte kalır.

Brüksel'de, iki aslı nüsha halinde, 16/7/1964 günü yapılmıştır.

**TÜRKİYE – ENDONEZYA İŞGÜCÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ
HAKKINDA MUTABAKAT ZAPTI**

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 29 Haziran 2010, Ankara

Ülkemiz ile Endonezya arasında çalışma hayatı alanında karşılıklı işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla “Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Endonezya Cumhuriyeti Hükümeti Arasında İşgücünün Geliştirilmesi Hakkında Mutabakat Zaptı” 29 Haziran 2010 tarihinde Ankara’da imzalanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti tarafınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Endonezya Cumhuriyeti Tarafınca da İşgücü ve Göç Bakanlığınca yürütülecek bu Mutabakat Zaptı’nın yürürlüğe girmesiyle;

Taraflar, ILO’nun Saygın İş İlkesi’nin uygulanmasında ve mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme, işsizler için istihdam olanaklarının araştırılması, mesleki rehabilitasyon, kamu ve özel istihdam bürolarının çalışma yöntemleri hususlarında işbirliği yapacaklardır.

Ayrıca, işgücünün geliştirilmesi hususunda her iki ülkenin kamu kuruluşları arasında işbirliğinin geliştirilmesini destekleyecekler ve yardımcı olacaklar, belirlenen işbirliği konularını gerçekleştirmek, bu Mutabakat Zaptı’nın uygulanmasını izlemek, değerlendirmek, teknik denetimini yapmak ve organize edilecek danışma faaliyetlerini yürütmek üzere her iki Tarafın temsilcilerinden oluşacak Ortak Çalışma Grubu kuracaklardır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE ENDONEZYA CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ ARASINDA İŞGÜCÜNÜN GELİŞTİRİLMESİ HAKKINDA MUTABAKAT ZAPTI

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Endonezya Cumhuriyeti Hükümeti, (bundan sonra ‘Taraflar’ olarak anılacaktır)

Çalışma hayatı alanında gerçekleştirilecek karşılıklı işbirliğinin yararlarına inanarak, 18 Aralık 1982 tarihinde Jakarta’da imzalanan Türkiye Hükümeti ve Endonezya Hükümeti arasında Ekonomik ve Teknik İşbirliği ile ilgili olarak üzerinde mutabakata varılan Tutanaklar dikkate alınarak, Ülkelerin mevcut yasaları ve tüzüklerine uygun olacak şekilde, Aşağıdaki hususlarda mutabakata varmışlardır:

Madde 1

Genel

Taraflar, işgücünün geliştirilmesi hususunda her iki ülkenin kamu kuruluşları arasında işbirliğinin geliştirilmesini destekleyecekler ve yardım edeceklerdir.

Madde 2

İşbirliğinin Kapsamı

Bu Mutabakat Zaptı’na ait işbirliği aşağıdaki hususları kapsamaktadır:

- ILO’nun Saygın İş İlkesi’nin uygulanmasında işbirliği,
- Mesleki eğitim ve mesleki rehberlik, işsizler için istihdam olanaklarının araştırılması, mesleki rehabilitasyon, kamu ve özel istihdam bürolarının çalışma yöntemleri,

Madde 3

Uygulama

- Taraflar, bu Mutabakat Zaptı’nın 2. maddesindeki hükümleri uygulamak için bir Ortak Çalışma Grubu oluşturacaklardır.
- Ortak Çalışma Grubu, Tarafların temsilcilerinden oluşacaktır.
- Ortak Çalışma Grubu’nun görev ve yetkileri bu Mutabakat Zaptı’nın uygulanmasını izlemek, değerlendirmek ve teknik denetimini yapmak ve ayrıca Taraflarca düzenlenecek danışma faaliyetlerini gerçekleştirmektir.

Madde 4

İcracı Makam

Taraflar, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Endonezya Cumhuriyeti İşgücü ve Göç Bakanlığını bu Mutabakat Zaptı’nın icracı makamları olarak tayin ederler.

Madde 5

Uyuşmazlıkların Çözümü

Bu Mutabakat Zaptının yorumlanması ve uygulanmasından kaynaklanabilecek herhangi bir uyuşmazlık danışma ve müzakere yoluyla çözüme kavuşturulacaktır.

Madde 6

Değişiklikler

Tarafların karşılıklı rızasıyla ilaveler ve değişiklikler ek bir protokol ile yapılabilir. Ek Protokol, Taraflardan biri ya da diğerinin, yürürlük için gerekli iç prosedürlere uygun olarak tamamlandığını belirten en son yazılı bildirimini diplomatik kanallarla yaptığı tarihteyürürlüğe girer ve bu Mutabakat Zaptının ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

Madde 7

Yürürlük, Süre ve Fesih

- 1) Bu Mutabakat Zaptı, Taraflardan biri ya da diğerinin, yürürlük için gerekli iç prosedürlere uygun olarak tamamlandığını belirten en son yazılı bildirimini diplomatik kanallarla yaptığı tarihte yürürlüğe girer.
- 2) Bu Mutabakat Zaptı, Taraflardan biri fesih niyetini, geçerlilik süresinin sona ereceği tarihten 6 ay öncesinde diğer tarafa yazılı olarak bildirmezse 3 (üç) yıl yürürlükte kalacaktır.
- 3) Bu Mutabakat Zaptınınfeshi, bu Mutabakat Zaptı uyarınca hazırlanan herhangi bir program veya faaliyet tamamlanıncaya kadar söz konusu program ve faaliyetin geçerliliğini ve süresini etkilemez.

Hükümetlerince usulüne uygun olarak yetkili kılınmış olan aşağıda imzaları bulunan kimseler, yukarıdaki hususları teyiden bu Mutabakat Zaptını imzalamışlardır.

Bu Mutabakat Zaptı Ankara'da 29 Haziran 2010 tarihinde Türkçe, Endonezya'ca ve İngilizce dillerinde ikişer nüsha olarak hazırlanmıştır. Bütün metinler aynı derecede geçerlidir. Herhangi bir yorum farklılığında İngilizce metin esas alınacaktır.

TÜRKİYE – FRANSA İşGÜCÜ ANLAşMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 8 Nisan 1965, Ankara
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 2 Ekim 1965 / 12116

8 Nisan 1965 tarihinde Paris'te imzalanmış olan Türkiye – Fransa İşgücü Anlaşması, aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

12 maddeden oluşan ve resmi ismi “Türkiye – Fransa İşgücü Anlaşması” olarak kayıtlara geçen bu anlaşma, Türk Hükümeti ile Fransız Hükümeti arasında Fransa'ya Türk işçileri gönderilmesi konusunda iki ülkenin ortak menfaatleri uyarınca düzenlemek amacıyla imzalanmıştır.

Batı Avrupa ülkelerinin masif işçi alımını durdurdukları 1973-1974 yıllarından bu yana anılan Anlaşma kapsamında Fransa'ya işgücü gönderilmemektedir.

TÜRKİYE – FRANSA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Türk Hükümeti ile Fransız Hükümeti Fransa'ya Türk işçileri gönderilmesi konusunu ortak menfaatleri uyarınca düzenlemek arzusu ile aşağıdaki hususlar üzerinde mutabakata varmışlardır.

Madde 1

Fransız Hükümeti Türk işçilerine uygun gelecek işgücü ihtiyaçlarını, genel çalışma ve ücret şartları ile birlikte, belirli aralıklarla Türk Hükümetine bildirecektir. Bu bilgi özellikle yaş, ihtisas, mesleki ve sıhhi elverişlilik şartlarını ihtiva edecektir.

Türk Hükümeti Fransa'da çalışma arzusunda bulunan Türk işçilerinin sayısı, yaşları ve vasıfları hakkında Fransız Hükümeti'ne mümkün olduğu nispette doğru bilgiler verecektir.

Türk Hükümeti sadece süreleri bir yıl olan iş sözleşmelerini nazarı itibare alacaktır.

Madde 2

Fransa'ya gönderilecek Türk işçileri ismen veya isim belirtilmeksizin istenebilir. Gönderme işinde yetkili kurumlar şunlardır.

Türkiye'de : Türkiye İş Kurumu
Fransa'da : Ulusal Göç Ofisi

İsmen veya isim belirtilmeksizin yapılacak isteklere verilecek sonucu Türkiye yönünde Türkiye İş Kurumu, Fransa yönünden Ulusal Göç Ofisi kararlaştırır.

Bu Ofis, işçilerin seçilmesi ve alınması işlemlerini yürütmek üzere Türkiye'de bir Temsilcilik kurabilecektir. Bu takdirde Türk Hükümeti bahis konusu Temsilciliğin yerleşmesini ve çalışmasını kolaylaştırıcı gerekli tedbirleri alacaktır. Aşağıdaki 3 üncü madde hükümleri göz önünde tutulmak kaydıyla bu Temsilciliğin masrafları Fransız Hükümeti'nce karşılanacaktır.

Temsilciliğin bulunmaması halinde işçi alınması normal konsüler yollardan yapılabilir.

Madde 3

İşçi almayı kolaylaştırma bakımından Türkiye İş Kurumu aday işçilerin ilk mesleki ve tıbbi seçme işlemlerini sağlar.

Yetkili Fransız Temsilciliği ilk seçmeleri yapılmış olan adayların kesin tıbbi ve mesleki seçmelerini yapabilecektir. Türk Hükümeti, Fransız Temsilciliği için idari bakımdan lüzumlu çalışma yerlerini parasız olarak sağlayacaktır. Türk Hükümeti, gerektiği takdirde, Temsilciliğin ihtiyaç duyacağı laboratuvarlardan, röntgen tesislerinden veya hastanelerden faydalanmasını kolaylaştıracaktır. Adayların mesleki ehliyetlerinin kontrolü hususunda da, Türk Hükümeti temsilciliğe imkân nispetinde kolaylık gösterecektir.

Sadece, kesin seçme ile ilgili masraflar Fransız Hükümeti'ne ait olacaktır.

Adayların kesin seçme yerlerinde kalma süreleri azami ölçüde kısa olacak ve her halde bu süre beş günü aşmayacaktır.

İşçi Fransız Temsilciliği'nce elverişli görüldüğü takdirde, işveren tarafından imzalanmış ve Fransız Çalışma Bakanlığı ilgili Dairesince de tasdik edilmiş, Fransız mevzuatınca öngörülen örnek iş sözleşmesine uygun ve bir nüshası Türkiye İş Kurumu'na önceden verilecek iş sözleşmesi işçiye verilir. Bu şekilde uygun görülen işçilerin bir listesi hazırlanır.

Fransızca yazılmış olan iş sözleşmesi üzerinde Türkçe tercümesi bulunur. Türk işçisi sözleşme hakkında bilgi edindikten ve şartlarını inceledikten sonra bunu imzalamaya davet olunur.

Türk işçisi ile refakatinde veya sonradan yanına gelecek ailesi efradı Fransız vizesine sahip geçerli milli pasaportları ile Fransa'ya girerler. Vize parasızdır.

Madde 4

Akit Taraflar, İşbu Anlaşma uyarınca Fransa'ya gidecek Türk uyrukluların Türkiye'den hareketleri, seyahatleri ve Fransa'ya giriş ve yerleşmeleri için gerekli işlemlerin ve idari formalitelerin çabuklaştırılmasını ve sadeleştirilmesini sağlamak üzere gereken bütün tedbirleri almayı taahhüt ederler.

Akit Hükümetler, işçiler için lüzumlu belgelerin verilmesi masraflarının ve gerekirse, işçilerin özel eşyaları ile mesleki aletlerinin Türkiye'den çıkarılması ve Fransa'ya sokulması veya Fransa'dan çıkarılması hususunda gümrük vergilerinin, yürürlükteki mevzuat hükümleri uyarınca imkân nispetinde indirilmesini teminen gerekli tedbirleri almayı taahhüt ederler.

Madde 5

İki memleket hükümetleri işçilerin Fransa'daki çalışma ve hayat şartları hakkında bilgi edinmeleri için lüzumlu bütün tedbirleri almayı taahhüt ederler.

İki dilde kaleme alınmış ve yukarıda sözü geçen hususlarda açıklamaya sahip bir not, 3 üncü maddede öngörülen iş sözleşmesi ile birlikte işçilere verilir.

Madde 6

Fransız Hükümeti, Türk işçilerinin Fransa'da bilhassa ulaştırma şartları, kantinler kurulması ve sıhhi yardım bakımlarından en iyi şekilde muamele görmeleri için gerekli tedbirleri alır.

Türk işçileri, Fransa topraklarında, çalışma şartları, sağlık korunması, güvenlik, ücret, ücretli tatil ve işsizlik ödenekleri bakımlarından Fransız işçileri ile eşit işlem görürler.

Türk işçileri, Fransız kanun ve tüzükleri ile tespit edilmiş şartlara uygun olarak, çocuk ve aile zamları dâhil olmak üzere, sosyal güvenlik rejiminden istifade ederler.

Madde 7

Fransız işverenin imzaladığı iş sözleşmesini tatbik etmemesi veya iş sözleşmesinin müddeti bitmeden bozulması ve bu bozulmanın işverenin kusuru ile oluşmuş olduğunun mahkeme kararı ile tespit edilmesinde Fransız İş Bulma İdareleri alakalı işçilerin ilk sözleşmelerindeki şartlara bilhassa ücret ve istihdam bakımından, imkân nispetinde yaklaşan şartlarla yeniden işe yerleştirilmelerini sağlamak üzere gerekli bütün tedbirleri alacaklardır.

Uluslararası İşgücü Anlaşmaları

Personel kısıntısı, fabrika kapanması veya genel olarak, işçinin işini terki yahut kusurlu olması dışında kalan bütün hallerde Fransız İş Bulma İdareleri ilgili işçilere başka iş temini hususunda gayret sarf edeceklerdir.

Madde 8

Fransa Hükümeti, Türk işçisinin ikamet ve çalışma kartlarını aşağıda belirtilen hallerden birinin vukuunda geri alabilir.

- Eğer işçi kendisine bulunan yeni işte hiç tatminkar görülmemişse ve bir ay içinde üçüncü bir iş bulamamışsa,
- Çalışmayı reddediyorsa veya Fransa'daki hayat şartlarına uyum sağlayamamışsa,
- Fransa'da kamu düzenine veya güvenliğe zararlı bir suç işlemişse,

Türk Hükümeti, bu maddeye konu olan vatandaşlarının ve ailelerinin memlekete dönüş nakil masraflarını, eğer kendileri ödeyecek durumda değilse karşılamayı taahhüt eder.

Madde 9

Türk işçileri, tasarruflarını yürürlükteki kanunlar ve tüzükler çerçevesinde, Türkiye'ye transfer edebilirler.

Madde 10

Türk işçilerinin aileleri Fransa'da yürürlükte olan kanunlar ve tüzükler dairesinde işçilere katılabilirler. Bunların Fransız toprakları üzerindeki seyahat masrafları Fransız makamlarına aittir.

Madde 11

İşbu Anlaşmanın yürütülmesi, tatbikatının doğurabileceği güçlüklerin incelenmesi ve çözümleri hususunda hal çareleri teklifinde bulunulması ile görevli bir karma komisyon kurulacaktır. Komisyon üyeleri kendi Hükümetlerince tayin edilirler.

Komisyon Akit taraflarından birinin talebi üzerine sıra ile Fransa'da ve Türkiye'de toplanır.

Madde 12

İşbu Anlaşma imzası tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Anlaşma bir yıl sürelidir ve Akit taraflarından biri sürenin bitiminden üç ay evvel fesih ihbarında bulunmazsa kendiliğinden her yıl uzatılmış sayılır.

Bu anlaşma ikisi Türkçe, ikisi Fransızca yazılmış ve her iki dildeki metin aynı kuvvette olmak üzere 8 Nisan 1965 tarihinde Ankara'da dört nüsha olarak tanzim edilmiştir.

TÜRKİYE – HOLLANDA İşGÜCÜ ANLAşMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 19 Ağustos 1964, Lahey
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 22 Haziran 1965 / 12029

19 Ağustos 1964 tarihinde Lahey’de imzalanmış olan Türkiye – Hollanda İşgücü Anlaşması, aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

25 maddeden oluşan bu anlaşmaya göre her iki devlet, Türk işçilerinin Hollanda’da çalıştırılmalarının sağlanmasının her iki memleketin yararına olduğunu kabul ederek, Türk işçilerinin toplanması, Hollanda’ya yollanması ve orada işe yerleştirilmesi hakkında bir anlaşmaya varmak amacıyla mutabık kalmışlardır.

Batı Avrupa ülkelerinin masif işçi alımını durdurdukları 1973-1974 yıllarından bu yana anılan Anlaşma kapsamında Hollanda’ya işgücü gönderilmemektedir.

TÜRKİYE – HOLLANDA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Hollanda Hükümeti, iki memleket arasındaki dostluk bağlarını ve karşılıklı işgücünün ihtiyaçlarını göz önünde tutarak, Türk işçilerinin Hollanda’da çalıştırılmalarının sağlanmasının her iki memleketin yararına olduğunu kabul ederek, Türk işçilerinin toplanması, Hollanda’ya yollanması ve orada işe yerleştirilmesi hakkında bir anlaşmaya varmak arzusu ile, aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Türk işçilerinin toplanması, Hollanda’ya yollanması ve orada işe yerleştirilmesi konusunda: Türkiye yönünden, Ankara’da Türkiye İş Kurumu (bundan sonra Kurum olarak geçecektir) yetkilidir. Hollanda yönünden, Lahey’de Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı İşverme Müdürlüğü (bundan sonra Direction olarak geçecektir) yetkilidir.

Madde 2

1. Direction, yetkili Türk makamlarının gerekli tedbirleri zamanında alabilmeleri ve işçi taleplerini karşılayabilmelerini sağlamak üzere, en az altı ayda bir Hollanda sanayinin Türk işgücü ihtiyacını, iş ve sanayi kolları ile meslekler belirtilmek suretiyle, Kuruma bildirir.
2. Kurum, mevcut işçilerle talebin ne nisbette karşılanabileceğini tezelden Direction’a bildirir.

Madde 3

1. Direction, iş ve ücret genel şartları ile yaşama şartları hakkında işçilerin aydınlatılmalarını sağlayabilecek bütün bilgileri Kuruma verir.
2. Direction, Hollanda sanayinin çeşitli kesimlerindeki ortalama ücretler ve ortalama çalışma süreleri; vergi, sosyal sigorta primleri, vesair ücretlerden yapılacak kesinti miktarları ile genel olarak fiyatlar ve geçim şartları hakkındaki bütün bilgiyi verir.
3. Bu konuda gerekçikçe tamamlayıcı bilgi verilir.

İŞÇİLERİN TOPLANMASI VE İŞE YERLEŞTİRİLMESİ

Madde 4

1. Direction, ikinci maddede belirtilen bilgiyi dikkate alarak, Hollanda işverenlerinin iş tekliflerini Kuruma bildirir.
2. İş teklifleri, işin niteliği, türü ve müddeti, brüt ve net ücretler, çalışma şartları, işçilerin işe ve ibate imkânları ile diğer lüzumlu ve faydalı bilgileri tam olarak kapsmalıdır.
3. Bir iş teklifi müsait karşılandığı takdirde, Kurum, bu iş teklifinin şartları ile diğer yararlı bilgilerin, ilgili işçilere tezelden duyurulmasını sağlayacak tedbirleri alır.

Madde 5

Türk işçilerinin Hollanda'da çalışabilecekleri yaş hadleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir;

Kalifiye olmayan işçiler için, 21-35 yaş arası,
Kalifiye ve uzman işçiler için, 23-45 yaş arası.

Bu yaş hadleri, ismen işçi istenmesi halinde veya özel hallerde Kurum ile Direction'un anlaşması ile değiştirilebilir.

Madde 6

1. Hollanda'da bir işe yerleştirilmek üzere aday gösterilen işçilerin sağlık muayeneleri Kurumca sağlanır. Adaylar, mesleki ehliyet ve Direction'un koyduğu diğer özel şartlar bakımından Kurum tarafından yoklamaya tabi tutulur.
2. Her adayın tabi tutulacağı bu yoklamanın sonucu, şekli müştereken tespit olunan formülere işlenir.
3. Kurum, adli sicilleri temiz olmayan ya da sosyal ve ahlaki bakımlardan kötü tavır ve hareketleri bilinen adayların takdim edilmemesi hususuna itina eder.
4. Kabul edilen adayların listesi ve her biri için doldurulan formüllerler Kurumca Direction'a gönderilir.

Madde 7

1. Direction, Kurum tarafından takdim edilen adayların kesin seçmesini yapmakla görevli bir heyeti Türkiye'ye gönderebilir.
2. Kurum, yukarıda adı geçen heyetin incelemelerini yetkili ve çabuk yapabilmesi için, müştereken tespit edilecek seçme yerlerinde lüzumlu bina ve vasıtaları heyet emrine verir.

Madde 8

Direction, kesin olarak kabul edilmiş bulunan adayların bir listesini, mümkün olduğu kadar çabuk Kuruma gönderir.

Madde 9

1. Direction, kesin olarak kabul edilen her işçi için, müştereken tespit edilen bir modele uygun olarak Türk ve Hollanda dilleri ile iki nüsha halinde hazırlanmış ve işveren tarafından imzalanmış bir iş sözleşmesini Kuruma gönderir. Bu iş sözleşmesi işçi tarafından Türkiye'den hareketinden önce imzalanmış olmalıdır.
2. İş sözleşmesinin geçerlilik süresi bir yıldır. Müştereken kabul edilecek özel hallerde iş sözleşmelerinin süreleri, sekiz aydan fazla olmak kaydıyla, bir yıldan az olabilir.

Madde 10

1. Dokuzuncu maddede bahsi geçen iş sözleşmesinin alınmasını müteakip Kurum işçiye pasaport çıkarılmasını sağlar.

1. İşçi, ayrıca medeni durumunu, bakımı ile yükümlü olduğu aile fertlerini gösterir belgelerle 6 ncı maddenin 3 üncü bendinde belirtilen, adli iyi durum belgesine de sahip olmalıdır.

Madde 11

1. Kurum, kabul edilmiş olan işçilerin Direction'la müştereken tespit edilen tarihlerde ve yerlerde harekete hazır bulunmalarına itina eder.
2. İşçilerin hareket yerinden Hollanda'ya nakilleri, Kurum ile danışmadan sonra Direction'ca düzenlenir ve masraflar Direction tarafından doğruca ilgililere ödenir.
3. Bu maddede sözü geçen nakil masrafları işverenlere aittir. İşverenler bu masrafları Direction'a ödemeyi taahhüt etmekle mükelleftirler.

Madde 12

Türk işçilerinin Türkiye'den Hollanda'ya hava yolu ile nakledilmeleri halinde nakil işine iki memleketin havayolu müesseseleri iştirak edebilir.

Madde 13

Hollanda işverenleri, Direction'un veya heyetin işçinin mesleki ehliyetine ilişkin kararına karşı ancak işçinin işindeki ehliyetsizliği aşikar şekilde sabit olduğu takdirde Hollanda Çalışma Büroları nezdinde itirazda bulunabilirler. Bu gibi hallerde, Hollanda Çalışma Büroları ilgililere mesleki ehliyetlerine uygun iş teminine çalışırlar.

Madde 14

İsmin yapılan talepler ancak Hollanda'da oturan Türk işçileri ile veya Hollanda'da yerleşmiş işverenlerle ilişkileri olan Türk işçilerine ait olduğu takdirde Direction tarafından Kuruma intikal ettirilir. Bu talepler hakkında yapılacak işlemi Kurum kararlaştırır.

Madde 15

1. Altıncı madde gereğince yapılacak ilk seçmeye ait masraflar Türk tarafına aittir. Bu masraflar, işçilerin tıbbi muayene ve mesleki seçme masraflarını, oturdukları yerlerden muayene ve seçme mahallerine kadar olan seyahat giderlerini ve seçme yerlerindeki ikametleri süresince iâşe ve ibate masraflarını kapsar.
2. Heyetin yapacağı özel tıbbi muayene ve mesleki seçmeye ait masraflar Hollanda tarafına aittir.
3. Heyetin çalışma masrafları Hollanda tarafınca karşılanır.

Madde 16

Direction, bu anlaşma çerçevesi içinde Hollanda'ya varan işçilerin listelerini, işverenlerin adresleri ile işçilerin Hollanda'daki ilk adreslerini belirtmek suretiyle, Lahey'deki Türkiye Büyükelçiliğine gönderir.

GENEL ÇALIŞMA ŞARTLARI

Madde 17

1. Hollanda'da çalışan Türk işçileri, Hollanda'lı işçiler için uygulanan ücret (ücretli izin dâhil) ve çalışma şartlarından, kanun hükümlerinden, toplu iş sözleşmeleri ile mesleki örf ve mahalli adetlerden eşit şekilde faydalanırlar.
2. Türk işçileri, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile lojman konularındaki kanunların uygulanması bakımından Hollanda'lı işçilere sağlanan hak ve himayelerden Hollanda'lı işçilerle eşit şekilde faydalanırlar.
3. Türk işçileri, Hollanda mevzuatının (aile yardımları dâhil) sosyal güvenlik konusunda Hollanda'lı işçilere sağladığı avantajlardan, mevzuattaki şartları yerine getirmeleri kaydıyla, faydalanırlar.
4. Hollanda makamları, bu hükümlerin uygulanmasına ve özellikle işçinin Hollanda'ya varışı anında işe alınma şartlarının adı geçen hükümlere uygun olmasına itina gösterirler.
5. Türk işçilerinin, ayrıca, iş anlaşmazlığı halinde, Hollanda vatandaşlarına uygulanan aynı şartlar dâhilinde, yetkili idari veya adli Hollanda mercilerine müracaat etmeye hakları vardır.

Madde 18

Türk işçileri tasarruflarının tamamını Hollanda'da yürürlükte olan hükümler dairesinde Türkiye'ye gönderebilirler.

Madde 19

1. Yetkili Hollanda makamları ve Hollanda'lı işverenler, Türk işçilerine, özellikle istihdamlarının başlangıç devresinde, yeni muhitlerine intibaklarını sağlamak bakımından gerekli her türlü yardımda bulunacaklardır.
2. Akit tarafların yetkili makamları, Hollanda ve Türk sosyal ve dini teşekküllerini Hollanda'daki Türk işçilerinin intibakını kolaylaştırmak gayesine yöneltilmiş bütün teşekküllerini dürüstçe araştırıp destekleyeceklerdir. Yukarıda belirtilen Türk ve Hollanda teşekkülleri arasında işbirliği yapılması da kolaylaştırılacaktır.

