

“TÜRKİYE İŞ KURUMU” ÇALIŞMA HAYATIMIZA KATILIRKEN BAZI GÖZLEM VE BEKLENTİLER

Prof. Dr. Metin KUTAL
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

İkinci Dünya Savaşının sona ermesinden sonra Türk siyasal hayatında ilk demokratikleşme hareketleri başlarken çalışma hayatında da önemli yenilikler getiren yasalar kabul edilmiştir. Doğal olarak bu alanda ilk adımlar resmi çalışma örgütünün kurulması amacıyla atılmıştır. Nitekim 4841 sayılı yasa ile (30.1.1946) Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri belirlenirken, 4837 sayılı yasa ile de (25.1.1946) İş ve İşçi Bulma Kurumu çalışma hayatımıza geçirilmiştir.

İş piyasasının devletin aracılığı ile düzenleneceğine ilişkin hükümler ise daha önce 3008 sayılı İş Kanununda (1936) ayrıntılı biçimde yer almıştır (m.63-71). 4837 sayılı yasa ile bu hükümlerin özel bir yasa ile düzenlenmiş resmi bir kurum tarafından yerine getirilmesi sağlanmış oluyordu. Esasen bu yasanın 1. maddesinde de bu hususa açıkça yer verilmişti.

Aradan geçen yarım yüzyılı aşkın sürede dünyada ve ülkemizde iş ve işçi bulma hizmetinin organizasyonunda çok önemli değişimler ve gelişmeler ortaya çıkmıştır. Örneğin iş piyasasının düzenlenmesi, işsizlikle savaş konusunda yeni önlemler uygulamaya konulurken, belirli bir süre içinde tasfiyeleri öngörülen özel işbulma büroları da, bazı kayıtlarla, yeniden çalışma hayatına geçirilmiştir.

İş ve işçi bulma hizmetinde, olabildiğince daha çok sayıda işçiye iş bulabilme amacı ulusal yasa koyucuları etkilediği gibi Uluslararası Çalışma Örgütünü (İLO) de yeni arayışlara sevk etmiştir. Örneğin 1933 yılında adı geçen örgütün kabul ettiği 34 sayılı sözleşme “Ücretli İş

Bulma Bürolarının Kapatılması”nı düzenlediği halde; 1949 tarihinde kabul edilen 96 sayılı sözleşme ücretli iş bulma bürolarını bir düzene bağlamayı (bölüm III) üye devletlerin tercihine bırakmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmelerin her ikisini de onaylamıştır. İşin ilginç yönü, iş mevzuatında “kazanç amacı ile olsun veya olmasın” özel büroların açılması kesinlikle yasaklanırken (m.85), T.C. 1951 yılında 96 sayılı sözleşmenin III. bölümünü onaylamış, böylece özel iş bulma bürolarının, devletin denetimi altında faaliyet gösterebileceğini, başka bir deyimle bu büroların bir düzene bağlanabileceğini kabul etmiştir.

Öte yandan elli yılı aşkın bu süre içinde resmi iş bulma örgütü beklenen etkinliği gösterememiştir. 1960’lı yıllarda başta Federal Almanya olmak üzere Avrupa ülkelerine gitmek isteyen işgücünün seçilmesi ve yerleştirilmesi alanında yabancı işbulma büroları ile işbirliği içinde çalışmalar yapan Kurum, son yıllarda hemen hemen sadece kamu işverenlerinin işgücü taleplerini karşılamak ve yine yasal bir zorunluluk olan sakat ve eski hükümlü istihdamında (İş K. m.25) aracılık yapmakla yetinmiştir.

İstihdamın tüm ülkelerin en ciddi sorunu haline geldiği günümüzde gerek iş mevzuatımızın, gerek resmi işbulma örgütünün teşkilat yasasının köklü değişikliklerle yenilenmesi zamanı gelmişti. Kaldı ki ülkemiz açısından bunlara bir başka neden daha eklemek gerekiyordu: Geçtiğimiz yıl TBMM de kabul edilen 4447 sayılı yasa ile kurulan İşsizlik Sigortası resmi işbulma kurumuna çok ağır ve yeni görevler yüklemekte idi. Bunların üstesinden

gelebilmek için mevcut Kurum'un yapısında ciddi yeniliklere gitmekten başka çare kalmamıştır.

İşte bütün bu ihtiyaçları karşılamak üzere Bakanlar Kurulunca 24.08.2000 tarihinde kabul edilen 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe konulmuştur. (R.G. 4 Ekim 2000, sayı: 24190-mükerrer).

