



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan** tarafından Anayasanın 98 ve İç Tüzüğü'nün 96. ve 99. Maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.

Öznur Bartın

Hakkâri Milletvekili

Hakkâri ve ilçelerinde İşgücü Uyum Programı (İUP) kapsamında işe alınacak 4.000 kişinin belirlenme yöntemi ve süreci kamuoyunda önemli tartışmalara yol açmıştır. İlgili süreçte liste yöntemi kullanıldığı, öncelikli olarak daha önce İŞKUR kapsamında çalışıp 25 Kasım'da işten çıkarılan ve yeniden başvuru yapan kişilerin değerlendirildiği belirtilmiştir. Ancak, geriye kalan kişilerin hangi objektif kriterlere göre belirlendiğine dair herhangi bir resmî açıklama yapılmamıştır. Bu durum, işe alımlarda şeffaflık ilkesinin ihlal edildiği yönünde kaygılara neden olmuş, kamuoyunda kayırmacılık ve usulsüzlük iddialarını gündeme getirmiştir.

İŞKUR yetkililerinin, işe alınacak kişilerin isim listelerinin kamuoyu ile paylaşılmayacağını, yalnızca telefon yoluyla bilgilendirme yapılacağını ifade etmesi, kamu hizmetlerinde eşitlik ve hesap verilebilirlik ilkelerine aykırıdır. Kamu işçi alımlarında liyakat, şeffaflık ve eşitlik ilkelerinin sağlanması, hukuki bir zorunluluk olduğu gibi, kamu hizmetine güvenin tesis edilmesi açısından da hayati önem taşımaktadır.

Ülkede kamu kurumlarına işçi alımı süreci, başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanunu, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat çerçevesinde düzenlenmektedir.

Özellikle Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te, işe alım süreçlerinde "açıklık, eşitlik ve fırsat eşitliği" ilkelerinin esas alınması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, yönetmeliğe göre kamu işçi alımlarının Türkiye İş Kurumu aracılığıyla açık ilan usulüyle yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bununla birlikte, Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun ve İŞKUR'un işleyişine dair mevzuat, işçi alımlarında şeffaflığın ve adil rekabetin sağlanması için ilanların kamuya açık şekilde yapılmasını, başvuruların objektif kriterlerle değerlendirilmesini ve sonuçların denetlenebilir olmasını zorunlu kılmaktadır.

Ancak Hakkâri'de uygulanan liste yöntemi, şeffaflık ve liyakat ilkelerini ihlal edebilecek nitelikte olup, yasal mevzuat açısından soru işaretleri doğurmaktadır.

Kamuoyunun işe alım süreçleri hakkında bilgilendirilmemesi, listelerin kamuoyu ile paylaşılmaması ve belirlenen kişilerin hangi usullerle tespit edildiğine dair herhangi bir resmî açıklama yapılmaması, hukuka aykırılık teşkil edebilecek ciddi bir ihmal olarak değerlendirilmelidir.

Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, kamu işçi alımlarında şeffaflığı sağlamak adına denetim mekanizmalarını güçlendirmesi ve işe alım süreçlerini liyakat ilkesi çerçevesinde yürütmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, kamu kaynaklarının adil ve etkin kullanımı konusunda büyük bir güven kaybı yaşanacaktır.

Bu bağlamda;

1. Hakkâri ve ilçelerinde İşgücü Uyum Programı (İUP) kapsamında işe alınacak 4.000 kişi hangi somut ve ölçülebilir kriterlere göre belirlenmiştir? Başvurular hangi hukuki ve idari dayanaklara göre değerlendirilmiştir?
2. İşe alım sürecinde "liste yöntemi"nin kullanılması hangi mevzuata dayanmaktadır? Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in açık ilan zorunluluğuna rağmen, bu yöntem nasıl uygulanmıştır?
3. Liste yöntemiyle işe alınan kişilerin belirlenme sürecinde Kaymakamlıklar ve Valiliklerin hangi yetki çerçevesinde devreye girdiği açıklanabilir mi? Kamu işçi alım sürecine yürütmenin müdahil olması, idari yetki aşımı ve hukuka aykırılık teşkil etmekte midir?
4. İŞKUR tarafından işe alım süreçlerinde isim listelerinin kamuoyu ile paylaşılmayacağını belirtmesi, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine aykırı değil midir? Liste yöntemiyle belirlenen kişilerin adlarının neden kamuoyuna açıklanmadığı konusunda Bakanlığınızın bir politikası var mıdır?
5. Kamu işçi alımlarında sınav ve mülakat gibi nesnel değerlendirme kriterleri uygulanmadan işe alım yapılması, liyakat ilkesine aykırı değil midir? Hakkâri özelinde bu kriterlerin uygulanmamasının gerekçesi nedir?
6. İşe alım sürecinde herhangi bir kayırmacılık, siyasi veya bürokratik müdahale yapıldığı yönündeki iddialar hakkında Bakanlığınız tarafından herhangi bir inceleme ve soruşturma başlatılmış mıdır? Eğer başlatılmadıysa, bu konuda bir denetim mekanizması işletilecek midir?
7. Kamu işçi alımlarında denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve daha şeffaf bir süreç oluşturulması adına Bakanlığınızın yürüttüğü herhangi bir reform veya mevzuat değişikliği çalışması var mıdır? Eğer varsa, bu reformlar hangi aşamadadır?
8. Hakkâri ve ilçelerinde işsizlik oranlarının yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bölgedeki istihdam sorununu çözmeye yönelik yeni projeleriniz var mıdır? Bu projelerde işe alım süreçleri nasıl işletilecektir?
9. Kamu işçi alımlarında yaşanan bu tür sorunların tekrarlanmaması için, Sayıştay gibi bağımsız denetim organlarının sürece dahil edilmesi ve işe alım süreçlerinin yasal denetime açılması konusunda bir girişiminiz olacak mıdır?