



T.B.M.M.
HALKLARIN DEMOKRATİK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Sayı: 178
Tarih: 01.08.2018

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

“6253 Sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Saygılarımla.

Meral DANIŞ BEŞTAŞ

HDP Siirt Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih :	11 Kim 2018
Esas No: 2/911	

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİĞİ
01 Ağustos 2018
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
01 Ağustos 2018
No: 330300

15.08.2018
AN

GENEL GEREKÇE

Parlamente sistemlerde, yasama yetkisi, bu yetkiyi halk adına teslim alan parlamente lerin yine halk adına temsili biçiminde gerçekleşir. Yasama yetkisi ise en basit anlatım ile toplumsal yaşamın belirlenmesi biçiminde tezahür eder. Halk adına siyasi kararlar alma yetkisine sahip olan parlamente lerin bu yetkiyi en üst düzeyde ve iradesini temsil ettikleri yurttaşlara karşı sorumlulukları çerçevesinde yürütmeleri esastır. Demokrasilerde yasama kurumlarına dair beklenti ve talep giderek artmaktadır. Yasama yetkisini elinde tutan parlamente lerin de hem bu taleplere cevap vermek hem de siyaset üretmek gibi görev ve sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukları ve toplumu dönüştürme misyonunu yerine getirmede etkin bir siyaset yapma ihtiyacı şüphesizdir. Bu noktada dünyada örnekleri çok daha eskiye dayanan ve adına politik danışmanlık denilen bir alanın varlığı kendisini dayatmaktadır.

Türkiye’de milletvekili danışmanlığı 1993 yılında hayata geçmiş ise de bu müessesenin yasal zemine taşınması ve işlevi yıllar içerisinde çeşitli aşamalardan geçtikten sonra biçim almıştır. Ancak ne yazık ki bu meselenin ele alınış biçimi çoğu kez amacını aşmış olup profesyonel anlamda bir danışmanlıktan ziyade inisiyatife bağlı ve güvencesiz bir çalışma biçimine evrilmiştir. Oysa politik danışmanlık olarak adlandırılan bu meslek dünyada 1800’lü yılların sonlarında ortaya çıkmış ve işlevsel bir hal almıştır. Türkiye’de de bilhassa Teşkilat Yasasının değişmesinin ardından her milletvekili için 3 danışman önermesi hayata geçmiş ise de özünde danışmanlık tanımı tam olarak yapılmadığından yapılan iş de amacı dışına çıkmak durumunda kalmıştır. Bu nedenle danışmanlığın tanımı muğlak olmaktan çıkarılmalı ve yasama organının gerekliliklerine göre biçimlenmelidir. Zira TBMM yasama organı olarak kanun yapma görevinin ifa edildiği merciidir. Bu nedenle danışmanların bilhassa görüşülen ve neticede yasalaşan kanun tasarılarına/tekliflerine ilişkin yeterli çalışmaları yapmaları sağlanmalı ve bu doğrultuda TBMM çatısı altında danışmanlara gerekli eğitimin verilmesi için olanak tanınmalıdır. Bu aynı zamanda toplumun yapısını belirleyici kuralların daha sağlıklı bir biçimde ortaya çıkması ve toplumun beklentilerine karşılık olması açısından da önem arz etmektedir. Nitekim politik danışmanlık yahut Türkiye’deki tabirle danışmanlık müessesinin kamusal sorunların çözümüne ilişkin üstlendikleri bir rol de söz konusudur. Yani yürütülen hizmetin kamusal bir tarafı olduğu da kuşku götürmemektedir. Hâlihazırda ülke demokrasisinin bir çıkmazda

olduğu ve halk nezdinde derin bir kaygının olduğu şu günlerde yasama gücüne büyük görev düşmekte olup bu görevin en sağlıklı bir biçimde gerçekleşmesi de etik kurallara bağlı, layık olduğu düzeyde bir çalışma biçiminden geçmektedir. Bu nedenle TBMM, yasa yapma yetkisini elinde bulunduran yegâne kurum olmanın gereklerini en üst düzeyde yerine getirmelidir. Bu yetkiyi iradesini temsil ettiği yurttaşlar adına elinde bulunduran parlamenterlerin görevlerini ifa sırasında onlara en sağlıklı ve güncel bilgiyi verebilecek olan danışmanların gerçekten sağlıklı şartlar altında çalışmaları, gerekli bilgi ve donanımı edinmeleri zaruridir.