Bakanlar Kurulu 617 sayılı KHK yi çıkarırken 29.06.2000 tarihli 4588 sayılı yasanın verdiği yetkiye dayanmıştır. Kısaca yetki yasası diye anılan bu yasa bilindiği gibi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, daha sonra bu yasaya dayanılarak çıkarılan tüm KHK leri de aynı mahkeme iptal etmiştir. Dolayısı ile iş ve işçi bulma hizmetlerini yerine getirecek resmi kurumun yeni teşkilat yasası da iptal edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi bu kararının resmi gazetede yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğini kabul etmemiş, yürütme ve yasama organına gerekli düzenlemeleri yapabilmeleri için uygun bir süre tanımıştır. Ümit edilmektedir ki bu süre içinde gerekli yasal düzenlemeler yapılacak ve hukuki bir sorun çıkmayacaktır.

1- 617 Sayılı KHK'nin Esasları

"Türkiye İş Kurumunun Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin öngördüğü başlıca yenilikler şunlardır:

1- Kurumun Adı, Faaliyet Alanı ve Niteliği

KHK'nin 1. maddesine göre "Türkiye İş Kurumu" adını alacak olan resmi kuruluş (kıcası İŞKUR)'un amacı "istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde bulunmaktır." Adı geçen Kurum ayrıca "işsizlik sigortası hizmetlerini"de yürütecektir.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçilere de iş bulma görevini yerine getirecek

olan Kurum, yalnız kamu kesiminde işçi statüsü dışında kalanların işe yerleştirilmesi ile ilgilenmeyecektir. Böylece statüsü memur, sözleşmeli personel veya geçici personel olan kamu görevlileri hakkında bu KHK hükümleri uygulanmayacaktır.

T. İş Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kuruluşu niteliğindedir. Kanımızca bu husus büyük bir yeniliği beraberinde getirmektedir. Eski yasa döneminde "Kurum, Çalışma Bakanlığına bağlı" bir devlet kurumu iken; halen Türkiye İş Kurumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı bir kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumunun **ilgili bir kuruluşudur**. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu teşkilatını düzenleyen yeni bir Kanun Hükmünde Kararname (No:618) Bakanlığa bağlı tüm sosyal sigorta kurumlarını tek bir çatı altında toplamakta ve buna "Sosyal Güvenlik Kurumu" adını vermektedir. Böylece Sosyal Güvenlik Kurumunun bünyesinde Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı yanında Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) genel müdürlüğü yer alacaktır. Başka bir anlatımla İŞKUR artık Türk sosyal güvenlik sistemi içinde faaliyetini sürdürecektir.

İş Kur özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kanun kuruluşu niteliğinde olacaktır (m.I/III)

2- Kurumun Görev Alanı (m.3)

Eski adı ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun görev alanı yeni yasal düzenleme ile genişletilmiştir. Gerçekten gerek İş Yasasında, gerek eski teşkilat yasasında esas görev ve iş bulma ve eğitim olarak belirlenmiş iken, 4 Ekim 2000 tarihli KHK'de Türkiye İş Kurumuna, çağdaş gelişmeler dikkate alınarak yeni görevler yüklenmiştir. (m.3). Örneğin yeni düzenlemede "iş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, meslekleri tanımlamak, Türk Meslekler

Sözlüğünü hazırlamak;..... özürülüler için mesleki rehabilitasyon merkezleri kurmak; işgücü piyasasının nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak üzere kayıtlı işsizlere ve işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya bulunan işgücüne mesleğe hazırlık, meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimi vermek, verdirmek; kendi işini kuracak işsizlere yönelik mesleki bilgi ve beceri kazandırma kursları düzenlemek, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlık hizmeti verilmesini sağlamak; doğal afetlerin meydana geldiği yerler ile işsizliğin yoğun olduğu yerlerde afetzedelerle uzun süreli işsizlere altı ay süre ile toplum yararına çalışma programları düzenlemek,.... özel istihdam büroları ile ilgili olarak kuruma verilen görevleri yerine getirmek ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek Türkiye İş Kurumunun yeni görevleri arasında yer almaktadır.

Bunlardan işsizlik sigortası ve özel istihdam büroları ile ilgili hizmetlerin ülkemizde ilk kez başlayacak olan çok önemli alanlar olduğunu belirtmekte yarar vardır. Diğer faaliyet alanlarının da çağdaş gelişmelerin bir gereği olarak batı ülkelerinde son çeyrek asırdan beri uygulandığı bilinmektedir.

3- Kurumun Organları (m.4-26)

Yeni yasal düzenlemede Kurumun organlarında, bu organların oluşum biçim ve yetkilerinde ciddi değişiklikler öngörülmüştür.