Madde 20

1. Hollanda makamlarının müsaadesiyle iş sözleşmesi uzatılmayan veya yeni bir işe girmeyen işçi, iş sözleşmesi sonunda Türkiye'ye dönmek zorundadır.
2. İş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması hallerinde memlekete dönüş masrafları Hollanda'lı işverenlerce karşılanır. Bununla birlikte, sözleşme işçinin ağır bir kusuru sonucunda bozulmuşsa veya bozma için işçinin ileri sürdüğü sebepler geçerli değilse; dönüş masrafları işçi tarafından ödenir. Bu konuda karar verme yetkisi işyerinin bulunduğu bölgenin Çalışma Bürosuna aittir.
3. İlk iş sözleşmesi yenilenen işçi iznini Türkiye'de geçirmek isterse, gidiş-dönüş yol masrafları işveren tarafından karşılanır. Müteakip yenilemelerde işçilere böyle bir kolaylık gösterilmesi zorunluluğu yoktur.

SON HÜKÜMLER

Madde 21

Hollanda makamları, bu anlaşma çerçevesi içinde aldığı işçileri kamu düzeni ve güvenliği sebepleri ile Türkiye'ye iade edebilirler.

Madde 22

1. Akit taraflardan birinin isteği üzerine, en çok üçer temsilciden müteşekkil bir Karma Komisyon kurulabilir. Taraflar gereği kadar uzman bulundurulabilir.
2. Bu anlaşmanın uygulanması sırasında çıkacak güçlüklerin çözülmesinde Kurumla Direction arasında bir mutabakata varılmadığı takdirde, Karma Komisyon bu güçlüklerle çözüm yolu bulmaya çalışır.

Bundan başka Karma Komisyon, Türk işçilerinin toplanması Hollanda'ya yollanması ve orada işe yerleştirilmesi ile ilgili genel nitelikteki meselelerle de meşgul olabilir. Gerekirse ele aldığı meselelerle ilgili olarak akit taraflara teklifler yapar.

3. Karma Komisyon iç teşkilatını ve çalışma tarzını kendisi tespit eder. Toplantılar sıra ile Türkiye'de ve Hollanda'da yapılır.

Madde 23

Bu anlaşma hükümleri, Hollanda bakımından Krallığın sadece Avrupa'daki toprakları için uygulanır.

Madde 24

İşbu anlaşmanın bir Türkçe tercümesi Türkiye Hükümeti tarafından Hollanda Hükümeti'ne, bir Flamanca tercümesi ise Hollanda Hükümeti tarafından Türk Hükümeti'ne sunulacaktır.

Madde 25

1. Bu anlaşma imzası tarihinde yürürlüğe girer.
2. İşbu anlaşma 31 Aralık 1964 tarihine kadar geçerlidir ve bitiminden en az üç ay önce akitlerden biri tarafından diplomatik yolla feshedilmediği takdirde bir yıl daha uzatılmış sayılır.

Yukarıdaki hususları doğrulamak için akit tarafların yetkili temsilcileri işbu anlaşmayı imzalamışlardır.

19 Ağustos 1964 günü Lahey'de Fransızca olarak iki nüsha yapılmıştır.

TÜRKİYE – İSVEÇ İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 10 Mart 1967, Stokholm
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 31 Ekim 1967 / 12738

10 Mart 1967 tarihinde Stokholm’de imzalanmış olan Türkiye – İsveç İşgücü Anlaşması, aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

13 maddeden oluşan ve resmi adı “Türk İşçilerinin İsveç’te İstihdamı Hakkında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile İsveç Krallığı Hükümeti Arasında Anlaşma” olarak kayıtlara geçen bu anlaşma, Türk işçilerinin İsveç’te istihdamının her iki memleketin yararına olduğu göz önünde bulundurularak Türk işçilerinin İsveç’te istihdamını düzenlemek arzusuyla imzalanmıştır.

Ancak söz konusu Anlaşma, İsveç tarafından 1983 yılında tek taraflı olarak feshetmiştir.

TÜRK İŞÇİLERİNİN İSVEÇ'TE İSTİHDAMI HAKKINDA TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE İSVEÇ KRALLIĞI HÜKÜMETİ ARASINDA ANLAŞMA

İki memleket arasındaki dostluk bağlarını ve işgücü mücadelesinin karşılıklı faydalarını göz önünde tutarak, Türk işçilerinin İsveç'te istihdamının her iki memleketin yararına olduğunu kabul ederek, Türk işçilerinin İsveç'te istihdamı hakkında bir anlaşma yapmak arzusu ile, Aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

1- İsveç İşgücü Komitesi (bundan böyle komite olarak ifade olunacaktır) İsveç'in Türk işçisi ihtiyacı hakkında Türkiye İş Kurumuna (bundan böyle Kurum olarak ifade olunacaktır) devamlı olarak bilgi verir. Verilecek malumat sanayi gurubu iş kolları ve meslekler esasına göre belirtilir. Kurum, ihtiyacı ne dereceye kadar karşılayabileceğini Komiteye bildirir.

2- Keza, kurum komiteye İsveç'te çalışmak isteyen Türk işçilerinin sayıları, iş yaşları ve vasıfları hakkında devamlı bilgi verir.

Madde 2

Komite, İsveç'teki genel çalışma şartları ve ücretler, genel yaşama şartları ve yürürlükteki mevzuata dayanan sosyal yardımlar hakkında gerekli bilgiyi Kuruma verir.

TÜRK İŞÇİSİNİN İSTİHDAMINA DAİR HÜKÜMLER

Madde 3

Komite İsveç'te istihdam edilecek Türk işçilerine ait İsveç işverenlerinin taleplerini Kuruma bildirir.

Bu talepler işin ifa edileceği yer, işverenlerin ad ve adresleri, teklif edilen işin mahiyeti ve yaklaşık süresi, ücret ve diğer istihdam şartları ile birlikte, işe ve ibate kolaylıkları gibi hususları ihtiva eder.

Madde 4

Kurum, İsveç'li işverenlerin iş tekliflerini karşılamak için gerekli tedbirleri alır. İlgili Türk işçilerinin ön seçimi, her talebin içapları nazara dikkate alınarak, Kurum tarafından yapılır. Ön seçim, işçilerin tıbbi muayeneden geçirilmelerini, sağlık raporlarının çıkarılmasını ve teklif edilen işle ilgili mesleki ehliyet ve kabiliyetlerinin tespitini kapsar.

Yukarıda zikredilen işlemlerle ilgili masrafları Komitece karşılanmaz.

Madde 5

Komite, Kurumla yapacağı özel bir anlaşmadan sonra Türkiye'nin bir veya bir kaç yerinde işçi irtibat Büroları açabilir. Bu bürolar Komiteyi Türkiye'de temsil eder. İsveç işgücü piyasası ve İsveç'te mevcut iş münhalleri hakkında bilgi verir ve İsveç'te çalışacakların son seçimini yapar. Komite, yukarıdaki amaçlar için Türkiye'ye geçici heyetler de gönderebilir.

Kurum, ücretsiz olarak anılan büro veya bürolar için, telefon bağlantısı bulunan tefriş edilmiş yer temin etmekle birlikte sağlık ve diğer muayeneler için lüzumlu yerleri de büro hizmetine hazır bulunduracaktır.

Ayrıca Kurum, büro ve büroların ihtiyaç duyduğu hastane, laboratuvar ve röntgen tesislerinden faydalanmalarını sağlamada yardımcı olacaktır.

Son seçmen için Türk işçileri büro ve ya heyete sevk edilir ve işçiler bu münasebetle İsveç için ikamet ve çalışma müsaadesini bu bürolardan talep ederler. İkamet ve çalışma müsaadesi ücretsizdir. Bu müsaade Türkiye ile İsveç arasında mevcut Vize Anlaşmasına uygun olarak verilir.

Komite Türk işçilerinin bu maksatla yapacakları masrafları karşılamaz. Ancak, büronun son seçimle ilgili olarak göreceği tıbbi ve mesleki muayenelerin masrafları komiteye aittir.

Madde 6

İsveç'te çalışmak için seçilmiş ve ikamet ve çalışma müsaadesi almak üzere müracaatta bulunmuş olan Türk işçisine hareketinden önce, bu müsaadeye ait belgelerle birlikte, aşağıdaki malûmatı ihtiva eden komitenin yazılı bir beyan verilir.

- Üçüncü maddede belirtilen hususlar,
- Türkiye'nin tespit edilmiş bir yerinden, İsveç'teki işyerine kadar işçinin yol masraflarının avans olarak ödenmesi için komitenin taahhütte bulunduğu,
- Türk işçisinin İsveç'te çalışmak üzere kabul edilmesinin müteakip, teklif edilmiş bulunan işe başlayıncaya kadar, işe ve ibaresinin ücretsiz olarak Komite tarafından sağlanacağına dair bir garanti. Eğer ücret ve diğer iş şartları İsveç işçilerinin aynı değilse, uygun diğer bir iş teklif edilinceye kadar aynı garantinin tatbik edileceği.

İşçi, kendisine Türkiye'de iken teklif edilmiş bulunan aynı nev'iden işi kabul edeceğini taahhüt edecektir.

Bu maddeye göre iki taraflı taahhüt şekli Komiteyle Kurum arasında bir anlaşma ile tespit edilir.

Madde 7

Seçilmiş işçilere ve ailesi efradına (yani işçinin beraberinde giden veya ona İsveç'te iltihak edecek olan karı veya koca, çocuk ve ebeveynleri) pasaportlarının ve lüzumlu dokümanlarını gecikmeden almaları için Kurum, Türkiye'de yürürlükte bulunan mevzuat çerçevesi dahilinde, yardımcı olacaktır.

Bu aile fertlerine, İsveç'te yürürlükte bulunan mevzuat gereğince, ikamet müsaadesi verilecek ve bu müsaade için herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Bir işçinin Türkiye'den İsveç'e seyahati, ilgili İsveç İrtibat Bürosu veya İsveç'in Türkiye'de bulunan geçici heyeti tarafından Kurumun işbirliği ile düzenlenecektir. Kurum, hareket için, tespit edilen yer ve saatte işçilerin bulunmalarını sağlayacaktır.

Madde 8

Taraflar; işbu anlaşma gereğince seçilmiş olan işçilerin Türkiye'den ayrılışı, seyahat ve İsveç'e varışları ile ilgili formaliteleri basitleştirmek ve çabuklaştırmak için lüzumlu tedbirleri alacaklardır.

TÜRK İŞÇİLERİNİN İSVEÇ'DEKİ DURUMU

Madde 9

İsveç'deki Türk işçileri işyerindeki koruyucu iş emniyeti tedbirlerinden ve sağlık şartlarından yürürlükteki kanunlar gereğince İsveç'li işçilerle eşit şekilde faydalanacaklardır. Türk işçileri ücret, diğer iş şartları ve çalışma mükaveleleri konusunda, yürürlükteki kanunlar ve toplu iş sözleşmeleri gereğince İsveçli işçilerle eşit muameleye tabi tutulacaklardır.

Madde 10

Türk işçisi İsveç'te bulunduğu süre içinde işini değiştirebilir. Türk işçisinin, transfer sırasında İsveç'te cari transfer usul ve kaideleri uyarınca, tasarruflarını Türkiye'ye transfer etmesine müsaade edilir.

Madde 11

İsveç'te işsiz kalan Türk işçisi, İsveç'teki İş Bulma Kurumu büroları tarafından İsveç işçilerine sağlanan yardımın aynıını görür.

Türk işçisinin henüz işsizlik sigortası yardımına hak kazanamamış olması halinde veya yardımın lüzumlu olduğu diğer hallerde, Türk işçisine, yürürlükteki mevzuat uyarınca gerekli sosyal yardım yapılır.

İsveç'teki Türk işçileri, İsveç işgücü politikası uyarınca ve eğitime müsait yerler nazarı itibare alınmak suretiyle, mesleki eğitimden, İsveç'li işçilerle eşit şekilde faydalanırlar.

İsveç'e gidecek, işçiler için mesleki eğitim ve lisan kursları Türk ve İsveç yetkili makamları arasında bir anlaşma yapılması suretiyle Türkiye'de İsveç'li uzmanların yardımı ile tertip edilebilir. Öğretmenlerin ve eğitimde kullanılacak malzemelerin masraflarıyla, işçilerin eğitim süresince yiyecek ve yatacak masrafları İsveç makamları tarafından karşılanır.

SON HÜKÜMLER

Madde 12

Akit tarafların eşit sayıda üyelerinden kurulacak bir Komisyon, taraflardan birinin teklifi üzerine, münavebe ile, İsveç'te ve Türkiye'de de toplanır.

Komisyonun görevi, bu anlaşmanın uygulanmasından doğabilecek mühim zorlukları incelemek ve bunların giderilmesi için teklifler hazırlamaktır.

Madde 13

Bu anlaşma imza tarihinde yürürlüğe girer. Akit taraflardan biri, diplomatik yoldan diğer tarafa altı ay önce bilgi vermek suretiyle bu anlaşmayı her zaman feshedebilir.

Bu anlaşma İngilizce iki nüsha olarak Stokholm'da 10 Mart 1967 tarihinde tanzim edilmiştir.

TÜRKİYE – KATAR İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer:
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:

1 Nisan 1986, Doha
17 Eylül 1986 / 19224

1 Nisan 1986 tarihinde Doha’da imzalanan “İşgücü Anlaşması” 24.06.1986 günü 10760 sayılı Bakanlar Kurulumuzca onaylanmış, 17.09.1986 tarihli Resmi Gazete ’de de yayımlanmıştır. Söz konusu Anlaşma 20.12.1990 tarihinde de teati edilmek suretiyle yürürlüğe girmiştir.

Anlaşmaya göre Katar’lı işverenler, Ülkeleri Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı aracılığı ile Türkiye İş Kurumundan işgücü talebinde bulunabileceklerdir.

Şöyle ki; Katar’lı işverenler bu maddelere göre işgücü taleplerini ancak ve ancak ülkesi Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına bildirmek ve anılan Bakanlık da Kuruma talebi intikal ettirmek zorundadır. Bu uygulama ile işçi simsarlığının önlenmesi hedeflenmiştir.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINCA TEMSİL EDİLEN TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞINCA TEMSİL EDİLEN KATAR DEVLETİ ARASINDA İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ TANZİMİNE DAİR ANLAŞMA

İki ülke arasında mevcut dostane ve kardeşçe bağları kuvvetlendirmek arzusuyla ve Türk İşgücünün Katar Devleti'ne girişini tanzim etmek amacıyla, iki ülke Hükümetleri aşağıdaki hususlar üzerinde mutabık kalmışlardır.

Madde 1

Bu anlaşmanın hükümlerini Katar Devleti'nde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uygular.

Madde 2

İşgücünün Türkiye'den temini ve Katar'a girmesi hususları, iki ülkenin ilgili kanunlarına ve usullerine uygun olarak düzenlenir.

Madde 3

Katar Devleti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Katar Devleti'ndeki işverenlerin Türk işgücü istihdamı için yapacakları işçi temini taleplerini, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu'na takdim eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu bu talepleri mevcut imkânlar dâhilinde karşılamaya gayret eder.

Madde 4

(a) Katar Devleti'ndeki bir işveren şayet belirli vasıf ve tecrübeye sahip Türk işgücü talep ederse, bu hususu Katar Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na yapacağı müracaatta açıkça belirtir.

(b) İşçi temini için yapılacak başvurularda, başka hususların yanı sıra, aranan vasıf, tecrübe ve özellikler belirtilir. Söz konusu başvuru, sözleşme süresini, çalışma şartlarını, bilhassa üzerinde mutabık kalınan aylık ücret miktarlarını ve hizmet sonu ikramiyesini, sağlanacak ulaşım ve barınma imkânlarını, ayrıca işçilerin iş sözleşmesini imzalamaya karar vermelerine esas teşkil edecek bütün bilgileri ihtiva eder.

Madde 5

Belirli bir işgücü talebinin istenen nitelik veya nicelikte karşılanamayacağına Türkiye İş Kurumu'nca bildirilmesi hallerinde, anılan Kurum'ca işverene veya temsilcisine, Kurum'un müdahalesi olmaksızın ve sorumluluğu kendisine ait olmak üzere, işçi araması ve bulunduğu işçileri götürmesi için, işe alma karşılığı herhangi bir bedel talep edilmemesi şartıyla izi verilir.

Aynı izin, başlangıçta talebin karşılanabileceği bildirilmiş olmasına rağmen, nitelik ve nicelik itibarıyla karşılanamayacağına, seçmenin herhangi bir aşamasında Kurum'ca anlaşılması hallerinde de verilir.

Madde 6

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Katar'da çalışmak isteyen işçiler için sağlık muayenesi, pasaport temini ve çıkış izni işlemlerini kolaylaştırıcı tedbirleri alır. Bakanlık bu işçilere, Katar'daki hayat şartları, seviyesi ve pahalılığı hakkında bilgi de verir.

Madde 7

İşveren işçinin işe giderken Türkiye'den Katar'daki işyerine gidiş yol masraflarını üstlenir; ayrıca işten ayrılırken dönüş uçak biletini alır. İşveren işçinin iş sözleşmesinde belirtilen iznini kullanırken Katar'dan Türkiye'ye oradan tekrar Katar'a yapacağı seyahatin masraflarını da karşılar. İşçinin işini sözleşmenin bitiminden önce kanuni bir sebep dayanmaksızın terketmesi veya hizmetinin "iş sözleşmesi ihlali" gibi kanunca tarif edilen sebeplerden ötürü veya Katar İş Kanunu'nun 20 nci maddesinde belirtilen gerekçelerden herhangi birisi ile sona erdirilmesi halinde işveren, işçinin Türkiye'ye dönüş uçak biletini ödeme mükellefiyetinden muaf tutulur.

Madde 8

Katar'daki Türk işçilerinin çalışma şartları örneği ekte bulunan ve yalnızca iki Hükümetin karşılıklı rızasıyla değiştirilebilecek olan, işçi ve işveren arasında imzalanacak ferdi iş sözleşmeleri ile belirlenir.

Bu sözleşmede, haklar ve yükümlülükler de dahil olmak üzere, temel çalışma şartları da bu Anlaşma hükümlerine ve Katar İş Kanunu hükümlerine aykırı düşmeyecek şekilde açıkça belirtilir.

Madde 9

Ferdi iş sözleşmesi, işverenin işçinin barınması ve tıbbi tedavisi konusundaki yükümlülüklerini de ayrıntılı olarak hükme bağlar.

Madde 10

İş sözleşmesinin hükümleri ve yorumu konusunda ihtilaf çıkması halinde sözleşmenin Arapça nüshası Katar Devleti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na ve mahkemelerince tanınan asıl nüsha olacaktır. Sözleşmenin Türkçe nüshası da Türkiye'deki ilgili makamlarca asıl nüsha olarak tanınacaktır. İşverenin hizmetin şartlarını işçi lehine geliştirmek ve değiştirmek amacıyla ve Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın izni alındıktan sonra yapılan değişiklikler hariç olmak üzere iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeye hiçbir yetkisi yoktur.

Madde 11

İş sözleşmeleri Katar'da Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na, Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu'na tasdik edilir.

Madde 12

İş sözleşmesi süresinin bitiminde, ayrıca bir ihbara gerek olmaksızın sona erer. İşveren sözleşmenin devam etmesini arzu ederse sözleşmeyi yenileme arzusunu işçiye sözleşmenin bitiminden en az otuz gün önce yazılı olarak bildirir. Sözleşme iki tarafın karşılıklı mutabakatı ile müteakip dönem için yenilenebilir.

Madde 13

İşçi, Katar'daki kambiyo mevzuatı ve diğer mali mevzuat uyarınca ücretinden yaptığı tasarrufun tamamını konvertibl döviz olarak Türkiye'ye gönderme hakkına sahip olacaktır.

Madde 14

Katar'daki Türk işçileri, Katar kanunlarının diğer yabancı işçilere tanınan ve tanınacak olan bütün hak ve ayrıcalıklardan yararlanırlar.

Madde 15

İşçi ile işveren arasında bir ihtilaf çıkması halinde, ihtilafi karara bağlamak üzere Katar Devleti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'ndaki yetkili birime şikayette bulunulur. Dostane bir çözüm bulunmazsa, şikayet Katar'daki yetkili adli makamlara havale edilir.

Madde 16

Bir Türk işçisinin sözleşmesini ihlal etmekten dolayı Katar'dan sınır dışı edilirse, Katar Devleti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bu hususu, mümkün olduğu takdirde Türkiye Cumhuriyeti Doha Büyükelçiliği'ne bildirir.

Madde 17

Taraflardan her birinin üçer üye ile katılacakları bir Karma Komite kurulur. Bu komitenin görevleri şunlardır:

Bu anlaşmanın uygulanması için iki Devlet arasında koordinasyon sağlamak ve bu konuda gerekeni yapmak,

(a) Bir ihtilaf baş gösterdiği vakit, Anlaşmanın hükümlerini yorumlamak ve uygulamada çıkabilecek güçlükleri çözüme bağlamak,

(b) Gerekliği hallerde, bu Anlaşmanın herhangi bir maddesinin gözden geçirilmesini veya değiştirilmesini teklif etmek,

Komite, Tarafların kararlaştıracakları yer ve tarihte her iki yılda bir veya gerekirse daha erken toplanır. Toplantılar sıra ile Katar'da ve Türkiye'de yapılır.

Madde 18

Bu Anlaşma onaylandıktan sonra yürürlüğe girer ve her iki Hükümetin karşılıklı rızalarıyla değiştirilebilir. Bu Anlaşma dört yıl yürürlükte kalır ve süresinin bittiği tarihten altı ay önce taraflardan biri Anlaşmayı sona erdirmek niyetinde olduğunu karşı tarafa yazılı olarak bildirmediğçe, sonraki dönemler için kendiliğinden yenilenmiş sayılır.

Kendi Hükümetlerince usulü dairesinde yetkili kılınmış olan ve aşağıda imzaları bulunan kimseler, yukarıdaki hususları tasdik için bu Anlaşmayı imzalamışlar ve mühürlerini basmışlardır.

Bu Anlaşma 1 Nisan 1986 tarihinde Doha'da Arapça, Türkçe ve İngilizce olarak, Arapça ve Türkçe metinler aynı derecede geçerli olmak ve İngilizce metin referans maksadıyla kullanılmak üzere ikişer nüsha olarak düzenlenmiştir.

TÜRKİYE – KATAR İşGÜCÜ ANLAşMASI EK PROTOKOLÜ

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer:
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:

17 Ağustos 2009, İstanbul
2 Şubat 2010 / 27481

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINCA TEMSİL EDİLEN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER
BAKANLIĞINCA TEMSİL EDİLEN KATAR DEVLETİ ARASINDA
1 NİSAN 1986 TARİHİNDE İMZALANAN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ
TANZİMİNE DAİR ANLAŞMAYA EK PROTOKOL**

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Katar Devleti Hükümeti (Taraflar),

Karşılıklı işbirliğinin güçlendirilmesinin vatandaşlarının yararına olduğuna inanarak,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temsil edilen Türkiye Cumhuriyeti ile Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığınca temsil edilen Katar Devleti arasında 1 Nisan 1986 tarihinde imzalanan İşgücü İstihdamının Tanzimine Dair Anlaşmanın hükümlerini güncellemeyi arzu ederek (Anlaşma),

Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır:

Madde 1

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca temsil edilen Türkiye Cumhuriyeti ile Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığınca temsil edilen Katar Devleti arasında 1 Nisan 1986 tarihinde imzalanan İşgücü İstihdamının Tanzimine Dair Anlaşmanın uygulanmasına ilişkin tüm konularda Türkiye Cumhuriyetini ve Katar Devletini sırasıyla Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Katar Devleti Çalışma Bakanlığı temsil edeceklerdir.

Madde 2

Taraflar; Anlaşmanın 17. maddesinde belirtilen Karma Komite aracılığıyla, Katar Devleti'ndeki kalkınma planlarına ilişkin genel bilgiler ile bu planlardaki belirli işgücü kategorileri ya da nitelikleri için tahmini istihdam olanakları, bu istihdam olanaklarının muhtemel süreleri ve Türk vatandaşlarının bunlardan yararlanma isteklerinin mevcudiyeti dahil Katar Devleti'ndeki muhtemel istihdam olanaklarını zaman zaman gözden geçireceklerdir.

Madde 3

Anlaşmanın 17. maddesinde belirtilen Karma Komite, yılda bir kez dönüşümlü olarak iki Devletten birinde toplanacaktır. Gerektiğinde de toplantı yapabilecektir.

Madde 4

Katar Devleti Hükümeti, iş sözleşmelerinin sona ermesi üzerine herhangi sayıdaki Türk işçisini geri göndermek için işlemler başlatabilir. Katar Devleti Hükümeti, aynı işlemleri istihdam ihtiyaçlarının sona erdiği durumlarda da iş sözleşmelerinin süresinin bitiminden önce yapabilir; şu kadar ki sözü edilen bu ikinci durumda, bu işçilerle akdedilen iş sözleşmeleri veya Katar Devleti İş Kanununa göre iş sözleşmelerinin kalan süresi için hak edilen ücretleri ve diğer hakları kendilerine ödenir.

Madde 5

Katar Devleti Hükümeti; Katar Devleti içerisinde mevcudiyetleri kamu yararı ya da Devletin ulusal güvenliğine aykırı hale gelen herhangi sayıdaki Türk işçisini geri gönderme işlemi uygulayabilir. Bu işlem, iş sözleşmeleri ya da Katar Devleti İş Kanunundan kaynaklanan işçilerin kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaz.

Madde 6

İşbu Ek Protokol ekindeki Örnek İş Sözleşmesi Anlaşma ekindekinin yerine geçecektir.

Madde 7

Anlaşmanın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilecek olan işbu Ek Protokol Anlaşma yürürlükte olduğu sürece yürürlükte olacaktır.

Taraflar bu Ek Protokolün yürürlüğe girmesi için gereken iç onay işlemlerinin tamamlandığını birbirlerine yazılı olarak bildireceklerdir. İşbu Ek Protokol son bildirim yapıldığı tarihte yürürlüğe girecektir.

Bu Protokol ikişer orijinal nüsha halinde, bütün metinler eşit geçerlilikte olmak üzere Türkçe, Arapça ve İngilizce olarak düzenlenmiştir. Türkçe ve Arapça metinlerinde farklılık olması halinde İngilizce metin geçerli olacaktır.

26/8/1430 Hicri tarihine tekabül eden 17/8/2009 tarihinde İstanbul'da imzalanmıştır.

**TÜRKİYE – KUZAY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ İŞGÜCÜ
ANLAŞMASI**

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer:
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:

9 Mart 1987, Lefkoşe
29 Nisan 1988 / 19799

9 Mart 1987 tarihinde imzalanan Türkiye – Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İşgücü Anlaşması 24 Haziran 1988 tarihinde Bakanlar Kurulu'na onaylanmış ve 15 Ağustos 1988 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, iki ülke arasındaki işgücü değişimini düzenlemek amacıyla 18 maddeden oluşan bu anlaşma üzerinde mutabık kalmıştır

TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE KUZAY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ ARASINDA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, iki ülke arasındaki işgücü değişimini düzenlemek amacıyla aşağıdaki hususlarda anlaşmaya varmışlardır.