Diğer yandan siyasetin üretildiği, yasaların yapıldığı bir mercide görev yapan danışmanların güvencesiz bir biçimde ve risk altında çalıştırılmaları amaca da uygun düşmemektedir. Bu nedenle öncelikle iş güvencelerinin sağlanması ve karşılaşılabilecek risklerin minimuma indirgenmesi parlamenterlerin de çalışmalarını etkin kılacaktır. Kaldı ki, TBMM’de çalışan diğer personel ile danışmanlara aynı hakların sağlanmaması eşitlik ilkesine ve çalışma barışına da aykırıdır. Üstelik TBMM’de kadrolu çalışanlar için uygulanan Devlet Memurları Kanunu hükümlerine aykırı bir düzenleme ile aylık ödenen maaş dışında başka haklardan yoksun bırakılan danışmanların hepsinden önemlisi iş sonu tazminatından dahi mahrum edilmesi Anayasa’ya, ILO sözleşmesine, yasal mevzuata ve uluslararası sözleşmelere aykırılık teşkil etmektedir. Yahut daha basit bir ifade ile bu hakkaniyete aykırı son derece haksız bir uygulamadır. Yıllarca bu alanda çalışmış olan bir danışmanın iş akdinin siyasi parti grubunun yahut milletvekilinin parlamentodaki varlığına bağlı biçimde sonlandırılma riskine karşın çalışmasının karşılığı olan iş sonu tazminatı alamamasının hiçbir izahı bulunmamaktadır.

Mevcut durumda 657 Sayılı yasaya atıf yapılarak düzenlenmiş olan danışman olarak çalıştırılan sözleşmeli personel için ara bir yöntem belirlenmiş ise de özlük hakları bakımından oldukça sakıncalı ve uluslararası sözleşmelere, iç mevzuata aykırı bir durum olduğu kuşku götürmemektedir. Görünürde kamu çalışanı olarak lanse edilen sözleşmeli personelin hakları içerikte İş Kanunu hükümlerine göre biçimlendirilmeye çalışılmıştır. Ancak İş Kanunun amacı ve ilkelerinden uzak bir çalışma sisteminin oluşturulduğu açıktır. Zira İş Kanunu hükümlerine göre çalışanların kıdem tazminatı, fazla çalışma, işsizlik ödeneği gibi sair hakları danışmanlar için öngörülmemektedir. Keza görünürde 657 sayılı Kanuna yapılan atıflar ise sözleşme esaslarında yer almamaktadır. Yıllardır gece-gündüz emeğini katarak, risk altında çalışan danışmanlar için iş sonu tazminatı ödenmemesi kabul edilemez bir durumdur.

Bu nedenle sözleşmeli personelin statüsünün belirlenmesi ve 657 Sayılı Kanun'da "sözleşmeli personel" için öngörülen hükümlerin TBMM bünyesinde çalışacak olan danışmanlara uygulanması hukuk devletinin bir gereğidir. Sözleşmeli statüde çalıştırılan danışmanların özlük hakları, aynı statüde çalışan memur ve sözleşmeli personel ile eşitlenmelidir.

