

Kanun Numarası	4904
Başlığı	TÜRKÝYE İŐ KURUMU KANUNU
Kabul Tarihi	24/06/2003
Kabul Edildiği BirleŐim	22.Dönem 1.Yasama Yılı 97.BirleŐim
Cumhurbaşkanlığına GidiŐ Tarihi	26/06/2003
Cumhurbaşkanlığından GeliŐ Tarihi	04/07/2003
Cumhurbaşkanınca Yapılan İŐlem	Onay
Resmi Gazete Tarihi	05/07/2003
Resmi Gazete Numarası	25159
Diğer Bilgiler	Tasarı/Teklif Bilgileri ve Komisyon Raporları

Dönemi ve Yasama Yılı	22/1
Esas Numarası	1/297
Başkanlığa GeliŐ Tarihi	12/12/2002
Tasarının Başlığı	Türkiye İş Kurumu Kanunu Tasarısı
Tasarının Özeti	İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere İş Kanunu dışında kalan iş ve işçi isteyenleri de kapsayacak şekilde TÜRKÝYE İŐ KURUMU kurulması öngörülmektedir.
Tasarının Son Durumu	KANUNLAŐTI

Komisyon Tipi	Adı	GiriŐ Tarihi	ÇıkıŐ Tarihi	Yapılan İŐlem	Karar Tarihi
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe Komisyonu	19/12/2002	09/05/2003	Raporunu Verdi	28/04/2003
Tali Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu	19/12/2002	20/01/2003	Raporunu Verdi	

Esas Komisyon Raporu(Sirasayısı) 137

Kanun Numarası: 4904

İŞ-KUR YASA TASARISI KARŞI OY YAZISI

1. - Kurum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili değil bağlı kuruluşu yapılmıştır. Bu durum, kurumun, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, idarî ve malî bakımdan “özerk” ve özel bütçeli kamu kuruluşu olmasını engelleyebilir.

2. - Çalışmak isteyen iş, çalıştırmak isteyen işe işçi bulma görevi öncelikle Kurumun olmalı, işgücü piyasası AB ülkelerinde olduğu gibi Kurumca izlenmeli ve denetlenmelidir. Ayrıca, bilindiği gibi iş ve işçi bulma faaliyetlerinin istismara açık yönleri vardır. Yurttaşlarımızın, yurtdışında, işçi simsarlarınca iş bulma vaadiyle dolandırılmaları olayları gündemden düşmemektedir. Bu nedenle son derece önemli bu kamu görevinde özel bürolara böylesine ağırlık verilmesi ülkemizdeki işsizliğin de boyutları dikkate alındığında, ortaya çok daha ciddi sorunlar çıkarabilir. Yapılan düzenlemeyle, kurumun etkin bir istihdam kurumu olarak yeniden yapılandırılması, personel ve donanım eksikliklerinin hızla giderilerek Avrupa’daki benzer hizmetleri sunan istihdam kurumları düzeyine çıkartılması amacı ön planda tutulması gerekirken, Yasa tasarısında Özel İstihdam Bürolarına, İş-Kur’un ana sorumluluğunu ve işlevini göz ardı edici bir anlayışla yer verilmiştir. Bu durum çağdaş sosyal devlet anlayışına uygun düşmemektedir.

2.1. - Kurumun görevleri arasında “d” bendinde belirtilen “özel istihdam büroları” ile ilgili görevler düzenlenmektedir. Özel İstihdam Büroları (ÖİB) genelde, kar motifinden hareket etmektedirler. Bu nedenle ilgi alanları, ağırlıklı olarak, istihdam edilme olanağı yüksek olan işgücü arzı ile sınırlı kalacaktır.

2.2. - ÖİB daha büyük piyasa payı elde etmek amacıyla hareket edecekler, böylece ÖİB arasında bir rekabet ortamının yaratılmasına neden olacaklardır. Bu durum ilk aşamada olumlu gibi gözükebilirse de, bir noktadan sonra işverenin işçi çıkarma veya değiştirme eğilimini artırabilir. Çünkü çıkarılan işçinin yerine daha eğitimlisinin, daha genç olanının rahatlıkla bulunması olanakları çoğalmaktadır. Öte yandan bu durum meslekî eğitim konusunda işletmelerin sorumluluk üstlenmesi gereğini de ortadan kaldırmaktadır. Eğitimin maliyeti işyerinden (şirketten) topluma kayacaktır. İşgücü piyasasındaki işgücü mobilitesinin artması ya da emek piyasalarının aşırı mobil hale gelmesi, ÖİB’nin potansiyel sermaye hacimlerinin artması anlamına gelecektir. Oysa işgücü piyasasındaki aşırı mobilite, çeşitli sosyo-ekonomik sorunları da beraberinde getirecektir.

ÖİB, işgücü piyasası bilgilerinin sağlıklı toplanmasını engelleyici bir ortam yaratabilirler. Bu durum demokrasinin temel ilkelerinden olan “istihdamda fırsat eşitliği ve ayırım yapmama” ilkesine zarar verici uygulamalara neden olabilir.