Madde 1

Tanımlar:

Bu Anlaşmada geçen:

- “Kurum” deyimi Türkiye İş Kurumu’nu ve şubelerini,
- “Daire” deyimi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma Dairesi’ni ve şubelerini ifade eder.

Madde 2

Bu Anlaşmanın hükümlerini Türkiye Cumhuriyeti’nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde çalışma ile ilgili Bakanlık uygular.

Madde 3

İşçilerin temini, diğer Akit Taraf ülkesine gönderilmesi ve orada bir işe yerleştirilmeleri konusunda, Türkiye’de Türkiye İş Kurumu, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Çalışma Dairesi yetkilidir.

Madde 4

İşverenler diğer Akit Taraftan işçi isteklerini kendi ülkelerindeki Kurum/Daire kanalıyla yaparlar.

İşçi taleplerinde; işverenin adı ve soyadı veya ünvanı, işyerinin adresi, yapılacak işin mahiyeti ve süresi, istenen işçinin meslek ve sayısı, aranan vasıf ve şartlar, ödenecek ücret, sağlanacak diğer ek imkânlar, seçme yapılacaksa seçme tarihi, seçme yeri, seçmenin kimin tarafından yapılacağı belirtilir. Seçme, talebin Kurum/Daire’ye intikal ettirilışinden itibaren en az 20 gün sonraki bir tarihte yapılır.

Kurum/Daire, talebi karşılayıp karşılamayacağını talebin kendisine intikal ettiği tarihten itibaren en geç 15 gün içinde karşı tarafa bildirir ve karşılayabilecek ise seçmenin yapılacağı yeri ve tarihi teyid eder.

Madde 5

İşveren veya vekili, Kurum/Daire tarafından kendisine bildirilen tarihte ve yerde işçilerin seçimi için hazır bulunur. İşveren, arzu ederse, sonucunu kabullenmek şartıyla seçme için kendi ülkesindeki Kurum/Daire’ye yetki verebilir. O Kurum/Dairede bu konuda diğer Akit Taraf ülkesindeki Kurum/Daire’yi yetkili kılabilir.

İşveren veya vekili seçmede bulunacaksa, Kurum/Daire tarafından takdim edilen işçiler, Kurum/Daire temsilcisinin de hazır bulunmasıyla, önce mesleki seçmeye tabi tutulur. Seçmede uygun görülenlerin, arzu edildiği takdirde, özel veya resmi sağlık kuruluşunda sağlık muayeneleri yapılır. Mesleki seçme ve sağlık kontrolleriyle ilgili masraflar tamamen işverenler veya vekilleri tarafından karşılanır.

Bu seçmelerde ve muayenelerde;

- a) Vastıflı işçinin mesleğini belirleyen bir belgeye veya yeterli tecrübeye sahip olması;
- b) İşçinin bulaşıcı bir hastalığının bulunmadığının ve bedenen çalışmaya yeterli olduğunu gösteren resmi sağlık raporunun bulunması;
- c) İşçinin erkekse (üniversite veya erkek sanat enstitüsü ve muadili teknik okul mezunları hariç) askerliğini yapmış olması, askerliğini yapmış sayılması veya tecil edilmiş bulunması, kadınsa reşit olması;
- d) İşçinin yurtdışına çıkmasını engelleyici sabıka kaydının bulunmadığının yetkili makamlarca belgelendirilmesi,

hususları aranır.

İşveren veya vekili, talep ettikleri her işçi için Kurum/Daire tarafından yapılan tüm masrafları karşılamakta yükümlüdür.

Madde 6

İşveren tarafından ismen veya belli bir bölge ya da il belirtmek suretiyle işçi talep edilemez. Ancak,

- a) İşverenlerin bu anlaşmanın 7'nci maddesinde belirtilen esaslar dahilinde temin ettikleri işçiler;
- b) Diğer Akit Taraf ülkesinde çalışan aile fertlerinden birisi tarafından bulunan işlerde çalıştırılmak üzere talep edilenler;
- c) Evvelce en az 6 ay çalışmış olduğunu belgelemeleri şartıyla eski işverenleri tarafından yeniden talep edilenler;
- d) Bir Akit Taraf ülkesinde iş üstlenmiş olan diğer Akit Taraf firmalarının kendi ülkelerinde veya başka ülkelerinde çalışan işçileri,

bu hükmün dışında tutulmuşlardır.

8. madde hükümleri saklıdır.

Madde7

Muayyen bir işgücü talebinin istenen nitelik veya nicelikte karşılanamayacağını başlangıçta veya seçmenin herhangi bir aşamasında Kurum/Daire tarafından bildirilmesi hallerinde, işverene veya vekiline, Kurum/Daire kayıtları dışında buldukları işçileri götürme izni verilir.

8'inci madde hükümleri saklıdır.

Madde 8

İşçiler, bu anlaşmanın ekinde örneği bulunan iş sözleşmesine göre istihdam edilirler. İş sözleşmeleri bir yıl geçerli olacaktır; ancak, mevsimlik işçiler için işin mahiyetine göre bu süre kısaltılabilir. İş sözleşmeleri işçi ve işveren veya vekili arasında Kurum/Daire huzurunda dört nüsha olarak imzalanır. İşveren veya vekilinin imza sırasında bulunmaması halinde sözleşmenin tekemmülü Kurum/Daire

tarafından tesbit edilecek esaslara göre sağlanır. İş sözleşmesi Kurum/Daire tarafından tasdik edildikten sonra, bir nüshası işçiye, bir nüshası işverene verilir; birer nüshası da ihtiyaç halinde kullanılmak üzere Kurum ve Daire'nin şubesinde saklanır.

Madde 9

İş sözleşmesinde ve bu anlaşmada düzenlenmeyen hususlar bakımından, çalışılan ülkenin mevzuatı uygulanır.

Madde 10

İşçiler sözleşme imzalandıktan sonra en geç 30 gün içinde diğer akit taraf ülkesine sevk edilirler.

Madde 11

İşveren tarafından, işçilerin ülkeye girdikleri tarihten itibaren en geç 10 gün içinde ilgili makamlara çalışma ve oturma izni verilmesi için başvurulur. İlgili makamlar, bu isteği en kısa süre içinde sonuçlandırır.

Çalışma ve oturma izninin süresi iş sözleşmesinin süresinden daha az olamaz.

İlgili makamlarla, kendilerine çalışma ve oturma izni verilen işçilere bu durumu ispat edecek belgeler verilir veya pasaportlarına kaşe vurulur.

İşçinin çalışılan ülkedeki makamlarla istenmemesi sebebiyle kendi ülkesine iadesi sözkonusu olduğunda, işçinin kimliği ve istenmeme sebebi, işçinin vatandaşı olduğu Akit Tarafın çalışılan ülkedeki dış temsilcilğe bildirilir.

Madde 12

İşçi ile işverenin iş ilişkisinin sona ermesi halinde işçinin 30 günlük süre zarfında çalışılan ülkenin mevzuatına göre yeni bir iş aramasına izin verilir, işçinin iş bulamaması ve ülkesine dönmeyi arzu etmesi halinde işveren tarafından bütün hakları verilmek ve masrafları karşılanmak suretiyle ülkesine gönderilir.

Madde 13

Bu anlaşmanın yürürlüğe girmesinden önce diğer Akit Taraf ülkesine giderek halen orada yasal olarak çalışmakta olan bir Akit Taraf vatandaşı işçiler de, bu anlaşma hükümlerinden aynen yararlanırlar.

Madde 14

İşçiler, eş ve reşit olmayan çocuklarını beraberlerinde götürebilirler veya sonradan yanlarına alabilirler. İlgili makamlar bu konuda gerekli kolaylığı gösterirler. İşçilerin çocukları çalışılan ülkenin genel eğitim ve öğretim imkanlarından eşit şekilde yararlanırlar.

Madde 15

Akit Taraflar, işçilerin tasarruflarını ülke dışına transfer edebilmeleri hususunda gerekli yardım ve kolaylığı gösterirler. Bu konuda zaman, oran veya miktar bakımından herhangi bir kısıtlama koymazlar.

Madde 16

Bu anlaşmanın uygulanmasında ortaya çıkabilecek sorunları çözüme bağlamak üzere, her iki ülkeden üçer üyenin iştiraki ile bir karma komisyon kurulur. Bu komisyon akit taraflarca gerek görüldüğünde toplanır ve bu toplantıda taraflar, istihdam ve çalışma şartları hakkında bilgi alışverişinde de bulunurlar.

Madde 17

Bu anlaşma iki ülkenin yetkili organlarınca onaylandıktan sonra, onay belgelerinin Lefkoşa'da teati edilmesini takip eden aybaşından itibaren yürürlüğe girer.

Anlaşmanın geçerlik süresi bir yıldır. Anlaşmanın feshedileceği, sürenin bitiminden üç ay önce yazılı olarak bildirilmedikçe, kendiliğinden aynı süre ile yenilenmiş sayılır.

Madde 18

İşbu Anlaşma 9 Mart 1987 tarihinde Lefkoşa'da iki nüsha halinde Türkçe olarak imza edilmiştir.

TÜRKİYE – KUVEYT İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 30 Mart 2008, Ankara
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 8 Nisan 2010 / 27546

Türkiye Cumhuriyeti ile Kuveyt Devleti arasında her iki ülkenin işgücü değişimi alanında yapmak ve işgücü değişiminde eşgüdümü sağlamak amacıyla hazırlanan “Türkiye Cumhuriyeti ile Kuveyt Devleti Hükümeti Arasında İşgücü Değişimi Hakkında Anlaşma” 30 Mart 2008 tarihinde Ankara’da imzalanmıştır.

Anlaşma ile; her iki ülke arasında, çalışma ve istihdam ile işgücü geliştirme alanlarında işbirliği güçlendirilecektir. Ayrıca, iki ülke arasında kendi vatandaşlarından oluşan işgücünün dolaşımı ve temini kolaylaştırılmıştır. Ülkeler arasında karşılıklı ziyaretler yapılacak ve danışmalarda bulunulacak, iş yaratma ve istihdam imkanları alanında deneyim ve bilgi alışverişinde bulunulmuştur. Temel istihdam koşulları ile işçi ve işverenin hak ve ödevleri, istihdam eden ülkenin ilgili yasa ve düzenlemelerine uygun olarak hazırlanan iş sözleşmesinde belirtilmiştir.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre 1991-2012 yılları arasında 36’sı kadın, 4.410 erkek olmak üzere toplam 4.446 çalışmamız Kuveyt’te istihdam edilmiştir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE KUVEYT DEVLETİ HÜKÜMETİ ARASINDA İŞGÜCÜ DEĞİŞİMİ HAKKINDA ANLAŞMA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından temsil edilen Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığı tarafından temsil edilen Kuveyt Devleti Hükümeti, bundan sonra "Taraflar" olarak anılacaktır.

Taraflar,
Her iki ülkenin hükümetleri ve halkları arasında var olan dostane ilişkiyi teyit ederek,
Aralarında karşılıklı çıkara dayalı ikili ilişkiler tesis etmek arzusuyla,
İşgücü değişimi alanında işbirliği ve eşgüdümü teşvik etmek isteğiyle,
Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır:

Madde 1

Çalışma ve istihdam ile işgücü geliştirme alanlarında işbirliğini güçlendirmek.

Madde 2

Her iki ülkenin mevcut yasaları, kuralları ve düzenlemeleri çerçevesinde bu işbirliğini uygulayıp geliştirecek uygun hizmetleri kolaylaştırmak.

Madde 3

Her bir ülkede uygulanmakta olan mevcut yasalar, kurallar ve düzenlemeler çerçevesinde iki ülke arasında kendi vatandaşlarından oluşan işgücünün dolaşım ve teminini kolaylaştırmak.

Madde 4

Ülkeler arasında karşılıklı ziyaretler yapmak ve danışmalarda bulunmak, iş yaratma ve istihdam imkânları alanında deneyim ve bilgi alışverişinde bulunmak.

Madde 5

Temel istihdam koşulları ile işçi ve işverenin hak ve ödevleri, istihdam eden ülkenin ilgili yasa ve düzenlemelerine uygun olarak hazırlanan iş sözleşmesinde belirtilir.

Madde 6

İşveren veya işçi bulma ajansı, iş sözleşmesinin aşağıdaki makamlar tarafından onaylanmasını temin eder:

- (a) Kuveyt Ticaret ve Sanayi Odası veya yetkili makam
- (b) Kuveyt Dışişleri Bakanlığı
- (c) Türkiye'nin Kuveyt Devleti'ndeki Büyükelçiliği
- (d) Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Türkiye İş Kurumu.

Madde 7

İstihdam eden ülkedeki işveren, işçinin ülkeye varışından sonra iki ay içinde iş sözleşmesinin resmi tasdikli kopyasının yanı sıra onay aşamasında takdim edilen belgeler ile birlikte, yetkili makam tarafından düzenlenen çalışma izin belgesini işçiye verir.

Madde 8

İşçiler ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesinde ilgili hükümetin yetkili makamları kendi yasa, kural ve düzenlemelerine göre uyuşmazlığın dostane çözümü için çalışır.

Dostane çözüm çabalarının başarılı olamaması halinde, uyuşmazlık, istihdam eden ülkenin yasaları uyarınca çözümlenmek üzere yetkili mahkemeye taşınır.

Madde 9

Aşağıdaki işlerin yapılması için bir Ortak Çalışma Grubu oluşturulur:

- a) Bu Anlaşmanın uygulanmasını sağlamak,
- b) Gerektiğinde Anlaşmada değişiklik yapılmasını teklif etmek ve uygulanmasındaki sorun veya güçlükleri gidermek,
- c) Ortaya çıkan istihdam olanaklarını araştırmak, teknik işbirliği, eğitim ve beceri geliştirme tedbirleri önermek, her iki Tarafın karşılıklı yararı için, bütün sektörlerde mesleki becerisi olan personel sağlamak.

Ortak Çalışma Grubu yılda bir kez dönüşümlü olarak ülkelerden birinde ve taraflardan birinin talebi üzerine gerektiği zamanlarda toplanır.

Madde 10

Bu Anlaşma, Taraflardan birinin, onaylanması için gerekli ulusal yasal prosedürün tamamlandığını bildirdiği en son bildirim tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Bu Anlaşma, her iki Tarafın rızası ile değiştirilebilir ve değişiklik bu Maddenin bir önceki paragrafında belirtilen prosedüre göre geçerlilik kazanır.

Bu Anlaşma, dört yıllık bir süre için geçerlidir ve Taraflardan her hangi biri sona erdirmeye niyetini sona erme tarihinden altı ay önce diplomatik kanallardan diğer tarafa bildirmedikçe aynı süre veya sürelerle otomatik olarak yenilenir.

Bu Anlaşma, Ankara'da 30 Mart 2008 tarihinde Türkçe, Arapça ve İngilizce ikiye nüsha ve bütün metinler eşit derecede geçerli olmak üzere imzalanmıştır. Yorum farklılığı halinde İngilizce metin geçerlidir.

TÜRKİYE – LİBYA İşGÜCÜ ANLAşMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer: 5 Ocak 1975, Ankara
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 13 Mayıs 1975 / 15235

Türkiye Cumhuriyeti ile Libya Arap Cumhuriyeti arasında İşgücü Anlaşması, mevcut dostluk ve kardeşlik bağlarını kuvvetlendirmek ve iki dost Devletin iş ve işçi sorunlarını düzenlemek amacıyla 5 Ocak 1975 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır.

1973 yılında yaşanan petrol krizinden sonra petrol fiyatlarında meydana gelen artışların da etkisi ile Libya ve Orta Doğu ülkelerinde imar ve kalkınma hamleleri başlatılmıştır. Bu dönemde yol, liman, bina, konut ve diğer kentsel altyapı yatırımları ile birlikte müteahhitlik hizmetleri büyük önem kazanmıştır. Teknoloji ve yetişmiş insan gücü yetersizliği nedeniyle bu ülkeler kalkınmalarını yabancı teknoloji ve işgücü ile gerçekleştirme yolunu tercih etmişlerdir. 1975 yılında ülkemizden ilk işgücü talep eden ülke Libya olmuştur. Böylece Türkiye bu ülkedeki ekonomik yatırımlarda rol üstlenmeye başlamıştır.

Söz konusu ülkelerde kaydedilen bu kalkınma hamlesi 1970.li yılların ikinci yarısından itibaren Türk müteahhitlik firmalarının da ilgisini çekmiş ve firmalarımız Libya'da büyük projeler üstlenmişlerdir. Ancak, 1981 yılında meydana gelen ikinci petrol kriziyle başlayan petrol fiyatlarındaki ani düşüşün bu ülkelerde yarattığı ekonomik durgunluktan etkilenen işçi ve işverenlerimizin bir bölümü işlerini kaybetmeye başlamışlardır. Son Körfez Krizi bu durgunluğu şiddetlendirmiş ve iş hacminin daha da daralmasına neden olmuştur.

Libya'da 2011 yılında yaşanan halk devrimi ile iç savaş başlamış ve ülkede yaşanan karışıklarla nedeniyle, ülkede bulunan 25.000 kadar işçimiz tahliye edilmiştir. Libya'da iş üstlenen Türk firmaları bu karışıklıktan çok fazla etkilenmiş ve işleri durma noktasına gelmiştir.

2012 yılında Libya'da yeni Yönetimin iş başına gelmesiyle ülkedeki güvenlik ve huzur ortamı yeniden sağlanmaya başlamış ve bunun neticesi olarak Türk firmalarımız yarım bıraktıkları işleri tekrar sahiplenmişlerdir.

Türkiye İş Kurumu verilerine 1991-2012 yılları arasında 222'si kadın, 273.696'sı erkek olmak üzere toplam 273.918 çalışmamız Libya'da istihdam edilmiştir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE LİBYA ARAP CUMHURİYETİ ARASINDA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Türkiye Cumhuriyeti Halkı ile dost ve kardeş Libya Arap Cumhuriyeti Halkı arasında mevcut dostluk ve kardeşlik bağlarını kuvvetlendirmek ve iki dost Devletin iş ve işçi sorunlarını düzenlemek amacıyla bu Anlaşma ile aşağıdaki hususlar üzerinde görüş birliğine varılmıştır:

Madde 1

İşbu Anlaşma uyarınca Libya Arap Cumhuriyeti'nde çalışan Türk işçilerinin çalışma şartları ve iş sözleşmelerinden doğan hak ve yükümlülükleri Libya Çalışma Mevzuatına tabiidir. Şu kadar ki, işbu Anlaşmanın ve eklerinin işçi lehine olan hükümleri saklıdır.

Libya Arap Cumhuriyeti'nde çalışan Türk işçileri Libya'lı ve yabancı işçilere tanınan ve tanınacak olan hak ve imtiyazlardan aynı ölçüde yararlanırlar.

Madde 2

Libya Arap Cumhuriyeti'nin işgücü ihtiyacının karşılanması, işbu Anlaşma Ek 1'deki hükümlere göre düzenlenir. Ek – 1 ve Ek – 2 bu Anlaşmanın ayrılmaz parçalarıdır.

Madde 3

Libya Arap Cumhuriyeti'nin Ankara Büyükelçiliğinezdindeki Çalışma Bürosu, Türk-İş ve Türkiye İş Kurumu ile işbirliği yaparak, Türkiye'den temin edilecek ve Libya'da çalıştırılacak işçilerin sevklerine kadar gerekli bütün işlemlerin yapılmasıyla görevlendirilir.

Libya Arap Cumhuriyeti'nde çalışan Türk işçilerinin çeşitli sorunlarının Libya Makamları ile işbirliği yapılmak sureti ile çözümlenmesine yardımcı olmak amacıyla, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti Libya'daki Türkiye Cumhuriyeti Temsilciliklerine bağlı olarak Çalışma Müşavirlik ve Ataşelikleri kurabilir.

Madde 4

Libya Arap Cumhuriyeti Çalışma ve Sivil Hizmetler Bakanlığı'nca işverenlerden alınan işçi talepleri incelendikten sonra, Ankara'daki Libya Arap Cumhuriyeti Büyükelçiliği'ne bağlı Çalışma Bürosu'na gönderilir. Bu talepler, Büro tarafından Türkiye İş Kurumu'na intikal ettirilir.

Türkiye İş Kurumu, bu talepleri karşılamak üzere seçtiği işçilerin kimliklerini ve mesleklerini gösterir listeleri Çalışma Bürosu'na verir.

Madde 5

İşverenler tarafından ismen veya belli bir bölge, ya da il belirtmek sureti ile işçi talep edilemez.

Madde 6

Aday Türk işçisi, Libya'daki işverenend iş sözleşmesini imza etmeden ücret veya tazminat talep edemez.

Madde 7

İşveren, işçi ve ailesinin Libya'daki işyerine gidiş ve Türkiye'ye dönüş seyahati, yemek ve yatma masraflarını karşılar.

İş sözleşmesinin sona ermesi, feshedilmesi veya işçinin deneme devresinde başarılı olamaması veyahut Libya Makamlarınca istenilmemesi hallerinde Libya İş Kanunu'nca tanınan haklar (tazminat, prim v.s.) ödenmek şartı ile, Türkiye'ye dönüş yol, yemek ve yatma masrafları işveren tarafından karşılanmak suretiyle işçi ile eş ve çocuklarının Türkiye'ye dönüşleri sağlanır.

İşçinin işsiz kalması halinde, kendisine Libya Makamlarınca yeni iş bulma olanakları aranır.

İşçinin Libya Arap Cumhuriyeti Makamlarınca istenmemesi nedeniyle Türkiye'ye iadesi söz konusu olduğunda, işçinin kimliği ve istenmeme nedeni Türk temsilcilğine bildirilir.

Madde 8

Türk işçileri Libya Arap Cumhuriyeti'nde, işveren ile işçi arasında tanzim edilecek ferdi bir iş sözleşmesi uyarınca çalıştırılır. Bu iş sözleşmesinde esas çalışma koşulları ile hak ve yükümlülükleri yer alır. Sözleşmeler Türkçe ve Arapça ve Ek – 2'deki örneğe uygun olarak düzenlenir.

Madde 9

İşveren, işçiyi iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak çalıştırmakla yükümlüdür; onu iş sözleşmesinde öngörülen işin dışında ve başka işyerlerinde çalıştıramaz, bir başka işverene devredemez, sözleşmede belirtilenden daha az ücret veremez.

Madde 10

İş sözleşmesinin sona ermesi hakkında Libya İş Kanunu'nda öngörülen hükümler uygulanır.

Madde 11

Türk işçileri tasarruflarını konvertibl döviz olarak Türkiye'ye transfer edebilirler.

İlgili Libya Makamları tasarrufların transferine izin verirler. Transfer edilebilecek gelir oranları:

- a) Eşi yanında olmayan veya bekar olanlar için %90'a kadar,
- b) Eşi beraberinde olanlar için %60'a kadardır.

Bu oranlar, Libya'daki diğer yabancı işçiler lehine değiştirilecek olursa, bu değişiklik Türk işçilerine de aynen uygulanacaktır.

Madde 12

Libya Arap Cumhuriyeti Hükümeti Türk işçi çocuklarının Türk eğitim sistemine göre Türk öğretmenleri tarafından eğitilmesi için özel Türk okulları kurulmasına müsaade eder.

Madde 13

Taraflar arasında mümkün olan en kısa zamanda bir Sosyal Güvenlik Anlaşması akdedilecektir. Bu Anlaşma yürürlüğe girinceye kadar Türk işçilerine mahalli sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır.

Madde 14

İşbu İşgücü Anlaşması, onay belgelerinin teati edilmesinden sonra yürürlüğe girer ve iki yıl süre ile geçerlidir. Süresinin bitiminden üç ay önce feshi ihbar edilmediği takdirde, bir yıl süre için yenilenmiş sayılır.

Usulü dairesinde yetkili kılınmış olan, aşağıda adları yazılı kişiler, işbu Anlaşmayı imzalamış ve mühürlemişlerdir.

İşbu Anlaşma, Ankara'da ve 5 Ocak 1975 tarihinde, biri Türkçe ve biri Arapça olmak üzere ve her iki metin aynı derecede muteber bulunmak üzere, iki nüsha halinde düzenlenmiştir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE LİBYA ARAP CUMHURİYETİ ARASINDAKİ İŞGÜCÜ ANLAŞMASINA EK 1

Madde 1

Libya Arap Cumhuriyeti Çalışma ve Sivil Hizmetler Bakanlığı ihtiyaç halinde Türk işgücünün istihdamına ilişkin konularda T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile iş şartlarına ve işverenin isteğine uygun işbirliği yapar.

Madde 2

Libya Arap Cumhuriyeti'nin Ankara'daki Büyükelçiliği nezdindeki Çalışma Bürosu, Türkiye'den işçi seçimini, gönderilmesini ve Ek-2 uyarınca iş sözleşmesi akdinin Libya'daki işveren adına yürütür.

Madde 3

İşveren veya temsilcisi, işçilerin seçilmesi sırasında Libya Arap Cumhuriyeti Büyükelçiliği Çalışma Bürosu görevlisi ile birlikte hazır bulunabilir.

Madde 4

Anlaşmanın 4 üncü maddesinde öngörüldüğü üzere, Libya Arap Cumhuriyeti Büyükelçiliği Çalışma Bürosu tarafından Türkiye İş Kurumu'na intikal ettirilen işgücü taleplerinde işin mahiyeti, şartları ve ücret hakkında bilgi verilir. Bu bilgiler Libya Çalışma Bürosu ile Türkiye İş Kurumu'nun üzerinde mutabık kalacakları şekilde formüle edilen belgeler ile verilir.

Madde 5

Türkiye İş Kurumu, istihdam taleplerini aldıktan ve 4 üncü maddenin gereklerini yerine getirdikten sonra işçilerin seçimini Libya Çalışma Ataşesi'nin iştiraki ile aşağıda belirtilen şartlara göre yapar. Bu seçim sonuçları kesindir.

Sartlar:

- a) Vasıflı işçinin bir mesleki diploma veya tecrübe sahibi olması. Tecrübe belgesi, ilgili Türk Kuruluşlarınca onaylanır.
- b) Yetkili Türk Makamlarınca onaylanan ve işçinin bulaşıcı bir hastalığı bulunmadığını, bedenlen yeterli olduğunu kanıtlayan sağlık raporu düzenlenmesi.
- c) İşçinin 20 yaşından küçük olmaması.
- d) İşçinin sabıka kaydı bulunmadığını yetkili Türk makamınca belgelendirilmesi.