Diğer yandan, sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin iş güvencesinin sağlanması ve haksız fesih riskine karşı korunmasının sağlanması da önem arz etmektedir. Bu konuda TBMM'nin bünyesinde çalıştırılan sözleşmeli personelin iş akdinin haksız olarak feshedildiği durumlar için bir güvence mekanizması oluşturulması da gerekmektedir. Ayrıca bu konuda TBMM Başkanlığı da sözleşmelerin haksız feshine olanak tanınmaması için kıstaslar belirlemelidir. Çünkü son zamanlarda pek çok danışmanın sözleşmesi "güvenlik soruşturması" gerekçe gösterilerek feshedilmekte yahut aylarca bekletildikten sonra hiç yapılmamaktadır. Bu konuda da eşitlik sağlanmalı ve keyfiyete olanak verilmemelidir. Zira çoğu kez sunulan gerekçeler ya hiç belirtilmemekte ya da çok keyfi dayanaklar öne sürülmektedir. Kaldı ki, bir siyasi parti yahut bir siyasi iradeyi temsil eden parlamenter ile birebir çalışan danışmanın siyasetten ayrı durması, partisinin öngördüğü ilkeler çerçevesinde çalışmalar yürütmesi kadar doğal bir durum olamaz. Bunun sağlıklı bir biçimde değerlendirilmesi ve buna uygun çözümler üretilmesi parlamentonun sorumluluğundadır.

Bir diğer husus da yasama faaliyetlerinde yardımcı olmak üzere görevlendirilen ve sözleşmeli statüde çalıştırılan danışmanların bir yasama yılını doldurduktan sonra iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin olasılık ilerde başka iş bulamama riskini barındırmaktadır. Öyle ki, bir siyasi parti grubunda yahut bir milletvekili ile çalışan personelin bu görevinin sonlanması halinde o siyasi partinin kimliği ile tanınması, başka bir işte çalışmasının önünde açık bir engel teşkil edecektir. Bu dezavantajlı durumun göz önünde bulundurulması ve talep halinde uygun bir kadro verilmesi bir gereklilik olarak kendini dayatmaktadır. Normal koşullarda bir yasama yılı 4 yıla tekabül etmekte olup ortalama insan ömrü ve çalışma yaşamı baz alındığında önemli bir süredir. Ayrıca bir yasama yılı yani 4 yıl çalışmış olan sözleşmeli personelin TBMM çatısı altında edindiği deneyim ve bilgi birikimi de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, bir yasama yılını tamamlayan sözleşmeli personelin mesleki tecrübeleri ve çalışma alanları göz önünde bulundurularak kadro verilmesi hususu talebe bağlı olarak değerlendirilmelidir.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Türkiye’de milletvekili danışmanlığı 1993 yılında hayata geçmiş ise de bu müessesenin yasal zemine taşınması ve işlevi yıllar içerisinde çeşitli aşamalardan geçtikten sonra gerçekleşmiştir. Ancak ne yazık ki bu meselenin ele alınış biçimi çoğu kez amacını aşmış olup profesyonel anlamda bir danışmanlıktan ziyade inisiyatife bağlı ve güvencesiz bir çalışma biçiminde evrilmiştir. Oysa politik danışmanlık olarak adlandırılan bu meslek yurt dışında 1800’lü yılların sonlarında ortaya çıkmış ve işlevsel bir hal almıştır. Türkiye’de de bilhassa Teşkilat Yasasının değişmesinin ardından her milletvekili için 3 danışman önermesi hayata geçmiş ise de özünde danışmanlık tanımı tam olarak yapılmadığından yapılan iş de amacı dışına çıkmak durumunda kalmıştır. Bu nedenle danışmanlığın tanımı muğlak olmaktan çıkarılmalı ve yasama organının gerekliliklerine göre biçimlenmelidir. Zira TBMM yasama organı olarak kanun yapma görevinin ifa edildiği merciidir. Bu nedenle danışmanların bilhassa görüşülen ve neticede yasalaşan kanun tekliflerine ilişkin yeterli çalışmaları yapmaları sağlanmalı ve bu doğrultuda TBMM çatısı altında danışmanlara gerekli eğitimin verilmesi için olanak tanınmalıdır. Diğer yandan danışmana yapılacak olan ödemeler ve sağlanacak sosyal haklar açısından kadrolu personelle danışmanlar arasında eşitlik sağlanmalıdır. Bir diğer önemli husus da iş akdinin feshi konusunda sözleşmeli personelin haklarının korunmasına önem verilmelidir. Mevcut durumda 657 Sayılı yasaya atıf yapılarak düzenlenmiş olan danışman olarak çalıştırılan sözleşmeli personel için ara bir yöntem belirlenmiş ise de özlük hakları bakımından oldukça sakıncalı ve uluslararası sözleşmelere, iç mevzuata aykırı bir durum olduğu kuşku götürmemektedir. Görünürde kamu çalışanı olarak lanse edilen sözleşmeli personelin hakları içerikte İş Kanunu hükümlerine göre biçimlendirilmeye çalışılmıştır. Ancak İş Kanunun amacı ve ilkelerinden uzak bir çalışma sisteminin oluşturulduğu açıktır. Zira İş Kanunu hükümlerine göre çalışanların kıdem tazminatı, fazla çalışma, işsizlik ödeneği gibi sair hakları danışmanlar için öngörülmemektedir. Keza görünürde 657 sayılı Kanuna yapılan atıflar ise sözleşme esaslarında yer almamaktadır. Yıllardır gece-gündüz emeğini katarak, risk altında çalışan danışmanlar için iş sonu tazminatı ödenmemesi Anayasa başta olmak üzere uluslararası sözleşmelere, ILO sözleşmesine aykırılık içermektedir. Bu nedenle sözleşmeli personelin statüsünün belirlenmesi ve 657 Sayılı Kanun’da “sözleşmeli