4837 sayılı yasada genel müdürlük kuruluşu ile Danışma Kurulu ve Mahalli Danışma Komisyonları öngörülmüş iken, yeni düzenlemede ayrıntılı biçimde Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve il istihdam kurulları (m.4) ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Genel Kurulda işçi ve işverenler yanında kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları da temsil edilmekte ve toplam 50 üye bulunmaktadır. (m.5/III).

Genel Kurulun en önemli görevi milli istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak, işsizlikle savaş için önlemleri belirlemek, bu hususta önerilerde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunda genel müdür dışında işçi ve işveren sendikalarının temsilcileri de yer almaktadır. "En yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip olan" (m.6) "bu organa" genel müdür başkanlık edecektir. Bir icra organı olan yönetim kurulu, bütçe ile ilgili önerilerde bulunmadan, özel istihdam bürolarına izin vermeğe, Kurumun merkez ve taşra örgütünün yapılandırılmasına kadar birçok yetki ile donatılmıştır.

Genel Müdürlük ise, genel müdür ve genel müdür yardımcıları ile merkez ve taşra örgütünden oluşmaktadır (m.7). Kurumun beş adet ana hizmet birimi olacak ve bunlar daire başkanlığı biçiminde düzenlenecektir: Bunlar İşgücü Yetiştirme Daire Başkanlığı, İstihdam Daire Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, Özel İstihdam Büroları Daire Başkanlığı ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı adlarını taşıyacaklardır. Bu başkanlıkların her birinin görev alanı ayrı ayrı gösterilmiştir (m.10-14). Örneğin İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığının görevleri arasında (m.12) "işsizlik sigortası primlerinin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemi yapmak, hastalık ve analık sigortası primlerinin SSK Kurumuna yatırılmasını sağlamak, sigortalı işsizlere yönelik istihdam ve mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak"ta yer almaktadır.

Bunun gibi Özel İstihdam Büroları Daire Başkanlığı da (m.13) "gerekli şartları taşıyan özel istihdam bürolarına izin verilmesine, izinlerin uzatılmasına ve iptaline ilişkin işlemleri yürütmek.... tüm uygulamaya ilişkin kayıtları tutmak" gibi görevleri yerine getirecektir.

Kurumun ayrıca danışma ve denetim birimleri de KHK'de öngörülmüştür. Bunlar Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Hukuk Müşavirliği

ve Araştırma Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanlığıdır (m.15) Kurumun yardımcı birimlerine de ayrıca yer verilmiştir (m.19-29). Bunlar arasında personel, muhasebe, bilgi işlem gibi daire başkanlıkları bulunmaktadır.

Eski teşkilat kanununda yer alan "mahalli danışma komisyonları" yerine yeni düzenlemede "il istihdam kurulları" öngörülmüştür. Tüm illerde kurulacak olan bu kurullar il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici önlemleri saptamak..... işgücü yetiştirme etkinliklerini yönlendirmek gibi görevlere sahip olacaklardır.

4- Personele İlişkin Hükümler (m.28)

617 sayılı KHK'nin 28. maddesinde Kurum personelinin kamu görevlilerinden oluşması ilke olarak benimsenmiştir. Anayasanın 128. maddesi doğrultusunda "Kurum personelinin, kurumun hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlere atanacak kadrolu ve sözleşmeli personelden oluşacağı ifade edilmiştir. Nitekim Kurumda görev alacak personelin T.C. Emekli Sandığına tabi olacağı ve kural olarak 657 sayılı yasa kapsamına girecekleri 28. maddede ifade edilmiştir.

Yeni KHK ayrıca özel bilgi ve uzmanlık gerektiren iş ve hizmetler için sözleşmeli personel istihdamına olanak vermiştir. Ancak bunların çalışma usul ve esasları Bakanlar Kurulunca belirlenecek ve verilecek ücret 657 sayılı yasanın 4/B maddesine göre çalıştırılanların ücretlerinin üç katını geçemeyecektir.

Türkiye İş Kurumunun daha nitelikli personel istihdam edebilmesi için 617 sayılı KHK'de özel hükümlere de yer verilmiştir. Örneğin ilk kez "istihdam ve meslek uzmanlığı" adı altında yeni bir statü öngörülmüştür. Dört yıllık yüksek öğrenim görmüş olanlardan özel bir yarışma sınavı sonucu başarılı olanlar istihdam ve meslek

uzman yardımcısı kadrolarına atanacaklar, üç yıl bu görevde olumlu sicil alarak çalıştıktan sonra hem yeterlilik, hem de kamu personeli yabancı dil sınavını başarı ile verenlerin "istihdam ve meslek uzmanı" ünvanını alacakları kabul edilmiştir.