Madde 6

Türkiye İş Kurumu, istenilen işçilerin karşılandığını ve seçme işlemine hazır bulduklarını Libya Arap Cumhuriyeti Çalışma Bürosu'na bildirir. İstenen nitelikte aday bulunmadığı takdirde bu hususu en kısa sürede Büro'ya bildirir.

Madde 7

İşçilerin seçilmesinden ve iş sözleşmesi hükümleri hakkında bilgi verilmesinden sonra, iş sözleşmesi işçi ve işveren tarafından imza edilir. Türkçe ve Arapça olmak üzere 3'er nüsha olarak düzenlenen çalışma sözleşmesi Libya Arap Cumhuriyeti Büyükelçiliği Çalışma Bürosu ve Türkiye İş Kurumu tarafından onaylanır.

Madde 8

Türkiye İş Kurumu, imzalanan iş sözleşmesini alınca, işçinin Libya'ya gitmesini sağlamak için pasaport çıkarılması ve diğer işlemlerin sonuçlandırılmasına yardımcı olur. Libya Arap Cumhuriyeti Çalışma ve Sivil Hizmetler Bakanlığı da imzalanmış çalışma sözleşmesini alınca, işveren çalıştırma müsaadesi verir. Buna dayanarak, işçiye oturma izni belgesi verilmesini sağlar. Çalışma ve oturma izinleri en az iş sözleşmesi süresince devam eder.

Madde 9

- a) İşçilerin Türkiye'den Libya'ya gönderilecekleri sevk merkezlerini Türkiye İş Kurumu ile Çalışma Bürosu anlaşarak tayin ederler.
- b) Gönderilecek işçiler, iş sözleşmesini imzaladıktan sonra en geç 30 gün içinde Çalışma Bürosu'nun aracılığı ile Libya'ya gönderilirler.
- c) Çalışma Bürosu, gönderme programını ve her kafilende giden işçilerin kimlikleri ile gittikleri işyerlerinin adreslerini geciktirmeden Türkiye İş Kurumu'na bildirir.
- d) Göndermeler, Kaza Sigortası (Koltuk Sigortası) bulunan araçlarla yapılır.
- e) Gönderilen işçileri Libya'da işveren veya görevlendireceği personeli karşılar, bunların işyerine kadar varmalarını sağlar. 50 kişiyi aşan toplu göndermelerde işveren veya vekili kafiley refakat eder.

Madde 10

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, işçinin Libya'ya varış tarihinden itibaren yürürlüğe girer. Ücret hakkı ise, işçinin Libya'da işe başladığı tarihte veya en geç Libya'ya varışının ikinci günü doğar.

Madde 11

İşçinin işinden kendi isteği ile ayrılması hali dışında, iş sözleşmesi süresinin sona ermesinden önce işveren tarafından feshedilemez, işçinin kanunen işten çıkarılmasını gerektiren bir hatası nedeni ile işverenin sözleşmeyi feshi hakkı, bir ay önce ihbarda bulunması şartına bağlıdır. Feshi ihbarda bulunmadığı takdirde, işveren işçiye bir aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Madde 12

İki Hükümet aşağıda gösterilen hususlarda faaliyet göstermeye yetkili karma bir komisyon kuracaktır.

- a)Anlaşmanın ve Eklerinin uygulanmasını, uygulama sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünü sağlamak ve yeni sorunların meydana gelmesini önleyecek tedbirleri almak.
- b)Anlaşma ve Eklerini gerektiğinde yeniden gözden geçirerek, değişen koşullara uyumlu hale getirmek üzere önerilerde bulunmak. Komisyon, taraflardan birinin talebi üzerine toplanır. Toplantılar sıra ile Libya'da ve Türkiye'de yapılır.

Madde 13

Anlaşmanın yürürlüğe girmesinden evvel Libya'ya gitmiş bulunan ve halen orada çalışan Türk işçileri de Anlaşma hükümlerinin tamamından yararlanırlar.

TÜRKİYE – ÜRDÜN İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Anlaşmanın İmzalandığı Tarih ve Yer:
Resmi Gazete Tarih ve Sayısı:

8 Temmuz 1982, Ankara
12 Ekim 1982 / 17836

8 Temmuz 1982 tarihinde imzalanan Türkiye - Ürdün İşgücü Anlaşması, 16.08.1982 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanarak, 12 Ekim 1982 tarihli ve 17836 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır

1973 yılında yaşanan petrol krizinden sonra petrol fiyatlarında meydana gelen artışların da etkisi ile Orta Doğu ülkelerinde imar ve kalkınma hamleleri başlatılmıştır. Bu dönemde yol, liman, bina, konut ve diğer kentsel altyapı yatırımları ile birlikte müteahhitlik hizmetleri büyük önem kazanmıştır. Teknoloji ve yetişmiş insan gücü yetersizliği nedeniyle bu ülkeler kalkınmalarını yabancı teknoloji ve işgücü ile gerçekleştirme yolunu tercih etmişlerdir. Böylece Türkiye bu ülkedeki ekonomik yatırımlarda rol üstlenmeye başlamıştır.

Ürdün’ün AB ve ABD ile imzalamış olduğu anlaşmalar ülkeyi bölgede farklı bir statüye koymaktadır. Dolayısıyla, Ürdün’ün bölge ülkeleri, ABD ve AB ile ticari entegrasyonu çerçevesinde ülke pazarı gün geçtikçe büyümektedir. Türkiye Ürdün’de uygun ortak yatırımlar geliştirerek, bölgede daha aktif bir rol almaya gayret göstermektedir. 2000 yılından bu yana Türk müteahhitlik firmaları Ürdün’de 2.4 milyar Dolar tutarında iş üstlenmiştir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ HÜKÜMETİ İLE HAŞİMİ ÜRDÜN KRALLIĞI HÜKÜMETİ ARASINDA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Haşimi Ürdün Krallığı Hükümeti iki ülke arasında mevcut dostluk ve kardeşlik bağlarını kuvvetlendirmek, ilişkileri geliştirmek ve iki devletin iş ve işçi bulma sorunlarını çözmek amacıyla aşağıda belirtilen hususlar üzerinde anlaşmışlardır.

Madde 1

İki ülke hükümeti, T.C. Çalışma Bakanlığı ve Ürdün Çalışma Bakanlığının işbirliği ile, işgücünün değerlendirilmesi, istihdam imkanının araştırılması ve sağlanması işgücü hakkında sayısal bilgilerin verilmesini ve bu konularda uzman teatisinde bulunmayı kararlaştırmışlardır. Bu hususların uygulanmasını gerçekleştirmek için Türkiye’de Türkiye İş Kurumu, Ürdün’de ise Çalışma Bakanlığı yetkilidir.

Madde 2

Türkiye İş Kurumu ve Ürdün Çalışma Bakanlığı karşılıklı işgücü göçünü kolaylaştıracak şekilde sürekli çalışmalar yapacak ve bilgi alışverişinde bulunacaklardır.

Madde 3

Her iki ülke işverenlerinin işgücü talepleri ülkesinin dış temsilciliği vasıtasıyla işçi sağlayacak ülkenin Kurumuna veya Bakanlığına intikal ettirilecektir. İşveren talep ettiği işçilerin çeşitli işlemlerini yapmak üzere bizzat bulunabileceği gibi, bu görevi kendi adına yapacak bir temsilciyi de görevlendirebilecektir. İşverenler tarafından ismen veya belli bir bölge ya da ili belirtmek şartıyla işçi talep edilmeyecektir. İsmen talep edilecek kişiler hakkındaki şartlar en kısa zamanda yapılacak olan İdari Anlaşma’datesbit edilecektir. İşgücünün tamamı yetkili Kurum veya Bakanlık tarafından temin edilen işçilerden karşılanacaktır.

Madde 4

İş teklifleri, istenen vasıf ve tecrübeyi, ihtisası, istihdam süresini, ayrıntılı iş şartlarını, özellikle ücret, iş koşulları, ulaşım, ikamet, işle ile ilgili kolaylıkları ve diğer gerekli ana bilgileri kapsayacaktır.

Madde 5

İşveren, işçinin ülkesindeki ikametgahından çalışacağı işyerine kadar gidiş masrafları ile, iş sözleşmesinin sona ermesi, işveren tarafından tek taraflı olarak feshedilmesi veya işçinin deneme devresinde başarılı olmaması hallerinde, dönüş masraflarını karşılayacaktır. Ancak, işçi sözleşme süresi bitmeden sözleşmeyi fesheder veya işi bırakırsa dönüş ücreti işveren tarafından karşılanmayacaktır.

Madde 6

İşçiler, işçi ile işveren arasında imzalanacak, her iki ülkenin yetkili makamlarınca üzerinde mutabakatı varılan bir iş sözleşmesi uyarınca çalıştırılacaktır. Bu iş sözleşmesinde çalışma şartları, görevler ve haklar yer alacak ve sözleşmeler Türkçe ve Arapça olarak iki lisanda düzenlenecektir.

Madde 7

Misafir işçiler çalıştıkları ülkenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik yasaları ile o ülkenin işçisine sağlanmış olan bütün hak ve ayrıcalıklardan faydalanacaktır.

Madde 8

Türkiye İş Kurumu ve Ürdün Çalışma Bakanlığı iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını kontrol edecekler, işçi ile işveren arasında bir anlaşmazlık çıktığı takdirde, sorunun dostça halledilmesine çalışacaklar, çözüm sağlanamadığı takdirde anlaşmazlığı yasal makamlara intikal ettireceklerdir.

Madde 9

Her iki tarafın rızası ile mukavelenin sona ermesi veya feshedilmesi halinde işçi otuz günlük süre zarfında ve yürürlükteki mevzuat çerçevesinde başka bir iş arayabilecektir. İşçinin iş bulamaması veya iş bulmakla beraber sözleşme imzalamaması halinde işveren tarafından bütün hakları verilmek ve masrafları karşılanmak suretiyle ülkesine geri gönderilecektir.

Madde 10

İşçiler çalıştıkları ülkedeki mali kurallar çerçevesinde tasarruflarını konvertibl döviz olarak transfer edebileceklerdir.

Madde 11

Her iki ülkenin ilgili Bakanlık ve uzman kurumları üyelerinin iştiraki ile kurulacak bir karma komisyon: Bu anlaşmanın uygulanması için iki ülke arasında gerekli işbirliği sağlanacak, İhtilaf halinde anlaşma hükümlerinin yorumu ve uygulamada çıkabilecek zorlukları gidermeye çalışacak, Gerektiği takdirde, anlaşma hükümlerinin bazılarının veya tamamının değiştirilmesi veya yeni bir anlaşma yapılması için öneride bulunacaktır. Bu komisyon her yıl en az bir defa toplanacaktır. Toplantı yer ve zamanını her iki taraf anlaşarak diplomatik yollardan tesbit edecektir. Toplantılar sıra ile Türkiye ve Ürdün'de yapılacaktır.

Madde 12

Bu anlaşmanın maddelerinin uygulama şartlarını tesbit etmek bakımından taraflar en kısa süre içerisinde bir idari anlaşma imzalayacaklardır.

Madde 13

Bu anlaşma yürürlük tarihinden itibaren uygulanacak ancak, anlaşmanın yürürlüğe girmesinden önce o ülkede çalışmakta olan işçiler de bu anlaşma hükümlerinden yararlanacaktır.

Madde 14

Bu anlaşma taraf ülkelerin usullerine uygun talepleri ve onayları ile değiştirilebilecektir.

Madde 15

Bu anlaşma her iki ülke yasaları muvacehesinde imzadan sonra geçici olarak ve onaylandıktan sonra resmen geçerli olacaktır. Anlaşmanın geçerlilik süresi üç yıldır. Sürenin bitiminden altı ay önce yazılı olarak sona erdirileceği bildirilmedikçe kendiliğinden aynı süre ile yenilenmiş sayılacaktır.

İşbu anlaşma, Ankara'da 8 Temmuz 1982 tarihinde, Türkçe, Arapça ve İngilizce olarak, Türkçe ve Arapça metinleri aynı derecede geçerli olmak, İngilizce metni ise referans maksadıyla kullanılmak üzere üç dilde düzenlenmiş ve imzalanmıştır.

EKLER

EK 1 - İşGÜCÜ ANLAşMALARI

İŞGÜCÜ ANLAŞMALARI

ANLAŞMALAR	ÜLKELER	İMZA TARİHİ
Türkiye - Federal Almanya İşgücü Anlaşması	 <i>ALMANYA</i> 	30.10.1961
Türkiye - Federal Almanya İstisna Akdi Anlaşması	 <i>ALMANYA</i> 	18.11.1991
Türkiye - Avustralya İşgücü Anlaşması	 <i>AVUSTRALYA</i> 	05.10.1967
Türkiye - Avusturya İşgücü Anlaşması	 <i>AVUSTURYA</i> 	15.05.1964
Türkiye - Belçika İşgücü Anlaşması	 <i>BELÇIKA</i> 	16.07.1964
Türkiye - Endonezya İşgücünün Geliştirilmesi Hakkında Mutabakat Zaptı	 <i>ENDONEZYA</i> 	29.06.2010
Türkiye - Fransa İşgücü Anlaşması	 <i>FRANSA</i> 	08.05.1965
Türkiye - Hollanda İşgücü Anlaşması	 <i>HOLLANDA</i> 	19.08.1964
Türkiye - İsveç İşgücü Anlaşması	 <i>İSVEÇ</i> 	10.03.1967
Türkiye - Katar İşgücü Anlaşması	 <i>KATAR</i> 	01.05.1986
Türkiye - Kuveyt İşgücü Değişimi Hakkında Anlaşma	 <i>KUVEYT</i> 	30.03.2008
Türkiye - KKTC İşgücü Anlaşması	 <i>KKTC</i> 	09.03.1987
Türkiye - Libya İşgücü Anlaşması	 <i>LIBYA</i> 	05.01.1975
Türkiye - Ürdün İşgücü Anlaşması	 <i>ÜRDÜN</i> 	08.07.1982

EK 2 - İşGÜCÜ ANLAşMALARI YABANCI DİL METİNLERİ

TÜRKİYE – ALMANYA İşGÜCÜ ANLAşMASI

ALMANCA METİN

Regelung der Vermittlung türkischer Arbeitnehmer nach der Bundesrepublik Deutschland

Die Türkische Botschaft beehrt sich, den Empfang der Verbalnote des Auswärtigen Amtes vom 30. Oktober 1961 – 505 – 83 SZV/31 – 92.12 – zu bestätigen, mit der die Regierung der Bundesrepublik Deutschland vorgeschlagen hat, die Vermittlung von arbeitsuchenden türkischen Staatsangehörigen in eine Beschäftigung bei Arbeitgebern in der Bundesrepublik Deutschland durch eine Vereinbarung zu regeln, die folgenden Wortlaut haben soll:

Artikel 1

Im Interesse einer geregelten Vermittlung türkischer Arbeitnehmer nach der Bundesrepublik Deutschland werden auf deutscher Seite die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (im folgenden Bundesanstalt genannt) und auf türkischer Seite die Türkische Anstalt für Arbeits- und Arbeitervermittlung (im folgenden Türkische Anstalt genannt) zusammenarbeiten und für die praktische Durchführung der Vermittlung ihre regionalen Dienststellen einsetzen. Sie werden sich bemühen den Ablauf des Vermittlungsverfahrens im Rahmen dieser Vereinbarung zu verbessern und zu vereinfachen.

Artikel 2

Die Bundesanstalt errichtet zur Erleichterung der Zusammenarbeit eine Verbindungsstelle in der Republik Türkei, deren Sitz, Tätigkeit und Anwesenheitsdauer sie mit der Türkischen Anstalt vereinbart. Die zuständigen türkischen Behörden unterstützen die Verbindungsstelle bei der Durchführung ihrer Aufgaben in geeigneter Weise.

Die Kosten der Tätigkeit der Verbindungsstelle übernimmt die Bundesanstalt. Der Verbindungsstelle werden von der Türkischen Anstalt die erforderlichen, mit den üblichen Büromöbeln eingerichteten und sich für eine ärztliche Untersuchung der Bewerber eignenden Räumlichkeiten kostenlos zur Verfügung gestellt.

Artikel 3

Die Verbindungsstelle und die Türkische Anstalt unterrichten sich laufend gegenseitig über die vorliegenden Beschäftigungsangebote von Arbeitgebern in der Bundesrepublik Deutschland für türkische Arbeitnehmer und über die diesen Angeboten entsprechenden Bewerbungen türkischer Arbeitnehmer. Auch ohne vorliegende Beschäftigungsangebote können Bewerbungen von Arbeitnehmern, die durch Ausbildung oder längere Tätigkeit Fachkenntnisse in einem bestimmten Beruf erworben haben, zur Vermittlung vorgeschlagen werden.

Die Beschäftigungsangebote enthalten genaue Angaben über die geforderten beruflichen Fähigkeiten der Bewerber, die Art und die etwaigen Besonderheiten der vorgesehenen Beschäftigung sowie ihre voraussichtliche Dauer. Sie enthalten ferner Angaben über die jeweils maßgebenden Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten der Unterkunft und Verpflegung sowie alle anderen Einzelheiten, die für die Entscheidung des interessierten Bewerbers wesentlich sind.

Artikel 4

Die Bundesanstalt übermittelt ferner der Türkischen Anstalt zur Unterrichtung der interessierten türkischen Arbeitnehmer eine zusammengefaßte Darstellung über die allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland sowie Lohnbeispiele für die hauptsächlich in Betracht kommenden Berufe. Die Zusammenstellung enthält auch Angaben über die Höhe der Abzüge vom Arbeitslohn an Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie

über die wichtigsten Vorschriften und Leistungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit. Diese Angaben werden, soweit erforderlich, nach dem jeweiligen Stand berichtigt.

Artikel 5

Die Türkische Anstalt sorgt durch die ihr als geeignet erscheinenden Verfahren für die Sammlung der eingegangenen Bewerbungen, für eine Vorauswahl der Bewerber und übernimmt die Vorstellung der Bewerber bei der Verbindungsstelle. Bewerber, für die im Strafregister eine Freiheitsstrafe eingetragen ist, werden nicht vorgestellt. Das gleiche gilt für Bewerber, denen die zuständigen türkischen Stellen die Ausstellung eines Passes verweigern können. Die Verbindungsstelle stellt ihrerseits fest, ob die von der Türkischen Anstalt vorgestellten Bewerber die beruflichen und gesundheitlichen Voraussetzungen für die jeweils angebotene Beschäftigung und den Aufenthalt in der Bundesrepublik erfüllen.

Artikel 6

Für jeden angenommenen Arbeitnehmer wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag in deutscher und türkischer Sprache entsprechend der Anlage zu diesem Notenwechsel ausgestellt. Dieser Arbeitsvertrag wird einerseits von dem Arbeitgeber oder dessen bevollmächtigten Vertreter und andererseits von dem Arbeitnehmer unterschrieben sowie von der Türkischen Anstalt und der Verbindungsstelle mit einem Durchgangsvermerk versehen.

Artikel 7

Die türkischen Behörden tragen dafür Sorge, daß für den Arbeitnehmer ein Paß ausgestellt wird und dieser im Zeitpunkt der Einreise mindestens noch ein Jahr gültig ist. Die türkischen Konsulate werden dafür Sorge tragen, daß der Paß erforderlichenfalls einen Monat vor Ablauf seiner Gültigkeitsdauer verlängert wird.

Die Verbindungsstelle stellt dem Arbeitnehmer kostenlos eine Legitimationskarte aus. Die Legitimationskarte ersetzt die nach den Vorschriften über die Ausübung einer Beschäftigung durch nichtdeutsche Arbeitnehmer erforderliche Arbeitserlaubnis für längstens ein Jahr, und sie befreit den Inhaber für die Dauer ihrer Gültigkeit vom Einreisesichtvermerkszwang.

Der Arbeitnehmer muß ferner im Besitz einer von der zuständigen türkischen Behörde ausgestellten Bescheinigung über seinen Familienstand sein.

Artikel 8

Die Verbindungsstelle organisiert in Zusammenarbeit mit der Türkischen Anstalt die Reise der Arbeitnehmer von dem vereinbarten Abreiseort – in der Regel Istanbul – zu dem jeweiligen Beschäftigungsort in der Bundesrepublik Deutschland. Die Türkische Anstalt sorgt dafür, daß sich die Arbeitnehmer rechtzeitig zum Abreiseort begeben. Von der Verbindungsstelle erhalten die Arbeitnehmer eine nach der Reisedauer bemessene Reiseverpflegung oder einen entsprechenden Barbetrag. Die Reisekosten der Arbeitnehmer vom vereinbarten Abreiseort bis zum Beschäftigungsort, einschließlich der Kosten der Reiseverpflegung, werden von der Bundesanstalt vorgelegt und von dem künftigen Arbeitgeber durch Zahlung eines Pauschalbetrages an die Bundesanstalt getragen. Eine Regelung für die Rückreisekosten ist der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vorbehalten.

Artikel 9

Die Arbeitnehmer sind dazu anzuhalten, daß sie sich unverzüglich nach ihrer Ankunft in dem Ort ihres gewöhnlichen Aufenthaltes in der Bundesrepublik Deutschland bei der örtlichen Meldebehörde anmelden und spätestens innerhalb von drei Tagen, jedoch möglichst vor der Arbeitsaufnahme, bei der Ausländerbehörde die Aufenthaltserlaubnis beantragen. Beabsichtigt der Arbeitnehmer länger als ein

Jahr eine Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland auszuüben, so muß er einen Monat vor Ablauf der Gültigkeitsdauer der Legitimationskarte bei dem für seinen Aufenthaltsort zuständigen Arbeitsamt eine Arbeitserlaubnis beantragen, deren Erteilung sich nach den allgemeinen Vorschriften über die Ausübung einer Beschäftigung durch nichtdeutsche Arbeitnehmer richtet. Ebenso muß er eine Verlängerung der Gültigkeitsdauer der Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Die Aufenthaltserlaubnis wird über eine Gesamtaufenthaltsdauer von zwei Jahren hinaus nicht erteilt. Die Dienststellen der Bundesanstalt werden den türkischen Arbeitnehmern, besonders in der ersten Zeit der Eingewöhnung durch Erteilung von Auskünften allgemeiner Art behilflich sein.

Artikel 10

Die Regierung der Republik Türkei wird türkische Arbeitnehmer, die auf Grund dieser Vereinbarung in das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einreisen, jederzeit formlos zurückübernehmen, die für die Rückreise erforderlichen Reiseausweise ausstellen und erforderliche Durchreisegesichtvermerke beschaffen.

Artikel 11

Diese Vereinbarung gilt auch für das Land Berlin, sofern nicht die Regierung der Bundesrepublik Deutschland der Regierung der Republik Türkei innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten der Vereinbarung eine gegenteilige Erklärung abgibt.

Artikel 12

Die Vereinbarung tritt rückwirkend am 1. September 1961 in Kraft. Sie für ein Jahr abgeschlossen und verlängert sich stillschweigend jeweils um ein weiteres Jahr, falls sie nicht von einer der beiden Regierungen spätestens drei Monate vor Ablauf ihrer Gültigkeit gekündigt wird.

Die Türkische Botschaft beehrt sich, dem Auswärtigen Amt mitzuteilen, daß sich die Regierung der Republik Türkei mit den Vorschlägen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland einverstanden erklärt. Demgemäß bilden die Verbalnote des Auswärtigen Amtes vom 30. Oktober 1961 – 505 – 83 SZV/3 – 92.42 – und diese Antwortnote eine Vereinbarung zwischen der Regierung der Republik Türkei und der Regierung der Bundesrepublik Deutschland über die Vermittlung von türkischen Arbeitnehmern nach der Bundesrepublik Deutschland. Die Türkische Botschaft benutzt diesen Anlaß, das Auswärtige Amt erneut ihrer ausgezeichneten Hochachtung zu versichern.

TÜRKİYE – ALMANYA İSTİSNA AKDİ ANLAşMASI

ALMANCA METİN

Vereinbarung zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung der Republik Türkei über die Beschäftigung von Arbeitnehmern türkischer Unternehmen zur Ausführung von Werkverträgen

Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland und die Regierung der Republik Türkei

in Würdigung des beiderseitigen Nutzens der wirtschaftlichen, industriellen und technischen Zusammenarbeit,

in dem Willen, unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Arbeitsmarkts die Entsendung und Beschäftigung der Arbeitnehmer aus türkischen Unternehmen zur Absicherung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit auf eine dauerhafte Grundlage zu stellen,

in der Absicht, für die auf der Grundlage von Werkverträgen zusammenarbeitenden deutschen und türkischen Unternehmen klare Bedingungen zu schaffen, um die Möglichkeiten der Entsendung und Beschäftigung von türkischen Arbeitnehmern zu verbessern sind wie folgt übereingekommen:

Artikel 1

(1) Türkischen Arbeitnehmern, die auf der Grundlage eines Werkvertrags zwischen einem türkischen Arbeitgeber und einem in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen für eine vorübergehende Tätigkeit in die Bundesrepublik Deutschland entsandt werden (Werkvertragsarbeitnehmer), wird die Arbeitserlaubnis unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts erteilt.

(2) Diese Vereinbarung wird nicht auf Arbeitnehmer angewendet, die auf der Grundlage eines Werkvertrags in die Bundesrepublik Deutschland entsandt werden, um vorbereitende Arbeiten für deutsch-türkische Unternehmenskooperationen in Drittstaaten auszuführen.

Artikel 2

(1) Die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer wird auf 7.000 festgesetzt. Die angegebene Zahl versteht sich als Jahresdurchschnittszahl.

(2) Die Arbeitserlaubnis wird Arbeitnehmern nur für die Ausführung von Werkverträgen erteilt, deren Erfüllung überwiegend Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation erfordert. Arbeitnehmern ohne berufliche Qualifikation wird die Arbeitserlaubnis erteilt, soweit dies zur Ausführung der Arbeiten unerlässlich ist.

Artikel 3

(1) Die festgelegte Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer wird von dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit der Republik Türkei auf die türkischen Unternehmen verteilt. Um die Einhaltung der festgelegten Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer sicherzustellen, wird von der türkischen Seite eine Organisation bestimmt, die die einzelnen Werkverträge registriert und gegenzeichnet.

(2) Die für die Durchführung der Vereinbarung zuständigen Stellen der Vertragsparteien achten darauf, daß es nicht zu einer regionalen oder sektoralen Konzentration der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer kommt.

Artikel 4

(1) Die in Artikel 2 Absatz 1 Satz 1 festgelegte Zahl wird wie folgt an die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes angepaßt:

Bei einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage erhöht sich die bei Inkrafttreten der Vereinbarung festgelegte Zahl um jeweils fünf vom Hundert für jeden vollen Prozentpunkt, um den sich die Arbeitslosenquote in den letzten zwölf Monaten verringert hat. Bei einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage verringert sich die Zahl entsprechend. Für die Anpassung sind jeweils die Arbeitslosenquoten am 30. Juni des laufenden Jahres und des Vorjahres zu vergleichen. Die Änderungen sind vom 1. Oktober des laufenden Jahres an zu berücksichtigen. Die neue Zahl ist so aufzurunden, daß sie durch die Zahl zehn ohne Rest teilbar ist.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland teilt die nach Absatz 1 errechneten Zahlen dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit der Republik Türkei jeweils bis zum 31. August eines Jahres mit.