ÖİB’in serbestçe faaliyetle bulunduğu ülkelerde hükümetlerin, ÖİB’nin iyi niyetlerine inanmaları, güvenmeleri ve onlardan yararlanabilmeleri açısından, ÖİB’nin sicil kütüklerinin ne yazık ki bozuk olduğu ve bir türlü düzeltilemediği ortaya çıkmıştır.

3. - Çağdaş istihdam kurumlarının önemli görevlerinden biri de ülkede çalışmak isteyen yabancılara çalışma izni verilmesidir. Ülkemizdeki işgücü piyasasının önemli handikaplarının birisi de yabancı kaçak işçiliktir. Ülkemizde yaygın bir işsizlik olmasına rağmen bir milyonun üzerinde yabancı kaçak işçinin, iş gücü piyasasında bulunduğu tahmin edilmektedir. Türkiye’de yabancılara çalışma izni verilmesi görevi 4817 sayılı Yasayla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Çalışma İzinleri gelişmiş batı

lkelerinde, işgücü piyasasının özellikleri ve bu işgücünün ülkeden karşılanamaması durumu gözönünde bulundurularak, kamu istihdam kurumları tarafından verilmektedir. Bu nedenle, ülkemizde de gelişmiş ülkelerde olduğu gibi (Almanya, İngiltere vb.) alışma izninin, ilgili bakanlık ya da kamu kurum ve kuruluşlarının görüşü alınması kaydıyla, Türkiye İş Kurumu tarafından verilmesi gerekir. 4817 sayılı Yasada alışma izninin verilebilmesi için işveren bu meslekteki işgücünü Türkiye'deki yerli işgücü ile karşılayamadığını belgelemesi gerekmektedir. Bu belgeyi verecek kuruluş da, doğal olarak, kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu olmalıdır. Ayrıca, alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının lke çapında sadece 23 ilde teşkiltı bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumunun ise tüm illerde ve büyük ilçelerde teşkiltı mevcuttur.

Yapılan düzenleme ile yabancılardan çalışma izni başvurularının ve değerlendirilmesinin tüm illerden yapılabilmesi mümkün olamayacak ve bürokratik işlemler yoğunlaşacaktır. Oysa ki, Türkiye İş Kurumunda mevcut olan organizasyon, düzeyi yeni bir başkanlık tesis edilmesine gerek bırakmadan, Kurumdaki işgücü piyasası verileri ve araştırmaları doğrultusunda çalışma izni verilip verilmemesi karar verilebilecek durumdadır.

4. - Çağdaş istihdam kurumlarının günümüzde en önemli görevleri, işgücü piyasası uyum programları ile istihdamın korunması ve geliştirilmesi için teşvik programları hazırlamak ve uygulamaktır. Bu programların finansmanı için önemli miktarda kaynak gerekmektedir. Bu kaynakların bir kısmı Dünya Bankası, Avrupa Sosyal Fonu vb. uluslararası kurum ve kuruluşlardan sağlanma imknı olsa da ulusal kaynaklarında bu alanlara tahsisi işsizlikle mücadelede ve istihdamın korunması ve geliştirilmesinde son derece önemlidir. Gelişmiş batı ülkelerinde uygulanan bu tür programlar, işsizlikle mücadelede, son derece başarılı olmuştur. Ülkemizde de ekonomik ve sosyal bir sorun olan işsizlik, bu tür programların finanse edilmesi ve yaşam bulması ile azaltılabilecek ve ekonomik gelişmeye önemli katkılarda bulunacaktır. Bu konuda tasarının, ileride sorunlar yaratabilecek ciddi eksiklikler içerdiğini düşünmekteyiz.

5. - Tasarı, yeni ihdas edilen İstihdam ve Meslek Uzmanlığı Kadrolarına Kurumda alışan ve şartları uyan personele bir defaya mahsus sınava girme ve bu kadrolara atanma imknı sağlamamaktadır. Ayrıca Kurumda, 617 sayılı KHK'nin Anayasa Mahkemesince iptal edilmeden önce, görevde yükselme sınavı açılmış ve sonuçlanmıştır. Buna rağmen, sınavı kazananların atamaları yapılamamıştır. Değinilen eksikliklerin giderilmesi kurum personelinin moralitesini olumlu yönde etkileyeceği gibi, hakkaniyet ilkesi ile de uygun düşecektir.

6. - İş-Kur'un sorumluluğunu etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için merkez ve Taşra kadro dağılımlarının ve normlarının optimal bir dengede olması gerekmektedir. Yasa tasarısında, taşradaki kadrolara nicel ve nitel yeteri ağırlığın verilmediği gözlenmektedir.

Yukarıda belirtilen gerekçeler çerçevesinde, kanun Tasarısına muhalifiz.

Enis Tütüncü
Tekirdağ
A.KemalDeveciler

Ali Topuz
İstanbul
Birgen Keleş

M. Mesut zakcan
Aydın
A. Kemal Kumkumoğlu

Balıkesir
K. Kemal Anadol
İzmir

İstanbul
Kazım Türkmen
Ordu
OsmanCoşkunolu
Uşak

İstanbul
M. Akif Hamzaçebi
Trabzon