personel” için öngörülen hükümlerin TBMM bünyesinde çalışacak olan danışmanlara uygulanması hukuk devletinin bir gereğidir. Bu nedenle sözleşmeli statüde çalıştırılan danışmanların özlük hakları, aynı statüde çalışan memur ve sözleşmeli personel ile eşitlenmelidir. Diğer yandan, sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin iş güvencesinin sağlanması ve haksız fesih riskine karşı korunmasının sağlanması için caydırıcı olması bakımından iş akdini haksız sonlandıran tarafa sorumluluk yüklenmesi de önem arz etmektedir.

Madde 2- Bu Kanunun yayımı tarihinden önce işten ayrılan sözleşmeli personelin hak etmiş olduğu iş sonu tazminatlarının talebe bağlı olmaksızın çalışma koşulları ve sürelerine bağlı olarak ödenmesi amaçlanmıştır. Zira yıllarca TBMM çatısı altında çalıştıktan sonra iş sonu ödeneğinin verilmemesi Anayasa’ya aykırıdır.

Madde 3- Eklenen geçici hüküm ile bir tam yasama yılı bilfiil çalışmış olan sözleşmeli personele kadro hakkının tanınması amaçlanmıştır. Zira siyasi parti gruplarında yahut milletvekili danışmanı olarak çalışanların iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde siyasi bir geçmişe sahip olmaları aynı zamanda bir dezavantaja dönüşme riskini de barındırmakta ve başka iş imkânları için engel teşkil etmektedir. Diğer yandan dört yıllık bir çalışma, yasama döneminin bitmesini müteakip yeni iş imkânları açısından yaş ayrımcılığına maruz kalma riskini de barındırmaktadır. Kadro imkânı tanınması için öngörülen 4 yıllık süre; insan ömrü ve ortalama çalışma yaşamı ile birlikte değerlendirildiğinde makul bir süreye tekabül etmektedir. Ayrıca bir yasama yılı yani 4 yıl çalışmış olan sözleşmeli personelin TBMM çatısı altında edindiği deneyim ve bilgi birikimi de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, bir yasama yılını tamamlayan sözleşmeli personelin mesleki tecrübeleri ve çalışma alanları göz önünde bulundurularak kadro verilmesi hususu talebe bağlı olarak değerlendirilmelidir.

Madde 4- Yürürlük maddesidir.

Madde 5- Yürütme maddesidir.

**6253 SAYILI TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI İDARİ
TEŞKİLATI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1-1/12/2011 tarihli ve 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci, üçüncü, dördüncü, yedinci ve sekizinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye dokuzuncu ile onuncu fıkralar eklenmiştir.