Ayrıca Kurum personelinin Genel Müdürlükçe uygun görülenler yurt içinde veya dışında yüksek lisans gibi programlara kaydolmaları halinde kendilerine mecburi hizmet karşılığında izin verilebilecek ve bu programların masrafları Kurumca karşılanacaktır. Kurum personelinin fazla çalışma ücretleri ile ikramiyeleri de özel hükümlerle düzenlenmiştir.

Görülüyor ki yeni KHK, görev alanı genişleyen Kurum'un daha nitelikli kamu görevlileri tarafından yönetilmesi için ciddi ve özel hükümler getirmiştir.

5- Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Düzenlemeler (m.30-32)

617 Sayılı KHK'nin getirdiği en önemli yenilik özel istihdam bürolarını düzenlemesidir. Yukarıda da açıklandığı gibi Türk yasa koyucusu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tutumundan etkilenerek özel istihdam bürolarına sıcak bakmamış, İş Yasasında bu hizmetin kamu hizmeti olarak Devletçe yapılacağı (m.83) kabul edilmiştir.

Bu durum ülkemize özgü bir düzenleme değildir. XX. yüzyıl özel istihdam bürolarının denetimi ve zamanla tasfiyesi çabaları ile doludur. Ancak son 25 yıl içinde yeni çalışma türlerinin ortaya çıkması, istihdamı arttırmak için siyasal iktidarların her türlü çareye başvurmaları, özel istihdam bürolarına karşı farklı bir yaklaşımı gündeme getirmiştir. Kuşkusuz salt kazanç sağlamak amacı ile bu büroların diledikleri biçimde işe aracılık yapmaları söz konusu değildir. Ancak bazı sınırlama ve denetimlerle özel istihdam bürolarının da iş bulma hizmetini yapabilmelerine olanak verilmesi belirli bir

ihtiyaca cevap vermektedir.

617 sayılı KHK bir yandan İş Yasasındaki yasaklayıcı hükümleri değiştirirken, öte yandan da özel istihdam bürolarını, uluslararası normlar çerçevesinde düzenleyip hayata geçirmeye çalışmıştır.

Bilindiği gibi İş Yasasının 85. maddesinde "kazanç amacıyla olsun veya olmasın işçilere iş ve işlere işçi bulmak için faaliyet gösterilmesi, çalışılması ve büro açılması" yasaklanmıştır. Bu temel kuralın şimdiye kadar iki istisnası bulunmakta idi: Tarım işleri ve işverenin yurt dışındaki kendi işlerinde çalıştıracağı işçiler. Yeni düzenleme (m.37) tarım işleri yanında özel istihdam bürolarının faaliyetlerine de Kurumca izin verilebileceğini öngörmektedir. Aynı maddeye göre "izin verilen özel istihdam büroları yönetmelikle belirlenecek meslekler ile üst düzey yöneticiler dışında iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin" edemeyecek ve ücret alamayacaktır. Böylece özel istihdam bürolarının yasal niteliği belirlenmiş olmaktadır: Bunlar Kurumdan izin almak suretiyle faaliyete geçebilecek ve çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenecek olan meslekler ve üst düzey yöneticileri dışında iş arayanlardan herhangi bir menfaat ya da ücret alamayacaklardır.

Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanları ve denetimleri KHK'nin 30. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Özetle bu hususa değinmek gerekirse, bu büroların ancak yurt içi iş ve işçi bulma faaliyetini gerçekleştirebilecekleri, büro açmak isteyen gerçek kişilerle tüzel kişileri idare, temsil ve ilzama yetkili olanların ne gibi niteliklere sahip olmaları gerektiği KHK'de açıklanmıştır.

Kurumca verilen izinlerin iki yıl süre ile geçerli olacağı (m.30/III), büroların güvenilir bir mali bünyeye sahip olmaları ve iki milyar lira tutarında kat'i ve süresiz banka teminat mektubu vermeleri (m.30/II-c/d) de KHK'de öngörülmüştür.

Bu büroların faaliyetlerini denetleme yetkisi de Kuruma verilmiştir. Kurum müfettişlerin istedikleri tüm bilgileri verme, gerekli kayıt ve belgeleri ibraz etme yükümlülüğü de bu bürolara yüklenmiştir (m.30/son).