Artikel 5

(1) Die Arbeitserlaubnis wird nur erteilt, soweit die Entlohnung der Werkvertragsarbeitnehmer einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen.

(2) Im übrigen finden die einschlägigen Rechtsvorschriften über die Erteilung und Versagung sowie über das Erlöschen der Arbeitserlaubnis Anwendung. Ein Abdruck des Werkvertrags ist rechtzeitig beim zuständigen Landesarbeitsamt einzureichen. Das Landesarbeitsamt wird den Werkvertrag unverzüglich prüfen und genehmigen.

Artikel 6

(1) Die Arbeitserlaubnis wird für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des Werkvertrags erteilt. Die Höchstdauer der Arbeitserlaubnis beträgt in der Regel zwei Jahre. Sofern die Ausführung eines Werkvertrags infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses länger als zwei Jahre dauert, wird die Arbeitserlaubnis bis zu sechs Monaten verlängert. Steht von vornherein fest, daß die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, wird die Arbeitserlaubnis bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt.

(2) Nach Fertigstellung eines Werks kann zur Ausführung eines anderen Werkvertrags auf Antrag eine neue Arbeitserlaubnis im Rahmen der zugelassenen Höchstdauer von zwei Jahren erteilt werden. Im Falle eines unvorhersehbaren Ereignisses wird diese Arbeitserlaubnis bis zu sechs Monaten verlängert.

(3) Die Arbeitserlaubnis wird für eine bestimmte berufliche Tätigkeit zur Ausführung eines bestimmten Werkvertrags erteilt. In begründeten Ausnahmefällen wird die Arbeitserlaubnis für mehrere Werkverträge erteilt. Das türkische Unternehmen kann den Arbeitnehmer innerhalb der vorgesehenen Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis vorübergehend zur Ausführung eines anderen Werkvertrags umsetzen, wenn mit der Ausführung dieses Werkvertrags bereits begonnen wurde. Es hat die Umsetzung dem zuständigen Landesarbeitsamt unverzüglich mitzuteilen. Das Landesarbeitsamt veranlaßt, daß eine entsprechende Arbeitserlaubnis erteilt wird.

(4) Einzelnen Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit wird die Arbeitserlaubnis bis zu einer Höchstdauer von vier Jahren erteilt.

Artikel 7

Ein Werkvertragsarbeitnehmer, der nach Beendigung seiner Tätigkeit die Bundesrepublik Deutschland verlassen hat, kann im Rahmen eines neuen Werkvertrags eine Arbeitserlaubnis wieder erhalten, wenn der zwischen Ausreise und erneuter Einreise liegende Zeitraum nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltsbewilligung. Der in Satz 1 genannte Zeitraum beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt drei Monate, wenn der Werkvertragsarbeitnehmer vor der Ausreise nicht länger als neun Monate in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt war.

Artikel 8

(1) Die zuständige Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland erteilt auf Antrag des türkischen Arbeitgebers den Arbeitnehmern das Visum für die Dauer von drei Monaten. Sobald das Visum erteilt ist, können die Arbeitnehmer einreisen. Sie haben rechtzeitig vor Ablauf der Geltungsdauer des Visums bei der für ihren Aufenthaltsort zuständigen Ausländerbehörde die erforderliche Aufenthaltsbewilligung zu beantragen.

(2) Die Arbeitserlaubnis ist nach der Einreise unverzüglich bei dem Arbeitsamt zu beantragen, das für zuständig erklärt wird.

Artikel 9

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland und der Minister für Arbeit und soziale Sicherheit der Republik Türkei arbeiten im Rahmen dieser Vereinbarung eng zusammen. Die Vertragsparteien tauschen die zur Durchführung der Vereinbarung notwendigen Informationen aus. Bei Bedarf wird auf Antrag einer Vertragspartei eine gemischte deutsch-türkische Arbeitsgruppe gebildet, um Fragen zu erörtern, die mit der Durchführung dieser Vereinbarung zusammenhängen.

Artikel 10

Sind Arbeitnehmer, die zur Beschäftigung auf der Grundlage eines Werkvertrags zugelassen wurden, ohne Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit der Bundesrepublik Deutschland einem Dritten gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen worden, so verringert sich für den folgenden Abrechnungszeitraum die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer für das Unternehmen um die Zahl der im Jahresdurchschnitt gewerbsmäßig überlassenen Arbeitnehmer. Entsprechend ist zu verfahren, soweit türkische Arbeitgeber mehr Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen, als ihnen nach Artikel 3 Absatz 1 zugeteilt sind, oder Arbeitnehmer beschäftigen, die keine Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltsgenehmigung besitzen. Für Arbeitnehmer von türkischen Arbeitgebern, die wiederholt Arbeitnehmer unerlaubt überlassen oder beschäftigt haben, wird keine Arbeitserlaubnis mehr erteilt.

Artikel 11

(1) Diese Vereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(2) Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(3) Diese Vereinbarung kann bis zum 30. Juni mit Wirkung zum 31. Dezember eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden. Die aufgrund der Vereinbarung erteilten Arbeitserlaubnisse bleiben von einer Kündigung unberührt. Soweit im Zeitpunkt der Kündigung der Werkvertrag vom Landesarbeitsamt bereits genehmigt ist, werden die zur Ausführung des Werkvertrags zugesicherten Arbeitserlaubnisse erteilt.

Geschehen zu Ankara am 18. November 1991 in zwei Urschriften, jede in deutscher und türkischer Sprache, wobei jeder Wortlaut gleichermaßen verbindlich ist.

TÜRKİYE – AVUSTRALYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

İNGİLİZCE METİN

Agreement Between the Government of the Republic of Turkey and the Government of the Commonwealth of Australia Concerning the Residence and Employment of Turkish Citizens in Australia

The Government of the Republic of Turkey and the Government of the Commonwealth of Australia. Believing that residence and employment of Turkish workers in Australia shall be beneficial to both countries and,
For the purposes of arranging the selection, transport and employment of Turks and their dependants desiring to proceed to Australia,
Have agreed as follows:

ARTICLE 1

For the purpose of this Agreement unless the context otherwise requires —

«Australia» means the territory comprising the States and mainland Territories of the Commonwealth of Australia.

«Turkish citizen» means a person possessing Turkish nationality in accordance with the laws in force in Turkey.

«Turkish worker» means a Turkish citizen who, with the intention of working wishes to enter Australia or has entered Australia, for residence, and includes a self-employed person.

«dependants» means a Turkish worker's wife and his unmarried children under 21 years of age.

«hostel» means temporary accommodation in Australia in which food is supplied and which is provided by or subsidized by the Australian Government.

«single men and women» means persons who are unmarried, divorced or widowed and who have no dependent children.

ARTICLE 2

1. The Australian Government shall establish an office in Turkey (hereinafter referred to as «the Australian Office») to carry out the procedures of selection and recruitment of Turkish workers and their dependants.
2. The Australian Government may also send temporary missions to Turkey for this purpose.
3. The Turkish Government shall take the necessary measures to facilitate the activities of the Australian Office which in the conduct of its activities shall co-operate with the Turkish Employment Service (hereinafter referred to as «Kurum»). The expenses of the Australian Office shall be met by the Australian Government.
4. Kurum shall assist officials and employees of the Australian Office in obtaining their residence and labour permits required by any relevant Turkish law.

ARTICLE 3

1. The Australian Office shall inform Kurum annually of its requirement of Turkish workers, indicating the industry groups and occupations for which the Turkish workers are needed, their wages, ages and marital status and the requirements of skill and physical fitness.
2. Kurum shall inform the Australian Office in the shortest time possible of the extent to which it can meet this requirement.

3. The types of Turkish workers to be selected shall be the subject of annual consultation between the Australian Office and Kurum to maintain a reasonable balance of skilled, semi-skilled and unskilled workers.

ARTICLE 4

1. The age limits of Turkish citizens eligible for selection under this Agreement shall be as follows:

- (a) Single men and women between the ages of 21 and 35 years inclusive;
- (b) Married couples, without children, between the ages of 21 and 45 years inclusive;
- (c) Married couples, with children, who are not older than 50 years of age.

2. In special cases the above age limits can be varied by agreement between Kurum and the Australian Office.

ARTICLE 5

The annual requirement for Turkish workers shall normally be made without specifying names. Requests for individual Turkish workers by name to be considered under this Agreement shall be made to Kurum only when the persons concerned already have relatives resident in Australia. Kurum shall decide the conditions for meeting any such special requests made by name after appropriate consultation with the Australian Office.

ARTICLE 6

The preselection of Turkish workers shall be effected by Kurum taking into account the requirement notified under Article 3. The preselection shall include medical examination of the workers and their dependants, issuance of health certificates and assessment of occupational skill and physical capacity for the employment concerned.

ARTICLE 7

1. The final selection of Turkish workers and their dependants pre-selected by Kurum in accordance with Article 6 shall be made by the Australian Office, to determine whether they meet normal requirements for entry to Australia,

2. The following procedures shall operate in connexion with the final selection:

- (a) Kurum shall, together with other necessary documents, supply to the Australian Office medical examination reports and x-ray films concerning pre-selected Turkish workers and their dependants.
- (b) The Australian Office shall as soon as possible after receiving the documents concerning a Turkish worker and his dependants from Kurum as indicated in sub-paragraph (a) of this paragraph, notify Kurum whether final selection action is to take place and if so on what date and at what place.
- (c) Should the Australian Office require a special check of the occupational skill of a Turkish worker, the costs shall be met by the Australian Office.
- (d) Where possible Kurum shall assist the Australian Office in obtaining occupational checks by making available appropriate Turkish facilities.
- (e) The Australian Office shall notify Kurum and each applicant concerned, within the shortest time possible of the decision on each application which has proceeded to final selection. Where the Australian Office has rejected a pre-selected applicant, it shall notify the Director General of Kurum of the reasons therefor when requested by him to do so.

ARTICLE 8

1. A document containing the particulars set out in paragraphs 2 and 3 of this Article shall be completed by the Australian Office and an applicant who has been finally selected.

2. The part of the document to be signed by a responsible officer of the Australian Office shall set out:
 - (a) That the necessary cost of the applicant's passage from the point of embarkation in Turkey to the locality of his employment in Australia shall be met by the Australian authorities, except for the equivalent of 25 Australian dollars per person to be paid by the applicant before departure for himself and for his wife and his children 19 years of age or over should they travel with him;
 - (b) Assistance and facilities to be provided by the Australian authorities for the dependants of the applicant whether they travel with him to Australia or join him there afterwards;
 - (c) That food and accommodation for the applicant and his dependants shall be provided under the conditions specified in paragraph 2 of Article 14 until he enters suitable employment;
 - (d) The nature and the amount of the social and financial assistance in addition to food and accommodation until the applicant enters suitable employment;
 - (e) The type of employment intended for the applicant in Australia according to his occupational capacity and physical aptitude as assessed in the process of selection.
 - (f) The minimum wage the applicant can expect to receive in his likely employment;
 - (g) That the applicant shall enjoy the same social benefits and rights as Australian and other foreign workers working in Australia including unemployment benefit, conditions of employment and industrial safety, health benefits and holidays with pay;
 - (h) That the applicant's dependants resident in Australia shall enjoy the same social benefits as the dependants of Australian and other foreign workers.
3. The part of the document to be signed by the applicant shall set out:
 - (a) That the applicant shall contribute the equivalent of 25 Australian dollars per person towards the cost of passages for himself, his wife and his children 19 years of age or over who accompany him to Australia;
 - (b) That, should an applicant or any of his dependants wish to leave Australia within 24 months of their arrival, he shall refund the amount paid by the Australian authorities towards the cost of his passage to Australia or that of his dependants.
4. The document referred to in this Article shall be prepared in three copies both in Turkish and in English. One copy of each shall be given to Kurum, the Australian Office and the applicant.
5. The form of the document shall be agreed by Kurum and the Australian Office.

ARTICLE 9

Before the departure of Turkish workers from Turkey the Australian Government shall take all necessary measures for informing them in writing in the Turkish language about working and living conditions in Australia and their likely employment.

ARTICLE 10

1. The two Governments shall take the necessary measures in order to expedite and simplify the administrative procedures relating to departure from Turkey, transport to and arrival in Australia of the workers and their dependants selected in accordance with this Agreement.
2. The transport of the workers and their dependants from Turkey to Australia shall be arranged by the Australian Office with the co-operation of Kurum. Kurum shall ensure that the workers and their dependants appear at the appointed place and hour for departure and shall assist their embarkation.

3. Subject to paragraph 4 of this Article the Australian Office and Kurum shall arrange for a Turkish speaking escort officer to travel to Australia with Turkish workers and their dependants selected in accordance with this Agreement to provide general assistance during the journey and on arrival in Australia, to instruct them about living and working conditions in Australia and to prepare them for acquiring knowledge of the English language.
4. Where transport is by aircraft, an escort officer shall be appointed when the total number of Turkish workers and their dependants exceeds 35 persons. Where transport is by ship, an escort officer shall be appointed when the total number of Turkish workers and their dependants exceeds 100 persons.
5. The Australian Government shall meet the costs of the return fares for escort officers and, in the case of escort officers from Turkey, shall meet reasonable expenses during any period spent in Australia.

ARTICLE 11

Kurum shall assist Turkish citizens finally selected under this Agreement to obtain their passports and other necessary documents without delay according to the legislation in force. The competent Australian authorities shall issue visas and any other documentation which may be necessary, free of charge to Turkish citizens finally selected under this Agreement.

ARTICLE 12

1. Subject to normal entry requirements the dependants of a Turkish worker finally selected under this Agreement may either accompany him to Australia or travel later to join him.
2. Aged parents may be included as dependants of a Turkish worker for the purpose of this Article provided that Kurum certifies that the parents are already dependent upon him in Turkey.

ARTICLE 13

1. The Australian Government shall arrange the necessary transport from Turkey to Australia by passenger aircraft or passenger ship, for Turkish workers and their dependants finally selected under this Agreement and shall pay the transport companies for the passages so arranged.
2. The Australian Office shall collect from each Turkish worker before departure from Turkey the equivalent of 25 Australian dollars per person for himself and his wife and any children 19 years of age or over should they travel with him to Australia.
3. The transport arrangements made by the Australian Government shall include provision for a reasonable amount of baggage, not less than the allowance normally provided for by passenger tickets; to be carried at no expense to the Turkish workers and their dependants, or to the Turkish Government.

ARTICLE 14

1. The Australian authorities shall accept responsibility for actively participating in the placement of Turkish workers and members of their families of working age in suitable employment in Australia in the shortest time possible.
2. Where, upon arrival in Australia, a Turkish worker and his dependants are accommodated in a hostel, the Australian Government shall:
 - (a) Provide free board and lodging in that hostel for the first seven days while the worker is awaiting employment; and

(b) from the eighth day when normally a special social service benefit will be payable to a worker who is not yet in employment, deduct from any such benefit an amount in settlement of the board and lodging charges for the worker and his dependants.

3. When suitable employment has been offered to a worker who is accommodated in a hostel he will thereupon become responsible for the payment of his board and lodging and that of his dependants, if they are accommodated with him at the hostel, at the weekly rates applicable at the time.

ARTICLE 15

1. Turkish citizens who are residents of Australia shall have the same rights as Australian citizens and other foreign citizens in respect of housing matters according to the legislation in force in Australia.

2. The Australian authorities shall use their good offices to assist Turkish workers in finding suitable accommodation in Australia for themselves and their dependants.

3. Should a Turkish worker and his dependants be offered accommodation by an employer the Australian authorities shall investigate any complaint by the worker that the accommodation is unsatisfactory or that the rental is higher than that paid by Australian workers or other foreign workers in the same area and shall take whatever steps may be appropriate.

ARTICLE 16

Upon the arrival in Australia of a Turkish worker and his dependants the Australian Government shall:

(a) provide free transport from 'the wharf or airport where they disembark to private accommodation, to accommodation provided by his employer or to hostel accommodation in the area where it is expected that the worker will be employed;

(b) provide free transport for their baggage, which was transported from Turkey, from the wharf or airport to the accommodation to which they are taken in accordance with paragraph (a) of this Article,

(c) where, to facilitate the employment of a worker, transfer to another hostel appears desirable, provide free transport for the worker, his dependants and baggage to enable the transfer to be made.

ARTICLE 17

1. The Australian authorities shall supply information to the Turkish authorities from time to time as follows:

(a) Statistics of the arrival in Australia of Turkish workers and their dependants during agreed periods of time; and

(b) Details of any special circumstances which have arisen during the transport to Australia of Turkish workers and their dependants.

2. The Australian authorities shall forward periodically to the Turkish Embassy lists showing the initial work addresses in Australia of Turkish workers who have entered Australia under this Agreement, and whose employment has been arranged by the Commonwealth Employment Service.

ARTICLE 18

1. Turkish citizens who are residents of Australia shall receive social service and national assistance benefits (including the social services benefit applicable to migrant workers awaiting initial employment in Australia) as Australia provides to its own citizens on the same terms as apply to its own citizens.

2. Turkish citizens employed in Australia shall have in matters relating to their employment, including wages, the same rights, obligations and working conditions as Australian workers and the same rights

and protection as Australian workers with respect to industrial legislation, industrial safety, health standards and lodgings.

ARTICLE 19

1. Subject to financial regulations in force at the time of transfer, Turkish workers in Australia shall be entitled to transfer to Turkey funds necessary for the support of their families from their wages or as savings from their wages.

2. Turkish workers who leave Australia permanently because of retirement or disablement or, in the case of the death of Turkish workers in Australia, their next of kin, shall be entitled to transfer funds necessary for the support of their families from their wages or the deceased, to Turkey under conditions not less favorable than those applying in respect of any other resident of Australia.

ARTICLE 20

It shall be suggested by the Australian authorities to employers that part of the paid leave of Turkish workers should be granted to them on Turkish religious and national holidays.

ARTICLE 21

1. Turkish workers and their dependants shall be eligible, on the same basis as Australian workers and their dependants, to apply for vocational training, rehabilitation or retraining in Australia and on completion of that training to receive assistance from the Commonwealth Employment Service in obtaining employment appropriate to that training.

2. The Australian Authorities shall promote facilities in Australia, including the establishing of classes, to assist Turkish workers and their dependants to acquire knowledge of the English language.

ARTICLE 22

The Australian authorities shall co-operate with the Turkish authorities in Australia in any practicable measures for giving the children of Turkish citizens the opportunity of tuition in the Turkish language.

ARTICLE 23

Without prejudice to the provisions of Article 24 Turkish citizens shall, subject to Australian laws, be entitled to visit Turkey and for that purpose to participate in any special travel arrangements applicable to them.

ARTICLE 24

1. Turkish workers and their dependants wishing to leave Australia, for whatever reasons, within 24 months of their arrival, shall repay to the Australian Government the amounts paid by it towards their passages to Australia.

2. Where the Australian Government considers that special circumstances apply the obligation to repay provided for in paragraph 1 of this Article may be waived by the Australian Government.

ARTICLE 25

1. The Australian authorities agree to consider sympathetically any application by a Turkish citizen who is a resident of Australia for repatriation to Turkey on the grounds of incapacity, through disease or disability, or for any other special reason.

2. When the Turkish authorities in Australia believe there are sufficient grounds for the repatriation of a Turkish citizen who is a resident of Australia, the Turkish authorities may present the case to the Australian authorities who shall sympathetically consider it.

3. Repatriation, if so arranged in either case, shall be at the expense of the Australian Government.

ARTICLE 26

1. A Turkish citizen lawfully resident in Australia shall not be liable to expulsion proceedings, or other measures to enforce his departure, except in accordance with the Australian law.

2. If the Australian authorities take proceedings for the expulsion of a Turkish citizen, they shall forthwith inform the Turkish Embassy in Australia.

3. A Turkish citizen, whose expulsion from Australia has been ordered, shall be given the opportunity to appeal against the order where a right of appeal has been conferred by Australian law.

ARTICLE 27

1. Turkish workers and their dependants who are granted financial assistance towards the cost of their passages to Australia under this Agreement shall be entitled to all the benefits of this Agreement

2. Turkish workers and their dependants who enter Australia without financial assistance under this Agreement shall be entitled to the benefits of Articles 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, and 26 of this Agreement.

ARTICLE 28

1. A joint Commission composed of at least two representatives of each Government shall, upon the request of either Government, convene in Turkey or in Australia.

2. The duty of the Commission shall be to examine any major difficulties arising from the operation of this Agreement with a view to resolving them, and to submit proposals on any matters that have not been so resolved.

ARTICLE 29

1. This Agreement shall enter into force on the date of signature and shall continue in force until terminated in accordance with the provisions of paragraph 2 of this Article.

2. Either Government may at any time give to the other Government notice in writing of its desire to terminate the Agreement and in that event the Agreement shall cease to have effect 90 days after the date of the notice.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned, duly authorized thereto, have signed the present Agreement.

DONE in duplicate this fifth day of October One thousand nine hundred and sixty-seven at Canberra in the Turkish and English languages, both texts being equally authentic.

TÜRKİYE – AVUSTURYA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI
ALMANCA METİN

Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Türkischen Republik über die Anwerbung türkischer Arbeitskräfte und deren Beschäftigung in Österreich

Die Bundesregierung der Republik Österreich und die Regierung der Türkischen Republik sind in Anbetracht der zwischen den beiden Ländern bestehenden freundschaftlichen Beziehungen und der beiderseitigen Interessen auf dem Gebiete des Arbeitsmarktes, in der Absicht, den Bedarf Österreichs an ausländischen Arbeitskräften auch mit türkischen Arbeitskräften zu decken und die Anwerbung der türkischen Arbeitskräfte ausschließlich der Vermittlung der türkischen Anstalt zur Vermittlung von Arbeit und Arbeitskräften zu überlassen, in der Erwägung, daß den Behörden der beiden Länder Richtlinien für die Durchführung ihres Vorhabens gegeben werden sollen, und von dem Wunsche geleitet, die wirtschaftliche Solidarität zwischen den beiden Ländern zu verstärken, übereingekommen, zu diesem Zwecke ein Abkommen folgenden Inhaltes abzuschließen:

Artikel 1

(1) Das österreichische Bundesministerium für soziale Verwaltung (im folgenden Sozialministerium genannt) übermittelt der türkischen Anstalt zur Vermittlung von Arbeit und Arbeitskräften (im folgenden Vermittlungsanstalt genannt) nach Wirtschaftszweigen und Berufen aufgegliederte Angaben über den ungefähren Bedarf der österreichischen Wirtschaft an türkischen Arbeitskräften, damit die Vermittlungsanstalt rechtzeitig feststellen kann, wieweit es möglich ist, diesen Bedarf zu befriedigen.

(2) Die Vermittlungsanstalt teilt dem Sozialministerium so rasch wie möglich mit, wieweit der gemeldete Bedarf gedeckt werden kann.

Artikel 2

(1) Das Sozialministerium und die von ihm zur Anwerbung ermächtigte Stelle können sich zwecks Anwerbung türkischer Arbeitskräfte unmittelbar an die Vermittlungsanstalt wenden. Welche Stelle zur Anwerbung ermächtigt wird, wird der Vermittlungsanstalt vom Sozialministerium bekanntgegeben.

(2) Das Sozialministerium oder die von ihm ermächtigte Stelle und die Vermittlungsanstalt führen die ihnen nach diesem Abkommen obliegenden Aufgaben in unmittelbarer Zusammenarbeit durch. Sie werden sich bemühen, das vorgesehene Verfahren zu beschleunigen und, soweit es zweckmäßig erscheint, zu vereinfachen.

(3) Die türkische Regierung stimmt zu, daß das Sozialministerium oder die von ihm ermächtigte Stelle für die Anwerbung der türkischen Arbeitnehmer eine Kommission in die Türkei entsendet. Die Kosten der Tätigkeit dieser Kommission trägt das Sozialministerium bzw. die ermächtigte Stelle, die Räumlichkeiten und die erforderlichen Einrichtungsgegenstände werden von der Vermittlungsanstalt zur Verfügung gestellt. Die Vermittlungsanstalt wird die Einrichtung der österreichischen Kommission erleichtern und ihr bei der Durchführung ihrer Aufgaben behilflich sein.

Artikel 3

(1) Die Kommission reicht der Vermittlungsanstalt die Gesuche der Arbeitgeber um Zuweisung von nicht mit Namen bezeichneten Arbeitskräften ein. Die Gesuche müssen gemäß einem vom Sozialministerium und von der Vermittlungsanstalt genehmigten Muster alle Angaben enthalten, die für die gewünschten Arbeitskräfte notwendig sind, so insbesondere Angaben über die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten, über Art und Dauer der vorgesehenen Beschäftigung, über den Lohn im ganzen und nach Vornahme der Abzüge sowie über die übrigen Anstellungsbedingungen. Sie haben ferner Angaben über die Wohnmöglichkeit des Arbeitnehmers zu enthalten.

(2) Die Vermittlungsanstalt teilt der Kommission sofort mit, ob und in welcher Anzahl Arbeitskräfte für die gemeldeten Stellen verfügbar sind.

(3) Kann die Nachfrage befriedigt werden, so bringt die Vermittlungsanstalt das Gesuch unverzüglich zur Kenntnis der Arbeitnehmer.

Artikel 4

(1) Nach eigenem Verfahren sammelt die Vermittlungsanstalt die Dienstangebote und nimmt die erste Auswahl unter den Bewerbern vor. Sie untersucht die beruflichen Fähigkeiten der Bewerber und prüft, ob diese den Anforderungen der gemeldeten Stellen entsprechen. Die die erste Auswahl erfolgreich bestehenden Bewerber läßt sie einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Die aus der gesundheitlichen Untersuchung als tauglich hervorgegangenen Bewerber stellt die Vermittlungsanstalt der Kommission vor. Die Vermittlungsanstalt gibt der Kommission Personaldaten und Beruf aller Bewerber bekannt.

(2) Die Kommission stellt ihrerseits fest, ob die von der Vermittlungsanstalt ausgewählten Bewerber die Voraussetzungen für die Beschäftigung erfüllen, insbesondere ob ihre berufliche und gesundheitliche Eignung für die angebotene Arbeit gegeben ist.

(3) Nach Abschluß der Prüfung wird über die Einstellung der Bewerber entschieden. Diese Entscheidung treffen die österreichischen Arbeitgeber; sie können die Entscheidung Beauftragten oder der Kommission übertragen. Die Kommission teilt diese Entscheidung der Vermittlungsanstalt so bald wie möglich mit.