“(2) Yasama faaliyetleri ile ilgili özel bilgi ve ihtisas gerektiren konularda siyasi parti grup başkanlıklarında kadro şartı aranmaksızın, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esasları uyarınca sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Bu kapsamda her siyasi parti grubunda on grup danışmanı, yirmi beş büro görevlisi ve TBMM’de grubu bulunan her bir siyasi parti için, her bir siyasi parti grubunun milletvekili sayısının yüzde onu oranında ilave büro görevlisi çalıştırılabilir.

(3) Yasama faaliyetlerinde milletvekillerine yardımcı olmak üzere kadro şartı aranmaksızın, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esasları uyarınca her milletvekili için bir danışman, bir ikinci danışman ve üçüncü danışman kadro şartı aranmaksızın ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılabilir.

(4) Bunlardan grup danışmanı ile milletvekili danışmanlarına (85.000), büro görevlisi ile milletvekili ikinci ve üçüncü danışmanına (75.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık sözleşme ücreti hak edildikçe ödenir. Bu kapsamda çalıştırılan sözleşmeli personel kadrolu personel için ödenen mali ve sosyal haklar kapsamındaki ödemelerden de faydalanır.”

“(7) Bu madde uyarınca sözleşmeli çalıştırılanlar, kesenekleri kendilerince ve kesenek karşılıkları da kurumlarınca karşılanmak üzere, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılır.

(8) Sözleşmeli personel olarak çalıştırılan grup danışmanlarının fazla çalışma saatlerinin grup yönetimi tarafından; milletvekili danışmanlarının fazla çalışma saatlerinin milletvekili tarafından tespit edilmesi ve TBMM Başkanlığı’na bildirilmesi halinde yasama faaliyetleri çerçevesinde yürüttükleri fazla çalışmadan doğan hak ve alacakları sözleşmeli

personele 6denir. Bu hallerde kadrolu personel için 6ng6r6len fazla çalışma esasları uygulanır.”

“(9) S6zleşmeli personel, yasama faaliyetlerine ilişkin TBMM çatısı altında yahut TBMM’nin uygun g6receği yurt içi yahut yurt dışında gerçekleşecek olan çalışmalara katılabilir. TBMM dışında gerçekleşecek çalışmalar için kadrolu personel için belirlenen harcırah adı altındaki 6deme TBMM Başkanlığı tarafından s6zleşmeli personele de yapılır.

(10) Açıktan atanan s6zleşmeli personele iş akdinin sona ermesini m6teakip iş sonu tazminatı 6denir. Bu konuda 657 sayılı Kanunun ilgili h6k6mleri uygulanır. S6zleşmenin siyasi parti grupları yahut milletvekilinin takdirine bağlı olarak sona erdirildiği hallerde s6zleşmenin haksız olarak sonlandırıldığının tespiti durumunda TBMM Başkanlığı tarafından s6zleşmeli personele yapılan iş sonu tazminatı adı altında yapılan 6demeler siyasi parti grupları ve/veya milletvekillerine r6cu edilir.”

MADDE 2- 6253 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEICI MADDE 13- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinden 6nce işten ayrılan s6zleşmeli personelin hak etmiş olduğu iş sonu tazminatları, Kanunun yayımı tarihinden bir ay içinde ilgili kişilerin başvurusu 6zerine ve başvuru s6resinin bitiminden itibaren en geç 2 ay içerisinde TBMM Başkanlığı tarafından 6denir.”

MADDE 3- 6253 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEICI MADDE 14- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yayımı tarihinde s6zleşmeli stat6de çalışmakta olan ve bir tam yasama d6nemi boyunca bilfiil hizmet y6r6tm6ř olan personelin talebi halinde çalışma alanları ve eğitim durumlarına uygun bir kadroya geçmeleri Devlet Personel Başkanlığınca sağlanır. Bu konuya ilişkin iş ve işlemler Devlet Personel Başkanlığınca Kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç 3 ay içerisinde sonuçlandırılır.

Kadro alan personel geçici g6revlendirme ile milletvekili danışmanlığı g6revini s6rd6rebilir.”

MADDE 4- Bu Kanun yayımı tarihinde y6r6rl6ęe girer.

MADDE 5- Bu Kanun h6k6mlerini Bakanlar Kurulu y6r6t6r.