

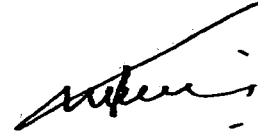


Ali KARAoba
Uşak Milletvekili
Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın T.C Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı Sayın Murat Kurum tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını Anayasa'nın 98. ve TBMM İç Tüzüğü'nün 96. maddeleri gereğince talep ederim. **18/12/2025**

Saygılarımla,



Op. Dr. Ali KARAoba
Uşak Milletvekili

Türkiye'nin iklim değişikliğiyle mücadelesi, afetlere dirençli şehirler inşa etmesi, çevre kirliliğini azaltması, biyolojik çeşitliliği koruması, sürdürülebilir kentleşme politikalarını hayata geçirmesi ve uluslararası taahhütlerini yerine getirebilmesi; bilimsel bilgiye dayalı güçlü bir kurumsal kapasiteye ve nitelikli insan kaynağına bağlıdır. Yeşil dönüşüm, karbon azaltımı, hava kalitesi yönetimi, sıfır atık politikaları, şehircilik planlaması, kentsel dönüşüm, afet yönetimi, su kaynaklarının korunması ve çevresel izleme faaliyetleri gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Türkiye'nin geleceğini doğrudan şekillendiren kritik bir kurumdur.

Bu nedenle Bakanlık bünyesinde görev yapan kariyer meslek mensubu uzmanlar yalnızca idari personel değil; çevre yönetimi, şehir planlama, afet risk analizi, karbon piyasaları, iklim diplomasi süreçleri, teknik mevzuat hazırlığı, saha incelemeleri, veri analizi ve politika geliştirme gibi yüksek uzmanlık gerektiren görevlerde bulunan stratejik aktörlerdir. Bu uzmanların çoğu mühendislik, şehir ve bölge planlama, çevre bilimleri, iklim politikaları, ekonomi, kamu yönetimi ve hukuk gibi

alanlarda eğitim almış; araştırma, analiz, mevzuat taslağı hazırlama, uluslararası raporlama, izleme-değerlendirme ve proje yürütme kapasitesi gelişmiş profesyonellerdir.

İklim değişikliğinin etkilerinin giderek arttığı, afet risklerinin çeşitlendiğı, şehirleşmenin hızlandığı ve çevresel yüklerin büyüdüğü bir dönemde; bu uzmanların bilgi ve deneyimi, ülkenin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında belirleyici niteliktedir. Ancak uzun yıllar boyunca yatırım yapılan bu insan kaynağının kamu kurumlarında tutulması, liyakat esaslı bir kariyer planlaması, şeffaf yükselme mekanizmaları, tatmin edici çalışma koşulları ve çalışma barışını sağlayan yönetim anlayışıyla mümkündür.

Kariyer uzmanların yetişmesi uzun ve maliyetli bir süreçtir: yarışma sınavları, yoğun eğitim programları, yeterlik süreçleri, saha tecrübesi, ulusal ve uluslararası projelerde yer alma gibi aşamalar, kamuya önemli bir beşerî sermaye kazandırmaktadır. Ancak bu birikimin yönetici kadrolarına yansımaması, kariyer ilerleme imkânlarının sınırlı olması, liyakat konusundaki endişeler, uzmanların motivasyonunu ve kurumsal aidiyetini zayıflatmaktadır.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nda çalışan kariyer uzmanlarının; kentsel dönüşümden çevresel etki değerlendirmesine, iklim politikası raporlamasından doğal kaynak yönetimine kadar kritik alanlarda ürettikleri bilgi ve analizlerin, yönetim kadrolarında karşılık bulması beklenir. Aksi durumda hem kurumsal hafıza zayıflamakta hem de uzun vadeli çevresel ve kentsel politikalarda süreklilik sağlanamamaktadır.

Öte yandan, Türkiye'de ve dünyada çevre ve iklim alanı özel sektörde de hızla gelişmektedir. Karbon yönetimi, çevresel danışmanlık, sürdürülebilirlik raporlaması, yeşil finansman ve iklim riski analizi gibi alanlarda özel sektörün sunduğı yüksek ücretler ve kariyer fırsatları, Bakanlık bünyesindeki yetişmiş uzmanların istifasını artırmaktadır. Bu durum, kamu yönetiminde bilgi kaybına yol açmakta ve Türkiye'nin ulusal çevre/iklim politikalarında kapasite kaybı yaratmaktadır. Bu nedenle, Bakanlığın kariyer uzmanlarına ilişkin istihdam, görevde kalma, istifa, yöneticiliğe atanma ve mesleki gelişim verilerinin kamuoyu ile paylaşılması; şeffaflık, liyakat ve kurumsal güçlenme açısından zorunludur. Bu bağlamda,

- 1- Son on yıl içerisinde (2015–2025) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında kariyer uzman ve uzman yardımcısı kadrolarına kaç personel alınmıştır? Bu alımların yıllara göre dağılımı nedir?
- 2- Aynı dönemde Bakanlık bünyesinde görev yapan kariyer uzmanlardan kaç kişi istifa etmiştir? İstifaların yıllara göre dağılımı nedir ve bu istifaların gerekçelerine ilişkin Bakanlığınızca yapılmış bir analiz çalışması bulunmakta mıdır?
- 3- Son on yılda kariyer uzman kadrolarından kaç personel başka kamu kurumlarına naklen geçmiştir? Bu nakillerin unvanlara göre dağılımı nedir?
- 4- Halihazırda (2025 yılı itibarıyla) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında kaç kariyer uzman ve uzman yardımcısı görev yapmaktadır? Bu personelin görev alanlarına ve birimlerine göre dağılımı nedir?
- 5- Kariyer uzman kökenli personelden kaç kişi yönetici pozisyonlarına (genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, başkan, şube müdürü vb.) atanmıştır? Yönetici kadroları içinde kariyer uzman kökenli kişilerin oranı nedir?
- 6- Çevresel etki değerlendirmesi, iklim politikaları, sıfır atık uygulamaları, kentsel dönüşüm, afet riski azaltma ve şehircilik planlaması gibi alanlarda çalışan uzmanların yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini destekleyen yazılı bir liyakat politikası bulunmakta mıdır?
- 7- Kariyer uzmanların mesleki gelişimi kapsamında Bakanlığınız tarafından sağlanan yurtiçi/yurtdışı eğitim programları, sertifika olanakları, yüksek lisans-doktora destekleri, proje görevlendirmeleri ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği imkânları nelerdir? Son on yılda kaç uzman bu programlardan yararlanmıştır?
- 8- Kariyer uzmanların görevden ayrılma eğilimlerinin nedenlerine ilişkin yapılmış bir araştırma bulunmakta mıdır? Varsa bu araştırmada öne çıkan başlıca gerekçeler nelerdir?
- 9- Çevre ve iklim alanlarında özel sektörün sunduğu yüksek maaş ve çalışma koşullarının kamu kurumlarının insan kaynağını olumsuz etkilemesini önlemek amacıyla Bakanlığınızın geliştirdiği bir strateji veya eylem planı bulunmakta mıdır?
- 10- Türkiye'nin iklim uyum kapasitesini artırmak, çevresel izleme faaliyetlerini güçlendirmek ve şehirleri afetlere karşı dirençli hâle getirmek amacıyla kariyer uzman istihdamının önümüzdeki dönemde artırılmasına yönelik bir planlama yapılmakta mıdır?