(4) Für jeden angenommenen türkischen Arbeitnehmer wird zur Beurkundung der Einstellung und der Bedingungen, die sein Arbeitsverhältnis regeln, ein Arbeitsvertrag durch Ausfüllung eines Formulars entsprechend der Anlage X zu diesem Abkommen in deutscher und türkischer Sprache ausgestellt. Dieser Arbeitsvertrag wird vom österreichischen Arbeitgeber oder dessen bevollmächtigten Vertreter sowie vom türkischen Arbeitnehmer unterschrieben und sodann von der Vermittlungsanstalt und von der Kommission mit dem Aufdruck „Gesehen“ abgestempelt. Die Kommission übergibt zwei Ausfertigungen dieses Arbeitsvertrages der Vermittlungsanstalt. Beizulegen ist eine Bescheinigung über die Zusicherung der Erteilung einer Arbeitserlaubnis in Österreich.

Artikel 5

Die Kommission kann der Vermittlungsanstalt auch Gesuche für bestimmte, mit Namen bezeichnete türkische Arbeitnehmer auf Grund persönlicher Beziehungen einreichen. Darunter sind insbesondere die Familienangehörigen im Sinne der türkischen Gesetzgebung sowie solche Personen zu verstehen, die schon auf Grund ihrer früheren Beschäftigung persönliche Beziehungen zu einem österreichischen Dienstgeber haben. Die Vermittlungsanstalt behält sich das Recht einer Ablehnung von Gesuchen vor, wenn der Verdacht einer ungesetzlichen Vermittlung besteht. Die Kommission übergibt der Vermittlungsanstalt ein in türkischer und deutscher Sprache ausgefülltes Formular entsprechend der Anlage X zu diesem Abkommen. Dieser Arbeitsvertrag wird vom österreichischen Arbeitgeber oder dessen bevollmächtigten Vertreter sowie vom türkischen Arbeitnehmer unterschrieben und sodann von der Vermittlungsanstalt und von der Kommission mit dem Aufdruck „Gesehen“ abgestempelt. Die Kommission übergibt zwei Ausfertigungen dieses Arbeitsvertrages der Vermittlungsanstalt. Beizulegen ist eine Bescheinigung über die Zusicherung der Erteilung einer Arbeitserlaubnis in Österreich.

Artikel 6

(1) Unabhängig von den ihr zugehenden Gesuchen um Anwerbung von Arbeitskräften kann die Vermittlungsanstalt dem Sozialministerium Verzeichnisse der Arbeitnehmer überreichen, die eine Beschäftigung in Österreich suchen. Diese Verzeichnisse haben hinreichend Auskunft zu geben über die

Personalien und die berufliche Ausbildung der Bewerber sowie über die Tätigkeit, die sie in der Türkei ausüben, und die Art der Beschäftigung, welche sie in Österreich zu erhalten wünschen.

(2) Falls eine in einem solchen Verzeichnis angeführte Arbeitskraft eingestellt werden soll, so ist dies der Vermittlungsanstalt unter Anschluß der im Artikel 4 Absatz 4 genannten Schriftstücke bekanntzugeben.

Artikel 7

In die Anlage X zu diesem Abkommen sind die im Artikel 9 Absätze 2 bis 4 und Artikel 10 Absätze 1 und 2 niedergelegten Arbeitsvertragsbedingungen aufgenommen.

Artikel 8

(1) Die Vermittlungsanstalt übergibt dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages und die Bescheinigung über die Zusicherung der Erteilung einer Arbeitserlaubnis in Österreich.

(2) Die Vermittlungsanstalt gibt der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde in der Türkei die Namen und Personalien der für die Arbeitsaufnahme in Österreich ausgewählten türkischen Arbeitskräfte bekannt. Sie übermittelt der österreichischen Vertretungsbehörde für jeden Arbeitnehmer ein amtliches Führungszeugnis und einen Infektionsfreiheitsschein. Der Infektionsfreiheitsschein, der von dem zuständigen Amtsarzt der türkischen Gesundheitsverwaltungsbehörde ausgestellt sein muß, hat die Freiheit des Bewerbers von übertragbaren Krankheiten einschließlich der Freiheit von Bazillenausscheidung zu bestätigen und hat überdies eine Bestätigung zu enthalten, daß im bisherigen Wohnort, in größeren Gemeinden im Wohnblock, eine anzeigepflichtige übertragbare Krankheit nicht gemeldet ist. Der Infektionsfreiheitsschein besitzt nur insoweit Gültigkeit, als der Grenzübertritt binnen 14 Tagen nach Ausstellung erfolgt. Sollten sich Verzögerungen bei der Abreise ergeben, kann der Infektionsfreiheitsschein durch einen Amtsarzt verlängert werden, wenn dieser sich persönlich durch Untersuchung des Bewerbers und durch eine Anfrage beim Amtsarzt des letzten Aufenthaltsortes des Bewerbers vergewissert hat, daß eine anzeigepflichtige Infektionskrankheit nicht existiert.

(3) Die Vermittlungsanstalt trägt dafür Sorge, daß der Arbeitnehmer einen gültigen Paß mit den erforderlichen Durchreiseseitvermerken von ausreichender Geltungsdauer erhält.

(4) Die zuständige österreichische Vertretungsbehörde wird den von der Vermittlungsanstalt namhaft gemachten Personen, falls diese im Besitze gültiger türkischer Reisepässe sind und kein Sichtvermerksversagungsgrund nach dem österreichischen Paßgesetz vorliegt, den zur Einreise nach und zum Aufenthalt in Österreich erforderlichen Sichtvermerk erteilen. Die Einreise hat spätestens 14 Tage ab Ausstellung bzw. Verlängerung des Infektionsfreiheitsscheines zu erfolgen.

Artikel 9

(1) Die Kommission organisiert und regelt die Reisen der von der Vermittlungsanstalt vorgestellten und von ihr genehmigten Arbeitnehmer nach Österreich. Sie wird ferner dafür Sorge tragen, daß die Arbeitnehmer eine nach der Reisedauer bemessene Reiseverpflegung oder einen entsprechenden Barbetrag erhalten. Die Vermittlungsanstalt gibt den Arbeitnehmern im Einvernehmen mit der Kommission den Termin der Abreise bekannt.

(2) Die Reisekosten der Arbeitnehmer von Istanbul bis zum Arbeitsort in Österreich sowie die Kosten der während der Reise notwendigen Verpflegung übernimmt die Kommission im Auftrag des Arbeitgebers.

(3) Falls der türkische Arbeitnehmer seine vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber schuldhaft nicht erfüllt, hat er die Anreisekosten zu ersetzen.

(4) Die Übernahme der Rückreisekosten der türkischen Arbeitnehmer ist einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorbehalten. Falls der Arbeitnehmer seine Rückreisekosten selbst trägt, kann auch vereinbart werden, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei jeder Lohnzahlung einen Betrag abziehen kann, der so zu bemessen ist, daß die Kosten der Rückreise spätestens bei Ablauf der Beschäftigungsgenehmigung aus diesen Abzügen gedeckt werden können. Die abgezogenen Beträge sind auf ein Sperrkonto einzuzahlen, von dem sie nur mittels einer vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer unterzeichneten Vollmacht behoben werden können.

Artikel 10

(1) Eine Anwerbung türkischer Arbeitskräfte erfolgt nur dann, wenn in den Arbeitsverträgen gemäß diesem Abkommen festgelegt ist, daß diese Arbeitskräfte in Österreich zu denselben Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, wie sie für vergleichbare österreichische Arbeitnehmer in demselben Betrieb gelten.

(2) Sie genießen dieselben Rechte und denselben Schutz wie die österreichischen Arbeitnehmer in bezug auf die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Koalitionsrecht.

(3) Die zuständigen österreichischen Behörden sorgen für die Beachtung dieser Vorschriften und prüfen, ob die Vertragsbedingungen für die türkischen Arbeitnehmer Anwendung finden.

(4) Nach Erfüllung des ursprünglichen Vertrages kann der türkische Arbeitnehmer nach seiner eigenen Wahl mit österreichischen Arbeitgebern in Übereinstimmung mit den die Beschäftigung von Ausländern in Österreich regelnden Vorschriften einen neuen Vertrag abschließen.

(5) Im übrigen können sich die türkischen Arbeitskräfte bei Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis in gleicher Weise wie die österreichischen Arbeitnehmer an die zuständigen österreichischen Verwaltungsbehörden und Gerichte, hinsichtlich dieser nach Maßgabe des österreichisch-türkischen Übereinkommens vom 22. Juni 1930, BGBl. Nr. 90/1932, wenden.

Artikel 11

Die türkischen Arbeitnehmer sind in gleicher Weise wie österreichische Arbeitnehmer in der Sozialversicherung pflichtversichert.

Artikel 12

Die türkischen Arbeitskräfte können ihre in Österreich erzielten überschüssigen Arbeitseinkünfte in freien Schillingen oder anderen frei konvertierbaren Währungen nach der Türkei überweisen.

Artikel 13

Das Sozialministerium verfaßt zur Unterrichtung der türkischen Arbeitskräfte ein Merkblatt mit allen Angaben, welche für sie von Bedeutung sind, wie z. B. Angaben über die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die allgemeinen Zulassungsvorschriften, die Arbeits- und Lebensbedingungen in Österreich, die Löhne, die Steuern, die Sozialversicherung und die wichtigsten Vorschriften des Arbeitsrechtes. Es stellt dieses Merkblatt der Vermittlungsanstalt in türkischer Sprache zur Verfügung und unterrichtet diese über allfällige Änderungen.

Artikel 14

(1) Die türkischen Behörden werden den durch die Vermittlungsanstalt vermittelten Arbeitnehmern und deren Familienangehörigen jederzeit formlos die Wiedereinreise gestattet.

(2) Müssen solche Personen in Vollziehung einer nach den österreichischen Gesetzen ausgesprochenen Ausweisung in die Türkei abgeschoben werden, so wird die türkische Vertretungsbehörde in Wien über Verlangen des Bundesministeriums für Inneres ohne Verzug die erforderliche Übernahmserklärung ausstellen.

(3) Die türkischen Behörden sorgen über auf diplomatischem Wege gestelltes Verlangen für die Heimschaffung derjenigen türkischen Arbeitnehmer, welche in Österreich der öffentlichen Fürsorge zur Last fallen.

Artikel 15

(1) Das Sozialministerium und die Vermittlungsanstalt verständigen sich im Rahmen ihrer Befugnisse unmittelbar über die zum Vollzug dieses Abkommens notwendigen Maßnahmen.

(2) Sie wachen gemeinsam mit den zuständigen Behörden ihrer Länder darüber, daß die Auswahl hinsichtlich des Berufes und der Gesundheit, die Ausstellung der Arbeitsverträge, Pässe und erforderlichen Bewilligungen sowie die Förmlichkeiten für die Einreise nach Österreich in möglichst kurzen Fristen abgewickelt werden.

(3) Die türkische Botschaft in Österreich übermittelt Beschwerden, die sie bezüglich der Anwendung dieses Abkommens österreichischen Behörden zur Kenntnis bringen will, dem Sozialministerium auf diplomatischem Wege.

Artikel 16

(1) Jede der beiden Regierungen kann die Einsetzung einer Gemischten Kommission, bestehend aus höchstens fünf Delegierten eines jeden der vertragschließenden Teile, verlangen. Jede Delegation kann die erforderlichen Fachleute beiziehen.

(2) Die Gemischte Kommission befaßt sich mit der Beseitigung von Durchführungsschwierigkeiten, die durch das Sozialministerium und die Vermittlungsanstalt nicht überwunden werden konnten. Sie unterbreitet gegebenenfalls Vorschläge den beiden Regierungen.

(3) Die Gemischte Kommission kann auch allgemeine Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung türkischer Arbeitskräfte in Österreich behandeln. Sie unterbreitet gegebenenfalls die aus der Prüfung hervorgegangenen Vorschläge den beiden Regierungen.

(4) Die Gemischte Kommission bestimmt ihre Organisation und ihre Arbeitsweise selbst. Sie tritt in Österreich oder in der Türkei zusammen.

Artikel 17

Das vorliegende Abkommen tritt am Tage seiner Unterzeichnung in Kraft und bleibt auf unbestimmte Zeit wirksam. Jeder Vertragsstaat kann es unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten kündigen.

ZU URKUND DESSEN haben die Bevollmächtigten beider Vertragsstaaten das vorliegende Abkommen unterzeichnet und mit Siegeln versehen.

GESCHEHEN ZU Wien, am 15. Mai 1964 in vierfacher Ausfertigung, je zwei in deutscher und türkischer Sprache, wobei alle Texte authentisch sind.

TÜRKİYE – BELÇİKA İşGÜCÜ ANLAşMASI
FRANSIZCA METİN

Accord entre la Belgique et la Turquie relatif à l'Occupation de Travailleurs Turcs en Belgique

Le Gouvernement belge et le Gouvernement turc, désireux de coordonner et de préciser les dispositions relatives au statut des travailleurs turcs recrutés et occupés par les industries belges sont convenus de ce qui suit:

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

- 1) Les autorités compétentes belges transmettent aux autorités compétentes turques les offres anonymes de travail émanant des employeurs ou des associations d'employeurs en spécifiant les conditions et aptitudes exigées des travailleurs.
- 2) Les offres nominatives ne sont transmises par les autorités compétentes belges que dans la mesure où il s'agit de travailleurs turcs ayant des liens avec des travailleurs turcs résidant en Belgique ou avec des employeurs établis en Belgique. Les autorités compétentes turques décident de la suite à réserver à ces demandes.
- 3) Les autorités compétentes turques font connaître aux autorités compétentes belges dans quelle mesure les offres peuvent être satisfaites.
- 4) Les autorités compétentes belges fournissent aux autorités compétentes turques la documentation relative aux conditions de travail et d'hébergement, aux salaires, aux avantages sociaux, aux retenues sociales et fiscales applicables aux rémunérations ainsi qu'aux obligations respectives découlant du contrat de travail.
- 5) Les autorités compétentes turques en collaboration avec les autorités compétentes belges assurent la diffusion de ces informations.

Article 2

Le recrutement des travailleurs turcs est organisé par les services compétents turcs suivant la réglementation en vigueur et en collaboration avec les services compétents belges. Ces derniers services peuvent confier la collaboration visée soit à la mission diplomatique belge à Ankara, soit à des délégués d'employeurs ou d'associations d'employeurs établis en Belgique, dûment mandatés à cet effet.

La sélection se fait sur base des éléments suivants :

- a) Les candidats ne peuvent être âgés de moins de 20 ans et de plus de 35 ans au moment du recrutement, c'est-à-dire au moment où ils signent le premier contrat de travail;
Pour les travailleurs reconnus comme qualifiés, l'âge maximum est 40 ans

- b) Ils doivent jouir d'une bonne santé;

Un premier examen médical est effectué par des médecins désignés par les autorités compétentes turques. Cet examen médical comporte l'examen général des candidats. Une fiche médicale conforme au modèle annexé au présent Accord est établie pour chaque candidat reconnu apte. L'examen médical est assuré par les soins des autorités compétentes turques. Les frais de cet examen ne sont pas à charge du Gouvernement belge ou des employeurs.

Un examen de contrôle est éventuellement effectué par un médecin désigné par les services compétents belges. Les frais de cet examen sont à charge des employeurs. Il est veillé à ce que cet examen soit effectué le jour même pour lequel le travailleur est convoqué.

- c) La sélection professionnelle des candidats est opérée compte tenu des conditions spécifiées dans les offres et sur base soit des aptitudes physiques, soit du passé professionnel des candidats, soit de certificats relatifs à la formation qu'ils ont acquise;

- d) Les candidats ne peuvent pas avoir encouru de condamnation d'emprisonnement pour motif grave.

Article 3

La liste définitive des candidats admis est établie par les service compétents turcs en accord avec les services compétents belges.

Sur base de cette liste, les contrats de travail individuels sont établis et signés d'une part par l'employeur ou son représentant et d'autre part par le travailleur.

Les autorités turques délivrent les documents nécessaires à la sortie du territoire des travailleurs. Ces documents sont établis individuellement pour chaque travailleur. Le passeport délivré à cette occasion a une validité de deux ans.

La mission diplomatique belge à Ankara délivre à ces travailleurs l'autorisation de séjour provisoire en Belgique sur présentation d'un passeport ayant une validité de deux ans, d'un certificat de date récente relatif à la bonne conduite et si possible d'attestations établissant l'état civil, la composition du ménage et, le cas échéant, l'adresse de la personne qui a la garde des enfants mineurs d'âge du travailleur.

Les autorités compétentes turques veillent à ce que ces documents soient établis dans les meilleurs délais.

Article 4

L'engagement des travailleurs turcs se fait par contrat individuel, conforme à l'un des modèles de contrat de travail annexés au présent Accord.

Les contrats de travail sont rédigés en cinq exemplaires, en un seul texte, dans les langues des deux pays et stipulent les droits et obligations respectifs des employeurs et des travailleurs.

Un exemplaire est destiné aux services compétents turcs, un à la mission diplomatique belge, un au travailleur et deux à l'employeur.

Article 5

Le Gouvernement belge veille à ce que le transport des travailleurs turcs engagés s'effectue dans les meilleures conditions.

Les modalités de ce transport sont déterminées de commun accord entre les autorités turques et belges.

Les frais de transport y compris ceux qui s'avèrent nécessaires pour faire face à un accident, à une maladie ou tout autre cas fortuit, qui peut se produire au cours du trajet, ainsi que les frais d'hébergement, de nourriture et d'accueil depuis l'embarquement jusqu'au lieu du travail en Belgique sont à charge des employeurs.

Il est veillé à ce que l'embarquement des travailleurs recrutés ait lieu, dans la mesure du possible, le jour même de leur arrivée au lieu d'embarquement.

Article 6

Dès l'arrivée en Belgique du travailleur engagé, l'employeur introduit la demande de permis de travail à laquelle est annexée une copie du contrat individuel.

Les autorités compétentes belges délivrent immédiatement le permis de travail. La validité de celui-ci prend cours à la date de la mise au travail.

Les autorités compétentes belges délivrent également le permis de séjour nécessaire.

Les frais résultant de la délivrance des documents requis par le Ministère belge de l'Emploi et du Travail et nécessaires à la mise au travail sont à charge de l'employeur.

Article 7

Toutes mesures opportunes doivent être prises par les entreprises pour adapter graduellement les travailleurs aux travaux qu'ils ont à exécuter et pour leur donner toutes indications utiles relatives au règlement d'atelier, aux normes de sécurité ainsi que celles qui concernent les modalités de mesurage de travaux à marché, de paiement des salaires et de présentation des réclamations éventuelles.

Ces indications ainsi que celles relatives à leur initiation et à leur adaptation leur sont données dans une langue comprise par eux.

L'employeur facilite et encourage l'initiation des travailleurs à la langue de la région notamment par l'organisation de cours de langue.

L'ignorance du français ou du flamand de la part des travailleurs ne peut justifier aucune discrimination en matière de salaire ou l'affectation à un travail plus pénible, plus dangereux, plus insalubre ou qui n'est pas conforme à leurs capacités.

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour procurer aux travailleurs vivant seuls, un logement convenable à un prix raisonnable et répondant aux conditions d'hygiène prévues par la législation belge.

D'autre part, il aide les travailleurs qui veulent s'installer avec leur famille, à trouver un logement convenable à un prix raisonnable.

Il s'engage à fournir aux travailleurs, moyennant paiement, une nourriture suffisante et convenable, et qui tient compte dans toute la mesure du possible de leurs habitudes alimentaires.

En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer aux travailleurs l'hébergement, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, leur hospitalisation dès leur arrivée en Belgique et jusqu'au moment où ils commencent à bénéficier des prestations de l'assurance maladie - invalidité. La garantie de l'hébergement n'est pas valable lorsque les travailleurs n'habitent pas de leur plein gré dans un logement qui leur est fourni par l'employeur.

Les décès dus à un accident du travail ainsi que les accidents graves sont portés immédiatement à la connaissance de la mission diplomatique turque à Bruxelles, par les soins de l'employeur.

Article 8

1) En cas de rupture injustifiée du contrat par le travailleur, l'employeur lui fait signer, dans une langue comprise par lui, une pièce par laquelle il déclare vouloir rompre son contrat.

Les mesures nécessaires sont prises en vue d'assurer le rapatriement du travailleur à ses frais. Toutefois, lorsqu'il est établi que l'intéressé est démuné de ressources, ce rapatriement est effectué aux frais de l'employeur.

2) En cas de rupture justifiée du contrat par le travailleur ou de rupture injustifiée du contrat par l'employeur, le travailleur a la possibilité de conclure un nouveau contrat dans une autre entreprise du même secteur, sans préjudice des droits qu'il peut faire valoir en vertu de la législation belge.

Si dans les quinze jours qui suivent la rupture du contrat, un nouveau contrat n'a pu être conclu, le travailleur est rapatrié aux frais de l'employeur.

3) En cas de mutation d'entreprise à entreprise du même secteur effectuée de commun accord entre toutes les parties intéressées, le nouvel employeur se substitue à l'ancien pour l'exécution du contrat de travail.

Article 9

1) Sans préjudice des dispositions de l'article 12, à l'expiration du contrat, le travailleur turc peut rester en Belgique à la condition d'être réembauché dans le même secteur. Le nouveau contrat doit également être conforme aux conditions du contrat-type annexé au présent Accord et applicable au secteur considéré.

2) En cas de conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur la demande de renouvellement du permis de travail est introduite par cet employeur, deux mois avant l'expiration du contrat en cours.

En cas de conclusion d'un contrat avec un employeur autre que le premier, le nouvel employeur doit introduire une demande de permis de travail dans les meilleurs délais.

3) Les services compétents belges délivrent le permis de travail.

Article 10

Le travailleur bénéficie en Belgique des mêmes conditions de travail et de salaires que tout autre travailleur effectuant le même travail ainsi que des avantages accordés par l'employeur et en général de l'ensemble des dispositions prévues par la législation du travail et des conventions collectives.

Les conditions d'application de la législation belge en vigueur sur les assurances sociales seront fixées par convention spéciale entre les Parties.

Lorsque les enfants des travailleurs turcs sont élevés en Belgique, ils bénéficient des allocations familiales au taux belge.

Lorsque les enfants des ouvriers mineurs du fond sont élevés en Turquie, ils bénéficient des allocations familiales au taux belge et ce dans les conditions fixées par la Dérogation générale du 4 juillet 1963 relative aux mineurs du fond dont les enfants sont élevés dans le pays d'origine du travailleur.

Au moment où le travailleur signe son contrat, la liste des organismes assureurs en matière d'assurance maladie - invalidité lui est communiquée; le travailleur fait librement choix d'un de ces organismes; l'employeur veille à ce que l'affiliation soit effectivement réalisée dans les plus brefs délais.

Article 11

Les travailleurs turcs occupés régulièrement en Belgique ont la faculté de se faire rejoindre par leur famille, dès le moment où ils ont travaillé pendant un mois et à condition qu'ils disposent d'un logement convenable pour leur famille. Le Gouvernement et les employeurs belges aident les travailleurs turcs occupés en Belgique à trouver ce logement.

La famille du travailleur comprend l'épouse et les enfants mineurs d'âge à charge; dans des cas particuliers, les travailleurs peuvent obtenir l'autorisation de se faire rejoindre par des ascendants à charge.

Sans préjudice des dispositions d'ordre public ou de sécurité publique, les autorités turques autorisent ces familles à sortir du territoire et les autorités compétentes belges donnent les autorisations nécessaires pour l'entrée et le séjour en Belgique.

Article 12

Les ressortissants turcs admis sur le territoire belge aux conditions stipulées dans le présent Accord, obtiennent le permis de travail de durée illimitée pour toutes les professions après trois années de travail consécutives en Belgique, si leur famille se trouve avec eux en Belgique ou après un séjour régulier et ininterrompu d'au moins cinq ans, si leur famille ne réside pas avec eux en Belgique.

Les travailleurs visés ci-dessus sont mis sur le même pied que les travailleurs belges en ce qui concerne la recherche d'un emploi.

Article 13

Les deux Gouvernements autorisent le transfert aux bénéficiaires en Turquie des salaires et des prestations sociales des travailleurs turcs occupés en Belgique.

Article 14

Le travailleur a droit aux congés payés annuels dans les conditions prévues par la législation belge. Il a également droit à la rémunération de dix jours fériés.

Article 15

A sa demande, le travailleur turc peut chômer le 29 octobre, jour de la fête nationale de la Turquie et deux autres jours de fête légale en Turquie.

Ces jours ne sont pas rémunérés mais l'absence n'est pas considérée comme injustifiée.

Article 16

Il est institué une Commission mixte qui est chargée de :

- 1) veiller à l'application des dispositions du présent Accord et des documents y annexés et d'examiner la possibilité d'aplanir toutes difficultés qui viendraient à surgir au sujet de leur application;
- 2) proposer, le cas échéant, la révision du présent Accord ou des documents y annexés;
- 3) examiner les problèmes de sécurité;
- 4) examiner les difficultés éventuellement soulevées par l'organisation générale des hôtelleries;
- 5) examiner les questions de collaboration dans le domaine de l'emploi entre la Turquie et la Belgique.

La Commission est composée de six membres au maximum, dont trois désignés par le Gouvernement belge et trois désignés par le Gouvernement turc; les membres peuvent se faire accompagner d'experts, suivant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Elle se réunit soit à Ankara, soit à Bruxelles, à la requête de l'une ou l'autre Partie.

Dans l'éventualité où les travaux de la Commission n'aboutissent pas à un accord, les membres font rapport à leur Gouvernement respectif.

II. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS DESTINES A ETRE OCCUPES DANS LES CHARBONNAGES BELGES COMME MINEURS DU FOND

Article 17

La limite d'âge fixée à l'article 2 du présent Accord est portée à 45 ans pour les mineurs qualifiés. Les autorités turques délivrent à ces travailleurs un document, attestant qu'ils ont acquis cette qualification. Les intéressés sont utilisés dans leur qualification après vérification de celle-ci et si besoin après une période d'adaptation.

Article 18

1) Les autorités belges interviendront auprès des charbonnages pour que des hôtelleries destinées aux travailleurs turcs soient organisées et contrôlées efficacement par les charbonnages mêmes. Les charbonnages organisent des cantines spécialement destinées aux travailleurs turcs lorsque cela s'avère nécessaire et que leur nombre le justifie. Les gérants de ces hôtelleries sont choisis parmi des ressortissants turcs ou belges honorablement connus par l'employeur. Un délégué des travailleurs turcs hébergés dans les hôtelleries assure les contacts nécessaires avec la direction du charbonnage.

Le Conseil d'entreprise du charbonnage a qualité pour recevoir les réclamations concernant la tenue des hôtelleries.