Özel istihdam bürolarının iş arayanlar ve açık işyerlerine ilişkin bilgileri hangi koşullarda toplayıp bunları kullanabilecekleri; iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun ücret alınamayacağı, ücretin sadece işverenden alınabileceği, çıkarılacak yönetmelikte belirlenecek mesleklerde çalışanlarla üst düzey yöneticilerinden ancak ücret alınabileceği; bu büroların iş ve işçi bulma faaliyetlerinin hangi hallerde geçersiz sayılacağı; büroların işgücü piyasası ile ilgili istatistikleri düzenli biçimde Kuruma bildirmek zorunda oldukları KHK'de düzenlenmiştir (m.31).

Son olarak izin talebinin reddi, iznin yenilenmemesi ve bu işlemlere karşı itiraz ve dava yolları da 617 sayılı KHK'de hükme bağlanmıştır.

6- Diğer Yasalarda Yapılan

Değişiklikler

617 sayılı KHK'nin özel istihdam bürolarının faaliyetine izin verebilmek için İş Yasasının 85. maddesinde yaptığı değişiklik dışında 1.6.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesine de yeni bir fıkra eklenmiştir.

Hatırlanacağı gibi adı geçen yasa kabul edildikten sonra sigortalıların işsizlik yardımlarına hak kazanma koşulları üzerinde yoğun eleştiriler yapılmıştır. Özellikle iş yasaları kapsamı dışında kalan sigortalıların iş ilişkilerinin sona ermesinde hangi yasaya göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilecekleri sorusu ortaya atılmış ve bir çözümsüzlükle karşı karşıya bulunulduğu açıklanmıştır⁽¹⁾.

Bu boşluk 617 sayılı KHK'nin 38. maddesinde 4447 sayılı yasanın 51. maddesine eklenen bir fıkra ile (g) giderilmeye çalışılmıştır. Buna göre iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet akitleri Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda önceki fıkra hükümlerine paralel olarak sona erenler de işsizlik ödeneğine hak kazanacaklardır.

II- 617 Sayılı KHK'nin Genel Bir Değerlendirmesi

617 sayılı KHK'nin ülkemizde iş ve işçi bulma işlevlerini yerine getiren resmi kurumu yeni bir örgüt yapısına kavuşturması bakımından önemli bir yasal düzenleme olduğu kanısındayız.

Yarım yüzyılı aşkın bir süreden beri yürürlükte olan eski teşkilat yasasının çağdaş gelişmelere cevap vermekten uzak kaldığı bir gerçektir. Kaldı ki yıllardan beri beklenen işsizlik sigortasının ülkemizde de sosyal güvenlik sistemimize dahil olması resmi istihdam örgütünün sorumluluk alanının daha fazla genişlemesine neden olmuştur.

Öte yandan yeni istihdam türleri açısından başarılı sonuçlar veren ve halen çeşitli isimler altında faaliyet gösteren özel istihdam bürolarına ülkemizde de izin

verilmesi iş ve işçi bulma alanında resmi örgütün yetik ve sorumluluklarını arttırmıştır.

Günümüzde tüm ülkelerin gündeminde ön sıraları işgal eden istihdam, işsizlikle savaş yeni yöntem ve önlemlerin uygulanmasını gerektirmiştir. Bu yüzden birçok ülke aktif işgücü programları, meslek danışmanlığı, mesleki rehabilitasyon gibi yeni yöntemlere başvurumaktadırlar.

Yeniden yapılandırılan Türkiye İş Kurumunun faaliyet alanına yukarıda belirtilen tüm işlemler dahil edilmiştir.

Kurumun vasıflı elemanlarla daha kaliteli hizmet sunması, organlarının işleyişinin yeniden düzenlenmesi de yeni yasanın amaçları arasındadır.

Son olarak belirtelim ki 617 sayılı KHK hazırlanırken T.C. nin onayladığı ILO sözleşmeleri yanında kısa bir süre önce kabul edilen ücretli iş bulma büroları ile ilgili 181 sayılı sözleşme hükümleri de dikkate alınmaya çalışılmıştır.

Etkin ve başarılı bir iş ve işçi bulma hizmeti için kanımızca yasal çerçeve hazırlanmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından yetki yasasının iptali nedeniyle 617 sayılı KHK'nin de iptal edilmiş olması dikkate alınarak bir an önce yasama organından ilgili yasanın çıkarılmasını dilemekte ve beklemekteyiz.

(1) M. Kutal, "Türkiye'de işsizlik sigortası: Uygulamada doğabilecek sorunlar ve çözüm önerileri" TİSK, İşsizlik Sigortası, Uluslararası Semineri, Ankara 2000, s. 53