



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : **13 Aralık 2025**
Sayı : **15540**

37736

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Aşağıda belirtilen sorularımın, İçişleri Bakanı Ali Yerlikaya tarafından Anayasa'nın 98'inci ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 96'ncı ve 99'uncu maddeleri uyarınca yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim. 12.12.2025

Av. Mahmut TANAL
Şanlıurfa Milletvekili

2012 yılında Uzman Jandarma Okullarının kapatılmasının ardından, Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde görev yapan uzman çavuşların kariyer basamaklarında ciddi bir tıkanma meydana gelmiştir. Astsubaylığa geçiş kontenjanlarının yetersizliği, objektif değerlendirme kriterleri olan JSPS puanlaması ve sicil notları yüksek olmasına rağmen liyakatli personelin mesleki ilerleme imkânı bulamaması, teşkilat içinde verimlilik kaybına ve motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır.

Uzun yıllar sahada görev yapmış, disiplinli ve operasyonel kabiliyeti yüksek uzman çavuşların mesleki tecrübelerinden yeterince yararlanılamaması; hem personel planlaması açısından hem de kamu güvenliği bakımından ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Mevcut yapıda, kariyer tıkanıklığı nedeniyle yetişmiş personelin sistem dışına itilmesi ya da motivasyon kaybı yaşaması, kamu hizmetinin etkinliği ilkesine aykırıdır.

Anayasa'nın 2'nci maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesi, 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi ve 70'inci maddesinde güvence altına alınan kamu hizmetine girme ve liyakat ilkesi, kamu personel rejiminin objektif, öngörülebilir ve adil biçimde işletilmesini zorunlu kılmaktadır. Devletin, kendi yetiştirdiği ve deneyim kazandırdığı personelin mesleki ilerleme yollarını kapatması, bu anayasal ilkelerle bağdaşmamaktadır.

Bu çerçevede, uzman çavuşlara alternatif ve sürdürülebilir bir kariyer basamağı oluşturacak Uzman Jandarma Okullarının yeniden faaliyete geçirilip geçirilmeyeceği, Jandarma teşkilatının personel yapısı, operasyonel kapasitesi ve kurumsal sürekliliği açısından açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir konudur.

Bu bağlamda;

1. 2012 yılında Uzman Jandarma Okullarının kapatılmasına ilişkin idari ve hukuki gerekçeler nelerdir? Bu karar alınırken personel planlaması ve uzun vadeli teşkilat yapısı bakımından hangi değerlendirmeler yapılmıştır?
2. Uzman Jandarma Okullarının kapatılmasının ardından geçen süre içerisinde, bu kararın Jandarma Genel Komutanlığı'nın personel yapısı, rütbe dağılımı ve kariyer basamakları üzerindeki etkilerine ilişkin Bakanlığınızca hazırlanmış bir etki analizi veya değerlendirme raporu bulunmakta mıdır?
3. Uzman çavuşların, belirli bir kıdem ve yüksek sicil notuna sahip olmalarına rağmen astsubaylığa geçişte karşılaştıkları kontenjan yetersizliği ve kariyer tıkanıklığına ilişkin olarak Bakanlığınızca yürütülen somut bir çalışma veya mevzuat hazırlığı bulunmakta mıdır?

4. JSPS puanı, sicil notu, disiplin durumu ve sağlık şartları gibi objektif kriterler esas alınarak uzman çavuşların "Uzman Jandarma" statüsüne geçirilmesine veya benzeri bir kariyer basamağı oluşturulmasına yönelik bir düzenleme yapılması planlanmakta mıdır?
5. Uzman Jandarma Okullarının kapatılmasından sonra, mesleki ilerleme imkânı bulamadığı için Jandarma teşkilatından ayrılan veya sistem içinde pasifleştiği tespit edilen ve motivasyon kaybı yaşayan uzman çavuş sayısı kaçtır? Bakanlığınızın bu hususta herhangi bir çalışması var mıdır?
6. Uzman Jandarma Okullarının yeniden faaliyete geçirilmesine ilişkin olarak Bakanlığınızca yapılmış bir fizibilite çalışması, etki analizi veya personel planlaması raporu bulunmakta mıdır? Bulunmakta ise bu çalışmalarda, okulların yeniden açılmasının Jandarma teşkilatının eğitim sistemi, kadro yapısı, rütbe dağılımı ve operasyonel kapasitesi üzerindeki muhtemel etkileri nasıl değerlendirilmiştir? Bu değerlendirmeler çerçevesinde Uzman Jandarma Okullarının yeniden açılması planlanmakta mıdır; planlanmıyorsa bunun gerekçesi nedir?
7. Uzman çavuşların mesleki tecrübelerinin korunması, iç kaynağın etkin kullanılması ve personel sürekliliğinin sağlanması amacıyla Bakanlığınızca geliştirilen alternatif kariyer modelleri nelerdir? Bu modellerin uygulama takvimi bulunmakta mıdır?