2) Sans préjudice des dispositions de la réglementation applicable aux logements temporaires des travailleurs des mines, des minières et des carrières souterraines, il est convenu que les hôtelleries des charbonnages doivent répondre, notamment aux exigences suivantes :

- a) les logements doivent être convenablement chauffés selon la saison;
- b) chaque travailleur doit disposer d'une armoire qui puisse être fermée à clef, d'un lit à ressorts muni d'un matelas (paille exclue), de couvertures en nombre suffisant et de draps de lit qui sont changés deux fois par mois;
- c) des installations d'eau chaude- suffisantes pour permettre aux travailleurs de se laver et de laver leur linge doivent être mises à leur disposition.

3) Les autorités belges veillent à ce que le prix de pension complète qui est à charge du travailleur, y compris le logement, l'entretien, le nettoyage des locaux et le blanchissage des draps de lit soit fixé à un taux raisonnable.

4) Conformément aux dispositions visées à l'article 15, les difficultés qui pourraient surgir au sujet de la gestion des hôtelleries sont soumises à l'examen de la Commission mixte.

Article 19

En vue de répondre aux exigences de la sécurité et d'assurer aux travailleurs turcs une préparation suffisante au travail du fond, les intéressés bénéficient, lors de la mise au travail, d'une période d'initiation et d'une période d'adaptation suivant le programme établi par la Fédération Charbonnière de Belgique et reconnu par l'Administration des Mines.

Les règlements d'atelier ainsi que les communications faites aux travailleurs de l'entreprise en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène du travail sont traduits en langue turque et affichés dans l'entreprise à côté des textes en langues nationales.

Les charbonnages veillent à ce que des interprètes soient désignés en nombre suffisant dans chaque entreprise et soient choisis autant que possible parmi les ouvriers turcs.

Les charbonnages prennent les mesures nécessaires afin que l'ignorance de la langue de la région ne constitue pas pour les travailleurs un handicap pour s'initier au travail, pour recevoir les instructions nécessaires à leur travail et pour pouvoir soumettre leurs problèmes à la direction du charbonnage.

Le Gouvernement turc désigne quatre délégués sociaux par l'inter-médiaire de sa mission diplomatique à Bruxelles. Ces délégués sociaux ont pour mission de veiller tant à la bonne tenue de leurs compatriotes qu'aux intérêts propres de ceux-ci.

Article 20

1) Dans le cas d'incapacité aux travaux du fond, constatée par le médecin du charbonnage, cette constatation d'incapacité est communiquée, en langue turque, au travailleur qui est invité à faire connaître dans les 24 h, par écrit, s'il désire :

1 — ou être rapatrié jusqu'à Ankara;

2 — ou bénéficier dans les dix jours ouvrables des possibilités éventuelles de placement dans un secteur déficitaire en main - d'œuvre et en cas d'impossibilité de remplacement, être rapatrié jusqu'à Ankara;

Dans des cas justifiés le délai susvisé peut être prorogé de dix jours ouvrables;

3 — ou se présenter dans les 48 heures, en cas de non accord sur la décision d'incapacité prise par le médecin du charbonnage, devant un médecin désigné par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Si ce dernier médecin ne confirme pas l'incapacité au travail du fond, le travailleur a la faculté de conclure un nouveau contrat avec un autre charbonnage.

Si le travailleur doit être rapatrié, le rapatriement est à charge de l'employeur à condition qu'il intervienne, sauf dans des cas justifiés, quinze jours au plus tard après la notification au travailleur de la constatation d'incapacité par le médecin du charbonnage, ou le cas échéant par le médecin désigné par le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Durant la période de quinze jours prévue ci-dessus, les travailleurs intéressés ne peuvent faire l'objet d'une décision administrative d'éloignement du territoire et jouissent des dispositions prises en leur faveur par la Fédération charbonnière de Belgique.

2) Afin de faciliter le remplacement des travailleurs reconnus inaptes aux travaux du fond, les charbonnages font parvenir aux bureaux régionaux de l'Office national de l'Emploi de la Belgique les noms des travailleurs turcs reconnus inaptes. Les bureaux régionaux replacent ces travailleurs dans les entreprises qui ont un besoin de main-d'œuvre et sont invités à recourir, le cas échéant, à la compensation régionale et nationale.

Article 21

Le travailleur turc qui a travaillé de façon régulière et ininterrompue pendant cinq ans au moins dans les charbonnages belges, a droit, en cas de rapatriement, à une indemnité couvrant les frais de voyage de retour jusqu'à Ankara; cette indemnité, à charge du dernier employeur, couvre les frais de voyage du travailleur, de son épouse et de ses enfants à charge, vivant depuis deux ans au moins, sous son toit.

III. DISPOSITIONS FINALES

Article 22

Les droits et avantages accordés par le présent Accord aux travail-leurs turcs occupés en Belgique, sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent Accord aux travailleurs immigrés antérieurement et régulièrement occupés en Belgique ou dont la situation est régularisée.

Article 23

Seuls les délégués du Gouvernement turc et les délégués du Gouvernement belge, ou d'autres personnes dûment autorisées à cet effet par les deux gouvernements, peuvent intervenir dans le recrutement de travailleurs turcs destinés aux entreprises belges.

Article 24

Le présent Accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est valable pour une période d'un an et sera prorogé par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des Parties contractantes trois mois avant la date d'expiration.

Il peut être révisé à la demande de chacune des Parties contractantes

Fait à Bruxelles en double original, le 16 juillet 1964.

Protocole annexe à l'Accord entre la Belgique et la Turquie relatif à l'occupation de travailleurs turcs en Belgique

Au moment de signer l'Accord relatif à l'occupation de travailleurs turcs en Belgique, conclu, ce jour, entre la Belgique et la Turquie, les soussignés ont tenu à préciser les dispositions suivantes de cet Accord :

Article 2

Il est entendu que la désignation du médecin chargé de l'examen de contrôle peut être effectuée soit par la mission diplomatique belge à Ankara soit par des délégués d'employeurs ou d'associations d'employeurs dûment mandatés par les services compétents belges.

Cet examen de contrôle est systématiquement effectué en ce qui concerne les travailleurs recrutés pour les travaux du fond dans les charbonnages. Il peut également être effectué pour les recrutements dans les autres secteurs suivant la nature du travail auquel le travailleur sera affecté.

Les services compétents belges feront connaître aux services compétents turcs les noms des personnes désignées pour prêter leur collaboration en matière de recrutement ou de choix des médecins.

Il est entendu également que les services compétents turcs peuvent demander au Gouvernement belge d'être assistés par des experts belges lorsque l'importance du recrutement le justifie.

Article 3

Les recrutements effectués par la Fédération charbonnière de Belgique continueront à se dérouler selon la procédure en vigueur au moment de la signature du présent Accord.

La délivrance de l'autorisation de séjour en Belgique se fait conformément aux dispositions prévues par la législation belge en la matière.

Article 5

Le transport sera confié aux compagnies qui assurent les meilleures conditions de voyage et de coût. La préférence sera donnée aux compagnies qui effectueront le voyage par des moyens rapides et qui accorderont les facilités particulières qui pourraient s'avérer nécessaires.

Estimant que le moyen le plus convenable serait l'avion, les Gouvernements turc et belge demanderont respectivement à la THY (Turk hava yollari) et à la SABENA (Société anonyme belge d'exploitation de la navigation aérienne) de collaborer entre elles en vue de faire le maximum d'efforts possible pour assurer ce transport conjointement et à part égale dans des conditions acceptables par les services chargés du recrutement. Ces conditions doivent être aussi avantageuses que celles appliquées actuellement par la THY. Dans le cas où l'une des deux sociétés ne peut se charger du transport, il sera effectué par l'autre.

Article 6

Le Gouvernement belge refusera l'autorisation d'occuper des travailleurs turcs lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations légales et réglementaires relatives à l'occupation de travailleurs étrangers et notamment celles découlant du présent Accord.

Article 7

Les travailleurs bénéficient, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, des avantages prévus en matière d'achat et de construction d'habitations sociales.

Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que, en cas de décès dû à un accident du travail ou sur le chemin du travail, le corps du travailleur soit rapatrié aux frais de l'employeur.

Article 8

Le Gouvernement belge s'engage à donner aux instances régionales dépendant du Ministère de la Justice, les instructions nécessaires pour que les travailleurs turcs en rupture de contrat ne fassent pas l'objet de mesures d'arrestation pour cause de vagabondage avant d'en avoir référé à l'Administration centrale.

Article 10

Les deux Gouvernements conviennent d'entamer le plus tôt possible des négociations en vue de la conclusion d'une convention de sécurité sociale

Article 12

Le Gouvernement belge a fait connaître qu'il envisagera de faciliter davantage dès que possible l'octroi du permis de travail de durée illimitée aux ressortissants turcs.

Article 17

Les travailleurs turcs seront employés dans leur qualification selon les possibilités et les besoins des différents charbonnages demandeurs de main-d'œuvre.

Si l'utilisation dans le qualification n'est pas possible, la Fédération charbonnière de Belgique veillera à placer les travailleurs qualifiés dans un charbonnage qui pourra les mettre au travail dans une qualification similaire.

Article 18

1) Il est entendu que le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique afin que dans la répartition des travailleurs turcs entre les différents bassins et au sein de ceux-ci entre les différents charbonnages, les travailleurs soient regroupés de sorte que leur nombre soit de nature à justifier la création de cantines spéciales; l'application de ce principe ne peut avoir pour résultat une répartition inéquitable des travailleurs turcs entre les différents charbonnages, compte tenu de leur nature et des conditions de travail y existantes.

2) Des démarches seront entreprises pour que les cantines soient munies d'une salle appropriée uniquement réservé à la prière.

3) Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que la part du prix de la pension demandé au travailleur et consacré aux dépenses générales soit de minime importance comparativement à la part réservée à la nourriture.

Article 19

1) Le Gouvernement turc s'engage à veiller à ce que dans les groupes de travailleurs turcs, il y ait, dans toute la mesure du possible, des personnes ayant une connaissance d'une des deux langues nationales.

2) Le Gouvernement belge interviendra auprès de la Fédération charbonnière de Belgique pour que les travailleurs turcs soient psychologiquement préparés à descendre au fond de la mine.

3) L'ensemble de la réglementation relative à la sécurité dans les mines ainsi que les modifications éventuelles qui interviendraient seront immédiatement portées à la connaissance du Gouvernement turc.

4) Les deux Gouvernements se communiquent, par voie diplomatique des informations relatives aux questions faisant l'objet du présent Accord.

Par ailleurs, le Gouvernement belge communiquera annuellement au Gouvernement turc, par la voie diplomatique et avant leur publication officielle, les rapports et les statistiques relatifs à la sécurité dans les mines établis conformément aux engagements pris par la Belgique à l'égard des organismes internationaux (B. I. T., C. E. C. A)

5) La mission diplomatique de la Turquie en Belgique peut intervenir dans l'affectation des travailleurs turcs aux différents charbonnages.

6) Les salaires des délégués sociaux sont à charge de la Fédération charbonnière de Belgique; il en est de même, suivant des modalités à déterminer, des frais relatifs à leur déplacement et à leur logement; leur nombre pourra être porté de 4 à 5 si le nombre de travailleurs turcs en Belgique augmentait.

Article 20

Il est entendu que la disposition suivant laquelle les travailleurs visés dans cet article ne peuvent faire l'objet d'une décision administrative d'éloignement du territoire belge, s'applique sous réserve des mesures qui peuvent éventuellement être prises pour des faits contraires à l'ordre public ou à la sécurité publique.

Le présent Protocole entre en vigueur le même jour que l'Accord entre la Belgique et la Turquie relatif à l'occupation de travailleurs turcs en Belgique et demeure en vigueur pendant la même durée que celui-ci.

**TÜRKİYE – ENDONEZYA İşGÜCÜNÜN GELİşTİRİLMESİ HAKKINDA
MUTABAKAT ZAPTI**

İNGİLİZCE METİN

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF TURKEY AND THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA ON LABOUR DEVELOPMENT

The Government of the Republic of Turkey and the Government of the Republic of Indonesia (hereinafter collectively referred as the “Parties”)

Believing the benefits of the mutual cooperation in the field of labour life

Taking into account to the Agreed Minutes of the Government of Turkey and the Government of Indonesia concerning the Economic and Technical Cooperation signed in Jakarta on 18 December 1982

Pursuant to the prevailing laws and regulations of their respective Countries

Have reached the following understanding:

Article 1

General

The Parties will support and assist the development of cooperation between the governmental institutions of the both countries in labour development

Article 2

Scope of Cooperation

The scope of cooperation of this Memorandum of Understanding covers the following:

- a. Cooperation on the implementation of ILO Decent Work Principle
- b. Vocational training and vocational guidance, searching job opportunities for the unemployed, vocational rehabilitation, the working methods of public and private employment agencies.

Article 3

Implementation

- 1) The Parties will form a Joint Working Group to implement the provision as stated in article 2 of this Memorandum of Understanding.
- 2) The Joint Working Group will consist of representative of the Parties.
- 3) The duties and authorities of the Joint Working Group are to follow up, to evaluate and to supervise technically on the implementation of this Memorandum of Understanding, and also to conduct the consultation activities that will be organized by the Parties.

Article 4

Executive Authority

The Parties will assign the Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey and the Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia as the executive authorities of this Memorandum of Understanding.

Article 5

Dispute Settlement

Any dispute that might arise in interpretation and implementation of this Memorandum of Understanding will be settled by means of consultation and negotiation.

Article 6

Amendment

The revisions and amendments may be done through an additional protocol by mutual consent of the Parties. The additional protocol is deemed as an integral part of the Memorandum of Understanding upon

its entry into force on the date of the later written notification by each party through diplomatic channels indicating compliance with the respective internal procedures necessary for its entry into force.

Article 7

Entry into Force, Duration and Termination

- 1) This Memorandum of Understanding shall enter into force on the date of the later written notification by each Party through diplomatic channels indicating compliance with the respective internal procedures necessary for its entry into force.
- 2) This Memorandum of Understanding will remain in force for 3 (three) years unless either of the Parties gives a written notice of intention to terminate this Memorandum of Understanding to the other Party six months in advance before the date of its expire.
- 3) Termination of this Memorandum of Understanding will neither affect the validity nor duration of any programs or activities made under this Memorandum of Understanding until the completion of such programs or activities.

In witness whereof the undersigned, duly authorized by their respective Governments, have signed this Memorandum of Understanding.

Done in duplicate at Ankara on 29 June 2010 in Turkish, Indonesian and English languages. All texts are being equally authentic. In case of any divergence of interpretation, the English text shall prevail.

TÜRKİYE – FRANSA İŞGÜCÜ ANLAŞMASI

FRANSIZCA METİN

Convention de Main d'Oeuvre entre la Turquie et la France

Le Gouvernement turc et le Gouvernement français désireux d'organiser dans l'intérêt commun le recrutement de travailleurs turcs, sont convenus de ce qui suit:

Article 1

Le Gouvernement français fait connaître périodiquement au Gouvernement turc ceux de ses besoins en main d'oeuvre qui conviendraient aux travailleurs turcs, ainsi que les conditions générales de travail et de salaire. Ces informations préciseront, en particulier, les conditions d'âge, de spécialisation, d'aptitude professionnelle et de santé.

Le Gouvernement turc fournit au Gouvernement français des indications aussi précises que possible sur le nombre, l'âge et la qualification des travailleurs turcs désirant travailler en France. Le Gouvernement turc ne prendra en considération que les contrats d'une durée d'un an.

Article 2

Le recrutement des travailleurs turcs à destination de la France peut être nominatif ou anonyme. Les organismes compétents pour ce recrutement sont :

du côté turc : le Service de l'Emploi

du côté français : l'Office National d'Immigration.

Du côté turc, le Service de l'Emploi et du côté français, l'Office National d'Immigration, décident de la suite à donner aux offres nominatives ou anonymes.

L'Office National d'Immigration pourra établir en Turquie une Mission qui procédera, à la sélection et au recrutement des travailleurs; dans ce cas, le Gouvernement turc prendra les mesures nécessaires pour faciliter son installation et son fonctionnement. Compte tenu des dispositions de l'article 3 ci-dessous, les dépenses de cette Mission sont à la charge du Gouvernement français.

A défaut de cette Mission, le recrutement peut être effectué par la procédure consulaire normale.

Article 3

Afin de faciliter les opérations de recrutement, le Service de l'Emploi turc assure la présélection médicale et professionnelle des candidats.

La Mission française pourra procéder à l'examen définitif médical et professionnel des candidats présélectionnés. Le Gouvernement turc met gratuitement à la disposition de la Mission les locaux administratifs nécessaires. Il lui facilitera, le cas échéant, l'accès des laboratoires, installations de rayons X ou hôpitaux dont elle aurait besoin. Il lui facilitera également, dans toute la mesure du possible, le contrôle des aptitudes professionnelles des candidats.

Seuls les frais de sélection définitive s'ont à la charge du Gouvernement français.

La durée du séjour des candidats dans les lieux de sélection définitive sera aussi limitée que possible, et, en tout cas, ne dépassera pas cinq jours.

S'il est reconnu apte par la Mission française, le travailleur turc reçoit un contrat de travail signé par l'employeur, visé préalablement par les Services français du Ministère du Travail et conforme au contrat-type prévu par la législation française dont un exemplaire sera remis au préalable au Service de l'Emploi turc. Il est établi une liste des travailleurs ainsi retenus.

Le contrat est rédigé en français et traduit en langue turque sur le même document. Le travailleur turc, après en avoir pris connaissance et en avoir étudié les conditions, est invité à le signer.

Le travailleur turc ainsi que les membres de sa famille qui l'accompagnent ou le rejoignent entrent en territoire français sous couvert du passeport national en cours de validité et revêtu du visa français. Ce visa est gratuit.

Article 4

Les Parties contractantes s'engagent à prendre toutes mesures utiles en vue de l'accélération et de la simplification des formalités administratives ainsi que de la procédure nécessaire pour le départ de Turquie, le Voyage, l'entrée et l'installation en France des ressortissants turcs qui s'y rendent en vertu du présent accord.

Les Gouvernements contractants s'engagent à prendre dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour réduire les frais de délivrance des documents indispensables aux travailleurs, ainsi que, le cas échéant, les droits de douane pour l'exportation de Turquie et l'importation en France ou l'exportation de France de leurs effets personnels et des instruments de leur métier, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

Les Gouvernements des deux pays s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires afin de renseigner les travailleurs sur les conditions de vie et de travail en France.

Il est remis aux travailleurs, en même temps que le contrat de travail prévu à l'article 3 du présent accord, une notice rédigée dans les deux langues qui fournit les indications ci-dessus mentionnées.

Article 6

Le Gouvernement français prend les dispositions nécessaires pour que les travailleurs turcs trouvent en France le meilleur accueil notamment en ce qui concerne les conditions de transport, l'organisation des cantines et l'assistance médicale.

Les travailleurs turcs jouissent, sur le territoire français du même traitement que les travailleurs français en ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, les salaires, les congés payés, les allocations de chômage.

Ils bénéficient du régime de sécurité sociale, y compris les allocations familiales, dans les conditions fixées par les lois et règlements français.

Article 7

Dans l'hypothèse où un employeur français ne donne pas suite au contrat de travail souscrit, ainsi que dans le cas où un contrat de travail est rompu avant l'expiration du terme et que cette rupture est en vertu d'une décision judiciaire, reconnue imputable à l'employeur, les Services français de main-d'oeuvre prendront toutes dispositions en vue d'assurer le placement des travailleurs en question dans des conditions qui se rapprochent le plus possible de celles contenues dans le contrat de travail initial, notamment en ce qui concerne l'emploi et le salaire.

En cas de licenciement pour compression de personnel ou fermeture d'usine, ou en général pour toute raison autre que la démission ou la faute du travailleur, les Services français de main-d'oeuvre s'efforceront d'assurer un autre emploi aux travailleurs intéressés.

Article 8

Le Gouvernement français peut retirer le bénéfice des cartas de travail et de séjour à un travailleur:

- a) si, après un nouveau placement, le travailleur n'a donné aucune satisfaction dans son nouveau travail, et s'il n'a pu trouver un troisième emploi dans un délai d'un mois;
- b) s'il refuse de travailler ou n'a pu s'adapter aux conditions de vie en France;
- c) s'il porte atteinte à l'ordre public ou à la sécurité en France.

Le Gouvernement turc s'engage à assumer alors les frais de transport de ses ressortissants visés au présent article et de leur famille quand les intéressés ne sont pas en mesure d'acquitter ces dépenses.

Article 9

Les travailleurs turcs peuvent transférer en Turquie, leurs économies dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

Article 10

Les familles des travailleurs peuvent rejoindre ces derniers, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Les frais de voyage sur le territoire français sont à la charge des Autorités françaises.

Article 11

Il est constitué une Commission mixte chargée de suivre l'exécution du présent accord, d'examiner les difficultés que son application pourrait susciter et de proposer des solutions pour les résoudre. Les membres de la Commission sont désignés par chacun des Gouvernements.

La Commission se réunit, à la demande de l'une ou de l'autre des Parties contractantes, alternativement en France et en Turquie.

Article 12

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Il est conclu pour une durée d'un an et sera prorogé d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre Partie trois mois avant la date de son expiration.

Fait à ANKARA, le 8 Avril 1965 en double exemplaire, en turc et en français, les deux textes faisant foi.

TÜRKİYE – HOLLANDA İşGÜCÜ ANLAşMASI

FRANSIZCA METİN

Accord entre la République de Turquie et le Royaume des Pays-Bas concernant la migration, le recrutement et le placement de travailleurs turcs aux Pays-Bas

Le Gouvernement de la République de Turquie et le Gouvernement des Pays - Bas
Considérant les relations amicales qui existent entre les deux pays, ainsi que leurs besoins réciproques
relatifs à la main d'oeuvre,
Reconnaissant qu'il est dans l'intérêt des deux pays de promouvoir le placement de travailleurs turcs aux
Pays - Bas,
Désireux de parvenir à une réglementation concernant la migration, le recrutement et le placement de
travailleurs turcs aux Pays - Bas,
Sont convenus de ce qui suit:

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1

Ont compétence, en ce qui concerne la migration, le recrutement et le placement de travailleurs turcs aux
Pays - Bas.

Du côté turc, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Ankara (à dénommer ci-après «Kurum»).

Du côté néerlandais, la Direction de l'Emploi du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé Publique,
La Haye, (à dénommer ci-après «Direction»).

Article 2

1. Afin que les autorités turques compétentes puissent prendre à temps les dispositions qui s'imposent et
satisfaire les demandes, la Direction fournit, tous les six mois au moins, à Kurum des renseignements au
sujet des besoins évalués en travailleurs turcs de l'industrie néerlandaise, classés par branches d'activité
économique, par classes industrielles et par professions.

2. Kurum fait savoir au plus tôt à la Direction dans quelle mesure les travailleurs disponibles peuvent
satisfaire la demande.

Article 3

1. La Direction transmet à Kurum tous les renseignements sur les conditions générales des salaires et du
travail, ainsi que sur les conditions de vie qui pourraient être utiles à l'information des travailleurs
intéressés.

2. Elle fournit en particulier toutes les Indications relatives aux salaires moyens et à la durée moyenne du
travail dans les différents secteurs de l'industrie néerlandaise, de même qu'aux montants des retenues sur
le salaire pour le paiement d'impôts, de primes pour les assurances sociales etc., ainsi que toute indication
au sujet des prix et du coût de la vie en général.

3. Ces données sont complétées chaque fois que cela sera nécessaire.

LE RECRUTEMENT ET LE PLACEMENT

Article 4

1. Compte tenu des renseignements donnés conformément à l'article 2, la Direction transmet à Kurum les
offres d'emploi de la part des employeurs néerlandais.

2. Les offres d'emploi doivent contenir des renseignements précis sur le caractère, le genre et la durée du
travail, sur le salaire brut et le salaire net, sur les conditions de travail, de même que sur les possibilités
de loger et de nourrir les travailleurs, et toute autre indication nécessaire et utile.

3. Si une offre d'emploi peut être agréée par Kurum, il prend les mesures nécessaires pour rendre rapidement publique cette offre d'emploi ainsi que les données et les informations utiles pour les travailleurs intéressés.

Article 5

Les limites d'âge entre lesquelles des travailleurs tures peuvent obtenir du travail aux Pays -Bas, ont été établies de la façon suivante :

- de 21 à 35 ans pour les travailleurs non - qualifiés.
- de 23 à 45 ans pour les travailleurs qualifiés et spécialisés.

Ces limites d'âge peuvent être modifiées pour les travailleurs qui ont été demandés nominativement ou, dans des cas spéciaux, par accord entre Kurum et la Direction.

Article 6

1. L'examen au sujet de l'état physique des candidats qui se présentent pour un placement aux Pays - Bas est assuré par Kurum. Les candidats sont examinés par Kurum au sujet de leurs aptitudes professionnelles et au sujet d'autres conditions spéciales posées par la Direction.

2. Le résultat de cet examen, subi par chaque candidat, est inscrit sur des formulaires, établis de commun accord.

3. Kurum veille à ce que les travailleurs qui ne disposent pas d'un extrait vierge de leur casier judiciaire, ou dont la mauvaise conduite morale ou sociale est connue, ne soient pas proposés.

4. La liste des candidats approuvés ainsi que les formulaires remplis pour chacun d'eux seront adressés par Kurum à la Direction.

Article 7

1. La direction peut envoyer une délégation en Turquie, chargée de la sélection définitive des candidats présentés par Kurum.

2. Pour permettre à la dite délégation d'effectuer, le cas échéant, des examens nécessaires, de façon rapide et efficace, Kurum met à la disposition de la délégation, dans des lieux de sélection à désigner de commun accord, des locaux et d'autres moyens nécessaires à son activité.

Article 8

La Direction fait parvenir au plus tôt à Kurum une liste de candidats définitivement acceptés.

Article 9

1. Pour chaque travailleur qui est définitivement accepté pour un placement aux Pays - Bas, la Direction envoie à Kurum un contrat de travail en double exemplaire, signé par l'employeur et rédigé dans les langues néerlandaise et turque, conformément à un modèle établi de commun accord. Le contrat doit être signé par le travailleur avant son départ de la Turquie.

2. La durée de validité du contrat de travail sera d'un an; dans des cas spéciaux approuvés de commun accord, les contrats de travail peuvent avoir une durée de moins d'un an, mais supérieure à 8 mois.

Article 10

1. Après la réception du contrat de travail, mentionné à l'article 9 Kurum veillera à ce que le travailleur soit en possession d'un passeport.

2. Le travailleur doit, en outre, être en possession d'un certificat officiel relatif à son état civil, d'un document qui mentionne les membres de sa famille à sa charge, et de l'extrait vierge, visé à l'article 6 par.

Article 11

1. Kurum veillera à ce que les travailleurs recrutés soient présents aux dates et lieux de départ pour les Pays - Bas, convenus avec la Direction.

2. Le transport depuis les lieux de départ pour les Pays - Bas est organisé par la Direction après consultation entre la Direction et Kurum et les frais sont réglés directement par la Direction aux intéressés.
3. Les frais de transport cités dans le présent article sont à la charge des employeurs qui doivent s'engager à les rembourser à la Direction.

Article 12

Si le transport des travailleurs turcs de la Turquie aux Pays - Bas est effectué par la voie aérienne, les entreprises de transport aérien des deux pays pourront y participer.

Article 13

Les employeurs néerlandais ne peuvent rejeter devant les Bureaux de Travail néerlandais la décision de la Direction ou de la délégation sur l'aptitude professionnelle que dans les cas où l'inaptitude du travailleur est devenue évidente dans l'exécution de son travail. Dans ces cas, les Bureaux de Travail néerlandais s'efforceront d'offrir aux intéressés un emploi correspondant à leur capacité professionnelle.

Article 14

Les offres nominatives ne sont transmises par la Direction que dans la mesure où il s'agit de travailleurs turcs ayant des liens avec des travailleurs turcs résidant aux Pays - Bas ou avec des employeurs établis aux Pays - Bas. Kurum décide de la suite à réserver à ces demandes.

Article 15

1. Pour le compte turc sont les frais de présélection conformément à l'article 6; ces frais comprennent les frais des examens médicaux et d'aptitudes professionnelles des travailleurs, les frais de voyage de travailleurs depuis leurs lieux de résidence à l'endroit où se déroulent les examens et ceux de leur nourriture et de leur logement durant leur séjour dans les lieux de sélection.
2. Les frais des examens spéciaux médicaux et d'aptitudes professionnelles sont pour le compte néerlandais au cas où la sélection est exécutée par la Délégation
3. Les frais de fonctionnement de la Délégation sont pour le compte néerlandais.

Article 16

La Direction enverra à l'Ambassade de la République de Turquie à La Haye, les listes des travailleurs arrivés aux Pays - Bas dans le cadre de cet accord avec l'adresse de l'employeur et la première adresse de chaque travailleur.

CONDITIONS DE TRAVAIL GÉNÉRALES

Article 17

1. Les travailleurs turcs sont placés aux Pays-Bas dans les mêmes conditions de rémunération et de travail (y compris les congés payés) que celles en vigueur pour les travailleurs néerlandais et ce en vertu des dispositions légales, des contrats de travail collectifs des usages professionnels et des habitudes locales.
2. Ils jouissent des mêmes droits et de la même protection que ceux dont jouissent les néerlandais, pour ce qui concerne l'application des lois relatives à l'hygiène du travail et à la sécurité du travail, de même qu'en ce qui concerne le logement
3. Ils bénéficient des avantages que la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale (y compris les allocations familiales) assure aux travailleurs néerlandais pour autant qu'ils remplissent les conditions prévues dans cette législation.
4. Les Autorités néerlandaises veillent à ce que ces dispositions soient appliquées et en particulier à ce qu'au moment de l'arrivée du travailleur au Pays-Bas, les conditions d'embauché soient conformes à ces dispositions.

5. Les travailleurs turcs peuvent en outre, saisir les autorités administratives ou judiciaires compétentes aux Pays-Bas, notamment en cas de différends de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les néerlandais.

Article 18

Les travailleurs turcs peuvent transférer en Turquie le montant total de leurs économies, et ce conformément aux dispositions en vigueur aux Pays-Bas.

Article 19

1. Les Autorités compétentes néerlandaises et les employeurs néerlandais fourniront aux travailleurs turcs toute l'assistance nécessaire en vue de les familiariser avec le nouveau milieu dans lequel ils se trouvent, et ce particulièrement dans la période initiale de leur emploi.

2. Les Autorités compétentes des deux Parties contractantes examineront avec bienveillance et favoriseront toutes les initiatives des organisations sociales et religieuses, aussi bien néerlandaises que turques, tendant à faciliter l'adaptation des travailleurs turcs. La collaboration entre les organisations turques et néerlandaises visées ci-dessus sera également facilitée.

Article 20

1. A l'expiration du contrat, le travailleur retournera en Turquie, à moins que son contrat ne soit renouvelé ou qu'il n'accepte un autre placement, sous réserve de l'autorisation des Autorités néerlandaises.

2. A l'expiration du contrat, ou en cas de rupture de contrat, les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur néerlandais. Ces frais sont cependant à la charge du travailleur au cas où cette rupture est la conséquence d'une faute (grave commise par lui, ou si les motifs du travailleur pour mettre fin au contrat ne sont pas justifiés; il appartient au Bureau de Travail dans le ressort duquel se trouve le Heu de travail de prendre une décision à ce sujet.

3. En cas de renouvellement du premier contrat de travail, l'employeur supporte les frais de voyage aller et retour, si le travailleur désire passer son congé en Turquie. Lors des renouvellements ultérieurs du contrat, cette facilité n'est plus obligatoire.

DISPOSITIONS FINALES

Article 21

Pour des raisons d'ordre public et de sécurité publique les Autorités compétentes néerlandaises peuvent rapatrier en Turquie des travailleurs, recrutés dans le cadre du présent Accord.

Article 22

1. A la demande d'une des deux Parties contractantes, il peut être institué une Commission Mixte, composée au maximum de 3 représentants de Chaque Partie. Chaque représentation peut être secondée par des experts.

2. La Commission Mixte cherche à résoudre les difficultés {pouvant découler de l'application du présent Accord, s'il n'y a pas eu une entente entre Kurum et la Direction. Elle peut en outre s'occuper des questions d'un caractère général, relatives à la migration, au recrutement et au placement de travailleurs turcs aux Pays-Bas. Le cas échéant, elle soumet aux deux Parties des propositions relatives aux questions qu'elle a traitées.

3. La Commission Mixte fixe son organisation intérieure et sa méthode de travail. Ses réunions se tiennent, alternativement, en Turquie et aux Pays-Bas.

Article 23

En ce qui concerne le Royaume des Pays-Bas, le présent Accord s'applique uniquement au territoire du Royaume situé en Europe.

Article 24

Une traduction de cet Accord en langue turque sera offerte par le Gouvernement turc au Gouvernement néerlandais, tandis qu'une traduction néerlandaise sera offerte au Gouvernement turc par le Gouvernement néerlandais.

Article 25

1. Le présent Accord entrera en vigueur le jour de sa signature.
2. Il restera valable jusqu'au 31 décembre 1964 et pourra être renouvelé d'année en «année, par tacite reconduction, chacune des deux Parties se réservant le droit de le dénoncer, au moins trois mois avant l'expiration de l'année en cours, et ce par la voie diplomatique.

EN FOI DE QUOI, les représentants plénipotentiaires des deux Parties ont apposé leurs signatures au bas du présent Accord.

FAIT à La Haye, le 19 août 1964, en deux exemplaires, en langue française.

TÜRKİYE – İSVEÇ İşGÜCÜ ANLAşMASI

İNGİLİZCE METİN

AGREEMENT BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF TURKEY AND THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF SWEDEN CONCERNING THE EMPLOYMENT OF TURKISH WORKERS IN SWEDEN

The Government of the Republic of Turkey and the Government of the Kingdom of Sweden,
Considering the friendly relations between the two countries and the mutual benefits of the exchange of
labour,

Accepting that the employment of Turkish workers in Sweden shall be beneficial to both countries,
Expressing the desire of reaching an agreement concerning the employment of Turkish workers in
Sweden,

Have agreed as follows:

GENERAL PROVISIONS

Article 1

1. The Swedish Labour Market Board (hereinafter called the Board) shall continuously supply the Turkish Labour Exchange (hereinafter called Kurum) with information on the need in Sweden of Turkish workers. The information given shall be split up into trades, industries and occupations.

Kurum shall inform the Board to what extent the need can be met.

2. Kurum will also continuously supply the Board with information on the numbers, ages and qualifications of the Turkish workers who wish to work in Sweden.

Article 2

The Board shall provide Kurum with necessary information on the general conditions of work and wages in Sweden, the general living conditions as well as the social benefits according to the legislation in force.

PROVISIONS CONCERNING EMPLOYMENT OF TURKISH WORKERS

Article 3

The Board shall forward to Kurum offers of Swedish employers for employment in Sweden of Turkish workers. These offers will contain particulars on the locality where the work will be performed, the name and the address of the employers, nature and approximate length of the works offered wages and other employment conditions as well as board and lodging facilities.

Article 4

Kurum shall take the necessary measures for meeting the employment offers of Swedish employers.

Preselection of interested Turkish workers shall be effected by Kurum taking into account the requirements of each particular offer. The preselection shall include a medical examination as well as the issuance of health certificate and the establishing of professional skills and aptitude for the employment offered.

The Board shall not bear any costs for the abovementioned.

Article 5

The Board may establish an employment office in one or more places in Turkey after special agreement with Kurum. The office shall represent the Board in Turkey. It shall inform about the Swedish labour market and existing employment offers in Sweden and shall finally select those who will get employment in Sweden. The Board may also send temporary missions for the said purposes to Turkey.

Kurum shall free of cost provide the said office or offices with furnished office premises including telephone connection as well as put at their disposal necessary premises for medical and other examinations.

Furthermore, Kurum shall assist the office or offices in obtaining access to such services of hospitals, laboratories and x-ray equipment, as may be required by the said office or offices.

The Turkish workers shall appear before the office or the mission for final selection and they shall, on that occasion, apply for a Swedish residence and labour permit which shall be granted free of charge and in accordance with the existing visa agreement between Sweden and Turkey.

The Board shall not bear any costs for the appearance of the Turkish workers. However, the cost of medical and professional examination that may be required by the office in connection with its final selection shall be borne by the Board.

Article 6

The Turkish worker who has been selected for employment in Sweden and whose application for a residence and labour permit has been granted shall before his departure be given the necessary documentary evidence of such permits as well as a written statement by the Board containing the following information:

a) particulars as per Article 3,

b) an undertaking by the Board to advance the expenses covering the worker's travel from an appointed place in Turkey to the place of work in Sweden,

c) a guarantee by the Board that the worker shall be provided with board and lodging free of charge in Sweden until he commences the work that has been offered. If the wage -and other work- conditions are not the same as those of a Swedish worker the same guarantee shall apply until he has been offered another employment of a corresponding nature.

The worker shall guarantee to accept employment of the kind that has been offered to him in Turkey.

The form of reciprocal guarantees according to this article shall be established by an agreement between the Board and Kurum.

Article 7

Kurum shall, in accordance with the Turkish legislation in force, assist selected workers as well as their family members i. e. husband or wife, children and parents who accompany them or who intend to join them in Sweden, in obtaining without delay passport and other necessary documents.

These family members will be granted residence permits in accordance with the Swedish legislation in force and such permits shall be free of charge.

The travel of the Turkish workers to Sweden shall be arranged by the Swedish employment office concerned or the temporary mission in Turkey in cooperation with Kurum. Kurum shall see to it that workers will appear at the appointed place and hour of departure.

Article 8

The Contracting Parties shall take necessary steps in order to expedite and simplify administrative formalities in connection with the departure for, the travel to and the arrival in Sweden of workers having been selected in accordance with this agreement.

THE POSITION OF THE TURKISH WORKERS

Article 9

The Turkish workers in Sweden shall be guaranteed the same treatment as Swedish workers as regards precautionary safety measures and conditions of hygiene at the place of work under the legislation in force.

As regards wage -and other work- conditions and employment contracts the Turkish worker shall be treated equally with a Swedish worker under the legislation and the collective agreements in force.

Article 10

The Turkish worker may during his stay in Sweden change employment. He shall also be allowed to transfer his savings to Turkey in accordance with the currency regulations in force in Sweden at the moment of transfer.

Article 11

A Turkish worker in Sweden who has become unemployed shall be given the same assistance by the labour exchange offices in Sweden as a Swedish worker.

If a Turkish worker has not become eligible for unemployment insurance benefit, or in other instances of need, necessary social assistance shall be extended to him in accordance with the legislation in force.

The Turkish workers in Sweden shall have access to vocational training in accordance with the Swedish labour market policy, on the same conditions as those which apply to Swedish workers and taking into account the places available for such training.

Vocational training and language courses for workers going to Sweden may by agreement between the competent Swedish and Turkish authorities be arranged in Turkey with the assistance of Swedish experts.

The expenses for the teachers and the material used in the training as well as for the board and lodging of the trainees during the training shall be borne by the Swedish authorities.

FINAL CLAUSES

Article 12

A commission composed of an equal number of representatives of the Contracting Parties shall, at the request of one of them, convene alternatively in Sweden and Turkey.

The purpose of the commission is to examine major difficulties that may arise in the application of this agreement and to submit proposals for their elimination.

Article 13

This Agreement shall enter into force on the date of signature.

Either of the Contracting Parties may terminate this Agreement at any time by giving six months notice to the other Party through the diplomatic channel.

Done at Stockholm on March 10, 1967, in two original copies in the English language.

TÜRKİYE – KATAR İşGÜCÜ ANLAşMASI
İNGİLİZCE METİN

Agreement Concerning the Organization of Manpower Employment Between the State of Qatar Represented By the Ministry of Labour and Social Affairs and the Republic of Turkey Represented By the Ministry of Labour and Social Security

Desirous of strengthening the already existing friendly and brotherly ties between the two countries and in order to organize the entry of Turkish manpower to the State of Qatar, the Governments of both Countries, have agreed as follows,

ARTICLE 1

The Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar and the Ministry of Labour and Social Security in the Republic of Turkey shall implement the provisions of this Agreement.

ARTICLE 2

Recruitment of manpower in Turkey and its entry into Qatar shall be regulated in accordance with the relevant laws, rules, and procedures of the two Countries.

ARTICLE 3

The Ministry of Labour and Social Affairs of the State of Qatar shall present to the Ministry of Labour and Social Security, State Employment Agency of the Republic of Turkey, recruitment applications of employers in the State of Qatar for employment of Turkish manpower. The Ministry of Labour and Social Security, State Employment Agency shall endeavour to meet such applications within its available possibilities.

ARTICLE 4

- a) If an employer in the State of Qatar requests for Turkish manpower having specific Qualifications and experience he should specify that in the application to the Ministry of Labour and Social Affairs in the State of Qatar.
- b) Recruitment applications shall state, inter alia, the required qualifications, experience and specifications. It shall also include the duration of contract, the conditions of employment, especially the salary agreed on the end-of-service benefits and the facilities regarding transportation, accommodation as well as all information considered as basic which enables the workers to decide on signing labour contracts.

ARTICLE 5

If it is notified by the State Employment Agency that a particular manpower request can not be met in the required quality or quantity, the employer or his representative shall be permitted by the Agency to search for workers and to recruit the ones he has found on his own responsibility and without the intervention of the Agency on condition that no charges be imposed on workers by employers for offering jobs to them.

The same permission shall again be granted if the Agency, although it has notified at first that it could meet the request, comes to the conclusion, at any phase of selection, that it is unable to do so in the required or quantity.

ARTICLE 6

The Ministry of Labour and Social Security, State Employment Agency shall take necessary measures for facilitating the procedure of medical tests, acquiring passports or departure permits for workers desiring to work in the State of Qatar.

The Ministry shall also provide these workers with information on the conditions, cost and standard of living in Qatar.

ARTICLE 7

The employer shall bear the travel costs of the worker from Turkey to the place of work in Qatar on entering the service as well as the return air passage. The employer shall also bear the travel cost of the worker from Qatar to Turkey and back to Qatar on leave periods as stated in the labour contract. The employer shall be exempted from paying the worker's return passage to Turkey in case the latter finally eaves his work without lawful excuses before the termination of the contract period or in case his service is terminated for reasons defined by the law such as breach of labour contract or for any of the grounds stated in Article 20 of the Qatari Labour Law.

ARTICLE 8

The terms and "conditions of employment of Turkish workers in Qatar shall be defined by an individual labour contract between the worker and the employer as in the appended specimen of labour contract which can be modified only by the mutual consent of the two Governments. The basic terms of employment including the rights and obligations shall also be clearly stated in the contract without contradicting the provisions of this Agreement and the Qatari Labour Law.

ARTICLE 9

The individual labour contract shall also provide in detail the obligations of the employer regarding the accomodation and medical treatment of the worker.

ARTICLE 10

In case of dispute relating to the provisions or interpretation of the labour contract, the Arabic version of the contract shall be the version recognized by the Ministry of Labour and Social Affairs and the courts in the State of Qatar. The Turkish version shall be the version recognized by authorities concerned in Turkey. The employer shall have no authority to amend or vary the provisions of the labour contract except for the purpose of improving the terms and conditions of service for the benefit of the workers after the approval of the Ministry of Labour and Social Affairs.

ARTICLE 11

The labour contract shall be authenticated by the Ministry of Labour and Social Affairs in Qatar and the Ministry of Labour and Social Security, State Employment Agency in Turkey.

ARTICLE 12

The labour contract shall terminate with the termination of its duration period without further notification. If the employer desires the continuation of the contract, he shall notify the worker, in writing, of his desire of renewal at least thirty days before the termination of the contract. The contract shall be renewed for a further period subject to mutual agreement of the first party and the second party.

ARTICLE 13

The worker shall have the right to remit in convertible currency all what he saves of his salary to Turkey in accordance with exchange and other financial regulations in Qatar.

ARTICLE 14

The Turkish workers in Qatar shall benefit from all the rights and privileges which or may be granted to other expatriate workers in accordance with Qatari Laws.

ARTICLE 15

In case of dispute between the employer and the worker a complaint shall be presented to the competent body in the Ministry of Labour and Social Affairs to decide on it. If an amicable settlement fails, the complaint shall be referred to competent judicial authorities in Qatar.

ARTICLE 16

If a Turkish worker is deported from Qatar due to breach of labour contract, the Ministry of Labour and Social Affairs of Qatar shall notify the Turkish Embassy in Doha, if possible, in this regard.

ARTICLE 17

A Joint Committee of three members from each side will be formed with the following functions:

- a) To co-ordinate between the two States in the implementation of this Agreement and to take necessary action in this regard.
 - b) To interpret the provisions of the Agreement in case of any dispute in this regard and to settle the difficulties that might arise in the implementation.
 - c) To propose the review or amendment of any of the Articles of this Agreement whenever necessary.
- The Committee shall meet periodically every two year* or earlier when necessary at the date and place agreed upon.
The meetings shall be held in Qatar and in Turkey in succession.

ARTICLE 18

The present Agreement shall come into force after ratification and may be amended by mutual consent of both the Governments. This Agreement shall remain in force for a period of four years and shall be automatically renewed for other subsequent periods unless either of the Parties gives a written notice to the other of its intention to terminate the Agreement, six months in advance before the date of its expiry.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned being duly authorized by their respective Governments have hereto signed this Agreement and affixed thereto their Seals.

Done at Doha on 1st April 1986 in duplicate, in the Arabic, Turkish and English languages, the Arabic and Turkish texts being equally authentic and the English text for the purpose of reference.

TÜRKİYE – KUVEYT İŞGÜCÜ ANLAŞMASI
İNGİLİZCE METİN

THE EXCHANGE OF MANPOWER BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF TURKEY AND THE GOVERNMENT OF THE STATE OF KUWAIT

The Government of the Republic of Turkey represented by the Ministry of Labour and Social Security and the Government of the State of Kuwait represented by the Ministry of Social Affairs and Labour are hereinafter referred to as the “Parties”.

Both Parties,
Confirming the existing friendly relations between the governments and the people of both countries,
Desiring to establish bilateral relations based on mutual interest between them,
Desiring to promote cooperation and co-ordination in the field of exchange of manpower,
Have agreed:

Article 1

To strengthen cooperation in the field of labour and employment and manpower development.

Article 2

To facilitate relevant services to adopt and develop such cooperation within the framework of the existing laws, rules and regulations of both countries.

Article 3

To facilitate the movement and recruitment of manpower of their respective nationals within the framework of the existing applicable laws, rules and regulations in each country.

Article 4

To exchange visits and consultations between their countries, exchange expertise and knowledge in the field of creating jobs and employment opportunities.

Article 5

The basic conditions of employment and the rights and duties of both the employer and the worker shall be specified in the contract of employment which shall be in line with the relevant laws and regulations of the host country.

Article 6

The employer or the recruiting agency shall ensure that the employment contracts are authenticated by the:

- (a) Kuwait Chamber of Commerce and Industry or by the competent authority,
- (b) Kuwaiti Ministry of Foreign Affairs,
- (c) Turkish Embassy in the State of Kuwait,
- (d) Turkish Employment Agency affiliated to the Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey.

Article 7

The employer in the host country shall give to the worker the work permit issued by the competent authority along with the documents presented at the time of seeking approval as well as a copy of the authenticated employment contract of the worker within two months of his arrival in the country.

Article 8

In the settlement of labour disputes arising between employers and employees, the concerned government authorities, in accordance with their respective laws and regulations, shall work towards an amicable settlement of the dispute.

In the event that efforts to settle the dispute amicably fail, it shall be referred to the competent court to be settled as per the laws of the host country.

Article 9

A joint Working Group shall be constituted to carry out the following tasks:

- a) To ensure the implementation of this Agreement,
- b) To propose revisions of the Agreement as may be necessary and to resolve problems or difficulties in its implementation and,
- c) To study emerging employment opportunities and suggest measures of technical cooperation, training, skill enhancement and to provide all the sectors with vocationally skilled personnel for the mutual benefit of both parties.

The Joint Working Group shall meet once every year alternately in each of the countries and whenever necessary at the request of any one of the parties.

Article 10

This Agreement shall enter into force from the date of the last notification whereby one of the parties informs the other, that it has fulfilled the national legal procedures required for its ratification.

This Agreement may be amended with the consent of both parties and such amendment will be effective according to the procedures mentioned in the previous paragraph of this Article.

This Agreement shall be valid for a period of four years and will be renewed automatically for similar period or periods unless any of the two parties informs the other through diplomatic channels of its intention to terminate it, six months prior to its expiry.

This Agreement signed in Ankara on this 30th day of March 2008, in two originals, each in Turkish, Arabic and English, all texts being equally authentic. In case of any divergence of interpretation the English text shall prevail.

TÜRKİYE – ÜRDÜN İşGÜCÜ ANLAşMASI

İNGİLİZCE METİN

AGREEMENT ON MANPOWER BETWEEN THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF TURKEY AND THE GOVERNMENT OF THE HASHEMITE KINGDOM OF JORDAN

The Government of the Republic of Turkey and the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan, with the aim of strengthening the already existing friendly and brotherly ties between the two Countries, further developing their relations and finding solutions to their labour and manpower problems, have agreed upon the following:

Article 1

The Governments of the two Countries, through the cooperation of the Ministry of Labour of the Republic of Turkey and the Ministry of Labour of the Hashemite Kingdom of Jordan, have decided to evaluate and find means of recruiting manpower and, have agreed to exchange information and experts on these matters.

In Turkey, the Turkish Employment Agency and in Jordan, the Ministry of Labour are authorized for the implementation of the above functions.

Article 2

The Turkish Agency and the Jordanian Ministry, in consonant with their respective legislations, shall carry continued studies for sending manpower to the two Countries and shall exchange information thereupon.

Article 3

The requests for manpower from the employers of the two Countries shall be conveyed through the diplomatic representative of the requesting Country to the Agency or the Ministry of the sending Country. The employer can personally deal with the necessary procedures pertaining to the selection of workers or may appoint a representative for such purpose. The requests are to be made without naming specific individuals or regions or provinces. Circumstances for demanding specific names shall be included in an Administrative Agreement which shall be concluded at the earliest convenience between the two Parties. The demand for manpower shall fully be met from amongst the candidates presented by the Agency or the Ministry of the sending Country.

Article 4

Job offers shall include information as to the required qualifications, expertise, duration of employment, details of working conditions, wages, transportation, residence, maintenance and other details.

Article 5

The employer undertakes to pay for the travel expenses of the worker from his residence in his home Country to his workplace and, upon the termination of the employment contract and in the cases of the cancellation of the contract unilaterally by the employer or unsatisfactory performance by the worker during the probation period, his return trip expenses to his residence in his home Country. The return travel expenses shall not be borne by the employer if the worker quits the job or cancels the contract before its expiry date unilaterally.

Article 6

The workers shall be employed according to a contract, the text of which has been accepted by the competent authorities of the two Countries, concluded between the employer and the worker. The

employment contract shall include working conditions, together with the obligations and the rights of the workers, and shall be prepared in Turkish and Arabic.

Article 7

The guest workers shall benefit fully from the rights and privileges accorded to the workers of the host Country in accordance with the provisions of the Labour and Social Security laws in the concerned Country.

Article 8

The Turkish Agency and the Jordanian Ministry, shall observe the implementation of the provisions of the employment contract. The above authorities shall act as intermediary for solving, in a friendly manner, the disputes arising between the worker and the employer. In cases the disputes cannot be solved through such means, the matter shall be conveyed to local legal authorities.

Article 9

If the contract is expired or cancelled with the consent of both parties, the worker can search for another job within a period of thirty days and in accordance with effective laws and regulations. The employer undertakes to give all the rights of the worker and meet his travel expenses back to his residence in the case the worker cannot find another job and conclude an employment contract.

Article 10

The workers shall, within the context of the monetary regulations of the Country of employment, be able to transfer their savings abroad in a convertible currency.

Article 11

A Joint Committee which shall be constituted of the representatives of the relevant Ministries and the Agencies of the two Countries shall fulfill the following:

Provide the necessary coordination between the two Countries for the implementation of this Agreement, In case disputes occur, try to solve the difficulties arising from the implementation and the interpretation of the provisions of this Agreement,

If deemed necessary, put forward proposals for the modification of some or all of the Articles of this Agreement or, for the conclusion of a new Agreement,

Meet at least once a year,

Decide the date and place of the meetings through diplomatic channels.

Hold meetings in Turkey and Jordan in succession.

Article 12

The Parties shall, in order to lay out the terms of implementation of the provisions of this Agreement, conclude an Administrative Agreement at the earliest convenience.

Article 13

This Agreement shall be implemented as of its date of entry into force. However, it shall be applicable to those workers who have been employed prior to its date of entry into force.

Article 14

This Agreement shall be amended only after necessary proposals and ratifications are made through proper procedures.

Article 15

This Agreement, within the framework of the Laws of the two Countries, shall be in force temporarily following its signing and permanently after its ratification. The Agreement shall be in force for three years. Unless a contrary written statement is submitted by one of the Parties at least six months prior to its expiry date, this Agreement shall automatically be renewed for another three years.

This Agreement has been signed in Ankara on 8 July 1982 in Turkish, Arabic and English, the Turkish and Arabic texts being valid in the same degree and the English text for the purpose of reference.

